

Simintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA



AGEVOLAZIONI INPS. I NUOVI RECUPERI CONTRIBUTIVI DOPO IL D.L. 19/2024

■ RIFORMA DELLA
DISABILITÀ

■ LA REVOCA
DELLE DIMISSIONI
PRESENTATE
DA NEO-GENITORI

■ NO AD
AUTOMATISMI
DECISORI NEI
CONFRONTI
DEL DATORE DI
LAVORO

■ CONTRATTI
A TERMINE:
RISARCIMENTO DEL
DANNO IN ASSENZA
DI COMUNICAZIONE
DEL DIRITTO DI
PRECEDENZA

■ PROPORZIONALITÀ
DEL LICENZIAMENTO
PER GIUSTA CAUSA
E CONSIDERAZIONI
SUL RINVIO
EFFETTUATO
DALLA CORTE

■ CODICE
DISCIPLINARE
E SANZIONI
PREVISTE
DAL MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE
E CONTROLLO

■ PROCEDIMENTO
DISCIPLINARE:
LE SANZIONI
E LE IMPUGNAZIONI

■ LAVORO DELLE
DONNE IN
AGRICOLTURA:
UN NUOVO E PIÙ
APPROFONDITO
APPROCCIO NELLA
VALUTAZIONE
DEL RISCHIO

LavoroDirittiEuropa

Rivista Nuova di Diritto del Lavoro

■ LAVORO
DIRITTI EUROPA
PAG. 66

■ **CONVEGNO 5 APRILE 2024:**
"Legalità, sicurezza e appalti
nel lavoro che cambia" PAG. 40



■ **LE PROPOSTE DEL CENTRO**
STUDI IN AMBITO DI
RIFORMA DEL TUIR PAG. 33

■ **IL LAVORO TRA LE RIGHE:**
Istituita l'ottava edizione
del premio letterario PAG. 65



SOMMARIO n. 5



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
cpo.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

■ Dottrina

- Agevolazioni Inps. I nuovi recuperi contributivi dopo il D.l. 19/2024 **DI MAURO PARISI** PAG. 5
- Riforma della disabilità **DI NOEMI SECCI** PAG. 8
- La revoca delle dimissioni presentate da neo-genitori **DI ALBERTO BORELLA** PAG. 14
- No ad automatismi decisori nei confronti del datore di lavoro **DI NINA CATIZONE** PAG. 17
- Contratti a termine: risarcimento del danno in assenza di comunicazione del diritto di precedenza **DI EMILIA SCALISE** PAG. 19
- Proporzionalità del licenziamento per giusta causa e considerazioni sul rinvio effettuato dalla Corte **DI RICCARDO BELLOCCHIO** PAG. 22
- Codice disciplinare e sanzioni previste dal modello di organizzazione gestione e controllo **DI SABRINA PAGANI** PAG. 24
- Procedimento disciplinare: le sanzioni e le impugnazioni **A CURA DI ANTONELLA ROSATI** PAG. 27
- Lavoro delle donne in agricoltura: un nuovo e più approfondito approccio nella valutazione del rischio **A CURA DI LUCA DI SEVO** PAG. 31



■ Sentenze

- Quali attività lavorative possono essere svolte durante il periodo di malattia? **DI ALICE PATTONIERI** PAG. 61
- Rigetto della richiesta di pagamento delle differenze retributive **DI CLARA RAMPOLLO** PAG. 62
- Licenziamento illegittimo se non rispettati i tempi **DI PATRIZIA MASI** PAG. 63
- Illegittimo il licenziamento se il dipendente, che ha avuto una condanna penale, ha commesso i reati molto prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro **DI ELENA PELLEGGATA** PAG. 64

Rubriche

IL PUNTO ■ "Il lavoro tra le righe":
Il Premio letterario dei Consulenti
del Lavoro di Milano giunto all'ottava
edizione **DI POTITO DI NUNZIO** PAG. 3

- **SENZA FILTRO** ■ Gli str...essati **DI ANDREA ASNAGHI** PAG. 51
- **UNA PROPOSTA AL MESE** ■ Contribuzione su
ferie non godute: un adempimento da rivedere
DI POTITO DI NUNZIO E VERONICA PAGANO PAG. 55



“IL LAVORO TRA LE RIGHE”: Il Premio letterario dei Consulenti del Lavoro di Milano giunto all’ottava edizione

Tutto pronto per l’ottava edizione del premio letterario indetto dal Consiglio Provinciale dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano e affidato gestionalmente alla Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano. **Quest’anno si è occupato del Premio il Corriere della Sera (vedi box a seguire) che sarà presente anche alla premiazione.**

Il premio letterario “Il lavoro tra le righe” è ormai un appuntamento atteso e prestigioso nel campo del lavoro e discipline correlate al diritto del lavoro. Con questo riconoscimento annuale, sin dal 2017, l’obiettivo è quello di premiare le migliori pubblicazioni che affrontano tematiche legate al mondo del lavoro, fornendo un significativo contributo alla formazione e all’aggiornamento dei professionisti del settore. In un contesto normativo in costante evoluzione e di crescente complessità, connotato dall’avvento di nuove e rivoluzionarie tecnologie (che promettono di essere una vera e propria rivoluzione al pari, se non superiore, dell’avvento di *internet*), i Consulenti del lavoro di Milano intendono valorizzare quegli autori e quelle opere che riescono a coniugare rigore scientifico e divulgativo, arricchendo i loro scritti con esempi pratici e riflessioni critiche. Diritto del lavoro, diritto sindacale, gestione delle risorse umane, amministrazione del personale, diritto tributario, sicurezza sul lavoro e diritto della previdenza sociale sono solo alcuni degli ambiti disciplinari che rientrano nell’interesse del premio. Ma non solo: il concorso ambisce a raggiungere anche quegli scrittori che scelgono di narrare storie le-

gate al mondo del lavoro, esplorando le molteplici sfaccettature di questa dimensione fondamentale dell’esistenza umana.

Con questa iniziativa si intende incoraggiare gli editori e gli autori ad affrontare queste tematiche in modo accessibile ma rigoroso, offrendo agli operatori del settore strumenti preziosi per affrontare le sfide quotidiane della professione.

Per l’edizione 2024, il Premio Letterario si articola in sei categorie, ognuna delle quali accoglierà le opere pubblicate dalle diverse case editrici nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2023 e il 30 aprile 2024, tutte incentrate sul tema del “lavoro”. Le categorie del premio per l’edizione 2024 sono le seguenti

- Amministrazione del personale
- Diritto del lavoro
- Riviste e periodici
- Saggistica sul lavoro, relazioni industriali, risorse umane e nuove tecnologie
- Romanzo sul lavoro
- Menzione speciale.

Rivolgiamo un invito a editori e autori ad inviare le opere – libri, testi, riviste, pubblicazioni – pubblicate tra il 1 gennaio 2023 e il 30 aprile 2024 all’Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano oppure, in caso di opere in formato digitale o e-book, ad inviare i file con email all’indirizzo premioletterario@fondazionecdlmilano.it

Le opere devono pervenire entro il 30 giugno 2024. ➤

SCRIVERE DI LAVORO IL PREMIO DEI CONSULENTI

Entro il 30 giugno si può concorrere per la competizione letteraria promossa dai giuslavoristi di Milano. Possono partecipare testi tecnici, ma anche romanzi

Nell'edizione del **Corriere della Sera**, **L'Economia**, del 6 maggio 2024, a cura di **Isidoro Trovato**, tutti i dettagli del Premio Letterario ed. 2024 e un'intervista a **Potito Di Nunzio**, Presidente dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano.

Il mondo del lavoro con le sue dinamiche, le ricadute sulla vita personale diventa lo scenario perfetto di intrecci e vicende umane. Legami che si possono normare con le leggi, raccontare in un romanzo e disciplinare con un saggio. È per questo che l'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano ha istituito sin dal 2017 «Il lavoro tra le righe - Premio Letterario Consulenti del Lavoro Provincia di Milano», un riconoscimento annuale, oggi arrivato alla VIII edizione, per le migliori pubblicazioni in materia di lavoro che hanno meglio supportato i professionisti del campo nello svolgimento della propria attività. «L'obiettivo del premio - afferma Potito Di Nunzio, presidente dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano - è quello di premiare coloro che si adoperano nell'attività creativa e divulgativa nelle materie oggetto della nostra professione, che non sono poche (diritto

di ISIDORO TROVATO



Il Premio
Potito Di Nunzio, presidente dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano organizzatore e ideatore dal 2017

del lavoro, diritto sindacale, gestione delle risorse umane, amministrazione del personale, diritto tributario, sicurezza sul lavoro, diritto della previdenza sociale, ed altro ancora) oltre a quello di sensibilizzare le case editrici e gli stessi autori, ad affrontare gli argomenti con semplicità senza perdere la rigosità e la scientificità che un testo tecnico deve avere, arricchendolo di esempi pratici e spunti critici, per aiutare gli operatori che quotidianamente sono chiamati ad applicare un diritto che, soprattutto negli ultimi anni, è confuso e sconcertato. Infine, senza sostituirsi ai vari premi letterari che premiano gli autori dei romanzi, il nostro

premio è rivolto anche a tutti gli autori che raccontano storie di lavoro». Il premio Letterario 2024 è composto da sei sezioni nelle quali saranno raccolte tutte le pubblicazioni delle varie Case editrici, relative al periodo 1° gennaio 2023-30 Aprile 2024, sul tema lavoro. Le sezioni tematiche del premio per l'edizione 2024 sono le seguenti:
1) Amministrazione del personale: testi su argomenti di amministrazione del personale, intendendosi per tali gli argomenti di gestione dei rapporti di lavoro e degli adempimenti amministrativi;
2) Diritto del lavoro: argomenti di dottrina e analisi della giurisprudenza del lavoro;
3) Riviste e periodici: pubblicazione periodiche (mezzo stampa od on line)
4) Saggistica
5) Romanzo: un tema lavorativo romanizzato, narrativa contestualizzata nell'ambito lavorativo, ecc;

6) Menzione speciale: un autore, un'opera, un gruppo di ricerca, un ente o un soggetto che si è distinto nel mondo del lavoro per aspetti rilevanti di analisi scientifica, di promozione della ricerca, di innovazione, di relazioni industriali, di tematiche od esperienze di rilevanza sociale. In base al numero delle opere pervenute e al contenuto delle stesse, il Comitato Direttivo potrà ad insindacabile giudizio individuare degli ulteriori sottosezioni oggetto di premio.

Le regole

Possono concorrere al Premio Letterario Consulenti del Lavoro Provincia di Milano «Il lavoro tra le righe» le opere pubblicate nel periodo dal 1° gennaio 2023 al 30 aprile 2024. La partecipazione è aperta anche a pubblicazioni tipo ebook e tesi di dottorato di laurea pubblicate in volume. Gli editori o autori che intendono far partecipare le loro pubblicazioni al concorso devono far pervenire alla Fondazione 3 copie del libro/opera/scritto/ebook in cartaceo o in formato e pub entro e non oltre il 30 giugno 2024. La Fondazione, subito dopo la data di chiusura delle candidature, redige un elenco delle pubblicazioni spedite entro il termine (fa fede il timbro postale o la data di ricezione telematica), indicando l'autore, il titolo e la casa editrice ed eventualmente la sezione a cui far partecipare l'opera, consegnandola al Presidente del Comitato direttivo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Seguirà la lettura delle opere pervenute a cura della Giuria che identificherà i vincitori per ogni sezione.

La premiazione dei vincitori avrà luogo a novembre 2024. Maggiori dettagli sulla cerimonia seguiranno nei prossimi mesi.

Per tutte le informazioni sul Premio letterario si v. [qui](#) sul sito di Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano

Tutto pronto anche per la prima edizione del

Master "Lavorare nelle risorse umane" rivolto ai neo laureati che partirà in autunno. Un percorso formativo che si svolgerà in aula a stretto contatto con i docenti (tutti di grande prestigio) al termine del quale gli studenti saranno messi in contatto con aziende di grandi e medie dimensioni o, per chi preferisce, in studi di Consulenza del Lavoro, per lo svolgimento di uno stage formativo di sei mesi finalizzato all'occupazione. Qui sotto la locandina con tutte le informazioni.

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

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.fondazionecdlmilano.it



AGEVOLAZIONI INPS.

I nuovi recuperi contributivi dopo il D.l. 19/2024*

Con la conversione in legge delle disposizioni urgenti in materia di lavoro, si conferma la novella del comma 1175, art. 1, L. n. 296/2009. Cambiano i requisiti per godere di esoneri contributivi e i tempi di recupero, mentre arrivano misure premiali per chi sana con il nuovo comma 1175 bis.

• DI MAURO PARISI *Avvocato in Belluno e in Milano* •

In materia di agevolazioni, esoneri e benefici contributivi, a seguito della conversione del Decreto legge n. 19/2024 (con la Legge 29.04.2024, n. 56), è giunto il tempo di valutare l'incidenza effettiva delle recenti novelle normative sui diritti di imprese e datori di lavoro. A incominciare -anche seguendo l'ordine delle "disposizioni urgenti in materia di lavoro"- dalle pretese di recuperi contributivi per irregolarità che quotidianamente accampa l'Inps. Al riguardo va in primo luogo osservato come la succitata decretazione d'urgenza abbia introdotto con il suo art. 29, intitolato "Disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare", un **restyling sostanziale del noto comma 1175** della Legge n. 296/2006, in materia di godimento di benefici normativi e contributivi, nonché dei necessari requisiti per essi.

L'attuale formulazione del comma 1175, non scalfita dalla conversione di legge, puntualizza quali debbano essere i requisiti per la corretta fruizione delle agevolazioni.

In sostanza si tratta di essere in possesso del

documento unico di regolarità contributiva (DURC) e di non avere perpetrato violazioni in materia di lavoro, legislazione sociale e sicurezza sul lavoro. Ma non di qualsiasi violazione, bensì solo di quelle "individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali".

1175. A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

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

AGEVOLAZIONI INPS. I NUOVI RECUPERI CONTRIBUTIVI DOPO IL D.L. 19/2024

La nuova formulazione dei requisiti richiesti per potere godere di agevolazioni, offre lo spunto per alcune **essenziali precisazioni in materia**. La prima delle quali, ovviamente, è che per godere di benefici contributivi, la “regolarità contributiva” è necessaria. Se chi gode dei benefici è **in possesso del DURC, il godimento delle agevolazioni è garantito** e, tutto sommato, per quanto si dirà qualche riga sotto, insuperabile. Ma se anche non fosse stato richiesto il DURC, **potrà comunque essere dimostrata per *facta concludentia*** (con prova di avere versato tempestivamente quanto era da versare) la **regolarità contributiva** del datore di lavoro. Provato il possesso del DURC, o la correntezza di versamenti esatti e tempestivi, non vi sarà ostacolo per fruire di benefici. Accade, tuttavia, che, una volta godute -o ancora in godimento- le agevolazioni, l’Inps operi recuperi a ritroso, ossia retroattivi, riscontrando anche dopo alcuni anni periodi di “scopertura” (es. per minori o tardivi versamenti). Tale modo di procedere retroagendo non era in effetti previsto prima del D.l. n. 19/2024, come del resto non lo è neppure oggi. A meno che (chiaramente solo dall’entrata in vigore del D.l. n. 19/2024) non si sia accertato che il fruitore dei benefici abbia commesso in passato “violazioni” nelle materie di cui si diceva. In definitiva, per motivi di minori versamenti contributivi, in presenza di DURC, **né la Legge n. 296/2006 (né il D.M. Ministero del lavoro 30.1.2015), né il D.l. n. 19/2024 ammettono recuperi retroattivi di agevolazioni**. L’Istituto potrà chiaramente perseguire la ripresa dei minori versamenti di contribuzione dovuti in passato, ma, in difetto di regolarizzazione, dovrà limitarsi a non rilasciare il DURC per il futuro. A questo punto -ma solo quanto al futuro- non si potrà godere di agevolazioni e benefici. Al riguardo, malgrado le affermatesi prassi *in malam partem* dell’Inps, non vi sono mai state evidenze positive di differenti soluzioni giustificate dalla normativa. Va osservato, tuttavia, che allorquando il Ministero del lavoro avrà individuato (cosa finora non ancora avvenuta) le **specifiche violazioni**

di lavoro, previdenza e sicurezza, la cui sola assenza sarà ritenuta requisito di “regolarità”, anche accertamenti successivi (es. di tre anni successivi rispetto alla commissione dei fatti) potranno determinare, questa volta sì, **recuperi retroattivi fino al *tempus commissi delicti***.

Tutto sommato, si tratta, per quelle appena varate, di previsioni di minore favore per i datori di lavoro, le quali spingeranno alla massima attenzione anche i professionisti che li assistono. Peraltro, l’introduzione dal 2.03.2024 di una espressa previsione relativa a peculiari “violazioni”, offre di fatto interpretazione autentica al preesistente inciso relativo all’osservanza di “*obblighi di legge*” e di “*accordi e contratti collettivi*”. Il quale, come ora si chiarisce, non costituisce il riferimento a un requisito specifico e ulteriore di regolarità contributiva -come invece sempre sostenuto dagli Istituti-, in relazione alla pretesa necessaria assenza di infrazioni (altrimenti, perché doppiare il concetto con il D.l. n. 19/2024?), bensì solamente un richiamo in ordine alla circostanza per cui il conseguimento del DURC non può costituire un’alternativa (“*fermi restando gli altri obblighi*”) al generale rispetto, comunque dovuto, di precetti ulteriori di legge e contratto.

Non potendo perciò, anche per logica, coincidere -come ora evidentemente si dimostra-, la nozione di “*violazioni nelle predette materie*”, con quella di “*obblighi di legge*” e “*rispetto degli accordi*” (infatti entrambe ancora presenti nel testo del comma 1175), va da sé che **infrazioni non previste dalla decretazione ministeriale andranno semmai perseguite in forme differenti rispetto al recupero di agevolazioni** ed esoneri contributivi (es. provvedimenti di disposizione, diffide accertative, ecc.).

Una soluzione, quest’ultima assolutamente ragionevole e giustificata, soprattutto alla luce del nuovo comma 1175 *bis*, dell’art. 1, L. n. 296/2006, introdotto dall’art. 29, D.l. n. 19/2024. Il quale, infatti, in materia di “regolarizzazioni” che salvano il diritto ai benefici ▶



AGEVOLAZIONI INPS. I NUOVI RECUPERI CONTRIBUTIVI DOPO IL D.L. 19/2024

ex comma 1175, fa riferimento solo alla sanatoria di “*obblighi contributivi ed assicurativi*”, nonché di “*violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175*” (cioè quelle del suddetto Decreto ministeriale). Non, quindi, al rispetto generale di leggi e Ccnl.

Il nuovo comma 1175 *bis* intende premiare la resipiscenza dei datori di lavoro, offrendo loro il vantaggio di salvaguardare le agevolazioni fruite e -sebbene in modo perplesso- di porre un “tetto” ai recuperi ammessi.

1175-bis. Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

In definitiva, accertata -dagli ispettori o in sede di vigilanza d'ufficio- l'infrazione rispetto ai versamenti contributivi e ai precetti indicati dal Decreto del Ministero del lavoro (quando si farà), la **sanatoria delle predette irregolarità nei termini indicati nel provvedimento di accertamento manterrà “fermo il diritto ai benefici” goduti.**

In questa parte appare chiaro il favore offerto dal comma 1175 *bis*. Ci si domanda però cosa accadrebbe se la sanatoria fosse spontanea e non susseguente un accertamento in sede di vigilanza. In attesa che si pronunci al riguardo anche l'amministrazione, si può già prospettare come legittima la soluzione di una **valida presa d'atto da parte degli Istituti, “ora per allora”, della preventiva sanatoria.** Ciò, sul modello delle constatazioni ispettive di previe regolarizzazioni di illeciti amministrativi commessi (art. 13, D.lgs n. 124/2004).

Meno immediato risulta, invece, il periodo conclusivo del comma 1175 *bis*, allorquando tratta **il caso di regolarizzazioni insanabili.** Premesso che si tratta di una problematica a oggi non attuale (in difetto del detto Decreto del Ministero del lavoro), può dirsi che quando tra le “violazioni” rilevanti ricorreranno anche fattispecie inemendabili (come per esempio potrebbe essere per l'omessa concessione dei riposi giornalieri per oltre dieci lavoratori *ex* artt. 7 e 18 *bis*, D.lgs. n. 66/2003), si dovrà badare, quale tetto di recupero agevolativo, al “*doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione*” (per esempio, nel caso considerato dei riposi giornalieri, i limiti edittali sono compresi tra € 1080 e € 1800: dunque, non oltre, nell'ipotesi, € 3600).

Va tuttavia appena osservato che le “verbalizzazioni” (*rectius*, le contestazioni di illeciti) non stabiliscono tecnicamente “importi sanzionatori” (bensì, semmai, importi in misura fissa per l'estinzione della procedura), essendo quest'ultimi definiti nella fase di irrogazione della vera e propria sanzione definitiva (per cui con l'ordinanza-ingiunzione, se si tratta di sanzioni amministrative; con decreti penali di condanna e sentenze, in materia penale, sempre che di misure di carattere pecuniario si tratti).

Perplessità in ordine alla ricostruzione tecnico-giuridica della volontà della norma, pertanto, emergono quanto ai riflessi dell'eventuale carente indicazione degli importi delle sanzioni sui limiti dei recuperi delle agevolazioni stesse (in quanto tali “limiti” potrebbero in effetti non emergere con le “verbalizzazioni”, al tempo delle richieste di recupero agevolativo).

Altri “tetti” ai recuperi contributivi per revoca di agevolazioni, tuttavia, non paiono essere previsti in seno al D.l. n. 19/2024.

Con i tradizionali e contestati rischi di potenziale sproporzione tra irregolarità contributiva e misura della perdita delle agevolazioni.



RIFORMA DELLA DISABILITÀ

Publicato il decreto principale della legge delega n. 227/2021, che riforma radicalmente il sistema di accertamento delle disabilità e degli aiuti in merito.

• DI NOEMI SECCI *Consulente del Lavoro in Milano* •

Addio all'*handicap* e alle diverse e variegate tipologie di invalidità: prende il via, in modo concreto, la riforma della disabilità, con la pubblicazione, nella Gazzetta Ufficiale n. 111 del 14 maggio 2024, del D.lgs. n. 62/2024, c.d. **“Decreto disabilità”**. Il decreto rappresenta il provvedimento chiave della legge delega sulla disabilità (L. n. 227/2021) e contiene la “Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole e della valutazione multidimensionale per l’elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato”.

Ma che cosa significa tutto questo? Si tratta di una vera e propria “rivoluzione”, che apporta cambiamenti significativi al sistema di accertamento delle disabilità, accantonando le precedenti definizioni di *“handicap”* e *“invalidità”* ed il vecchio sistema di sussidi e aiuti.

Profondamente modificata la Legge n. 104/1992, oltre alle norme per l’inclusione scolastica e l’integrazione lavorativa delle persone con disabilità; di fatto, “cestate” le disposizioni riguardanti gli accertamenti di invalidità civile, cecità, sordità, con l’eliminazione delle visite di rivedibilità.

Il ginepraio di prestazioni di assistenza, collegate ai differenti accertamenti dei vari stati di invalidità o inabilità riscontrabili, è stato ora sostituito dal “Progetto di vita”, un piano individuale e personalizzato, che supera il mero assistenzialismo e investe maggiormente sulle competenze di ciascuno, nel rispetto dei principi di autodeterminazione e di non discriminazione.

Per comprendere meglio la portata delle modifiche, osserviamo, almeno in termini generali, “da dove siamo partiti” in materia di disabilità.

INVALIDITÀ, HANDICAP, NON AUTOSUFFICIENZA: IL SISTEMA ATTUALE

L’attuale quadro normativo, in materia di disabilità, è piuttosto complesso e stratificato. Innanzitutto, sono separate le definizioni di ***handicap* e *invalidità***, anche se la stessa persona può essere sia invalida che portatrice di *handicap*. Inoltre, alla condizione di invalidità può aggiungersi la non autosufficienza.

Facciamo allora il punto sulle principali differenze tra *handicap*, invalidità e non autosufficienza:

- l’invalidità consiste nella **riduzione della capacità lavorativa** della persona, derivante da un’infermità o da una menomazione; se la persona non è in età lavorativa (minorenni, *over 67*), per valutare l’invalidità non ci si riferisce alla capacità lavorativa, ma alla capacità di svolgere i compiti e le funzioni proprie dell’età;
- nella valutazione dell’invalidità civile si ha riguardo alla riduzione della capacità lavorativa generica;
- per l’invalidità lavorativa o pensionabile, che occorre per il riconoscimento di prestazioni previdenziali quali l’assegno ordinario d’invalidità o la pensione d’inabilità, si ha riguardo all’attività svolta in precedenza, nonché ad ogni altra occupazione che il lavoratore possa svolgere, in relazione alla sua età, capacità ed esperienza, senza esporre a ulteriore danno la propria salute; in sostanza, si deve rilevare la residua capacità lavorativa in occupazione confacenti alle attitudini della persona; vi sono poi alcune tipologie d’invalidità specifiche, all’esercizio di una determinata professione;

RIFORMA DELLA DISABILITÀ

- con il termine **inabilità**, invece, si intende la totale assenza di capacità lavorativa;
- l'*handicap* è lo svantaggio sociale, lavorativo o nella sfera dell'apprendimento derivante da un'infermità o una menomazione; nello specifico, è considerato **portatore di handicap** chi presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, sia stabile che progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa; l'*handicap* può essere riconosciuto non grave, in situazione di gravità o superiore ai 2/3; inoltre, può essere sensoriale, psichico, motorio, intellettuale;
- la **non autosufficienza**, invece, consiste nell'impossibilità di compiere gli atti quotidiani della vita senza assistenza, o nell'impossibilità permanente di camminare senza l'aiuto di un accompagnatore. In relazione a tale condizione viene riconosciuta l'indennità di accompagnamento, laddove il beneficiario sia stato anche dichiarato invalido civile al 100%.

CHE COSA PREVEDE LA LEGGE N.104?

In materia di disabilità, si menziona spesso la c.d. **Legge 104**. Si tratta della L. n. 104/1992, la legge quadro in materia di disabilità. Questa norma è finalizzata:

- al rispetto della dignità e alla tutela dei diritti di libertà e di autonomia della persona portatrice di *handicap*;
- all'integrazione del portatore di *handicap* nella famiglia, nella scuola, nel lavoro e nella società;
- alla rimozione delle condizioni invalidanti che impediscono lo sviluppo della persona;
- alla garanzia dei servizi e delle prestazioni necessarie per prevenire, curare e riabilitare i portatori di *handicap*;
- al superamento dell'emarginazione e dell'esclusione sociale del disabile.

In sostanza, lo scopo della Legge n. 104 è aiutare chi è portatore di *handicap* attraverso numerosi interventi che riguardano la sfera lavorativa, sociale e familiare.

NUOVA DEFINIZIONE DI DISABILITÀ

Come inizialmente anticipato, l'attuale quadro normativo, con la distinzione tra *handicap*, invalidità, non autosufficienza e la previsione di ulteriori tipologie di classificazioni, è stato superato dal decreto Disabilità. Proprio alla **Legge 104** sono state apportate le modifiche più significative, attraverso l'introduzione di diversi aspetti innovativi.

Il decreto, in particolare, ha introdotto una nuova definizione di disabilità: questa condizione, conformemente alle previsioni della Convenzione Onu del 2006, rappresenta il risultato dell'interazione tra l'individuo e le **barriere** ambientali e comportamentali.

Si tratta di un nuovo approccio integrato nel nostro sistema giuridico, che valuta le problematiche dell'individuo non solo nella pura sfera biologica, o fisica, ma anche dal punto di vista psicologico e **sociale**.

Il decreto Disabilità, in particolare:

- modifica l'articolo 3 della L. n. 104/1992, contenente le definizioni di *handicap* non grave (art. 3.1), "in situazione di gravità" (art. 3.3) o superiore ai 2/3; non si parla più di "*handicap*", ora, ma di "**persona con disabilità**"; il nuovo decreto definisce la "**condizione di disabilità**" come la base per i diritti e le prestazioni; l'*handicap* in situazione di gravità è ora definito come "necessità di **sostegno elevato o molto elevato**";
- chiarisce che la "condizione di disabilità" è un concetto complesso e in evoluzione, influenzato dagli strumenti e dai criteri che saranno utilizzati nel processo di valutazione;
- supera dunque una valutazione della disabilità "categorizzante", fondata su rigide classificazioni; sono infatti abolite le obsolete **tabelle di valutazione dell'invalidità**, di cui al D.M. 05/02/1992, che si basavano su una valutazione della residua capacità lavorativa. Subentrano, al loro posto, nuovi parametri di valutazione che considerano differenti fattori, legati non solo alla sfera fisica, ma anche all'ambito interpersonale; a questo proposi- ➤

RIFORMA DELLA DISABILITÀ

- to, devono essere analizzati **aspetti sociali**, relazionali e della vita quotidiana dell'interessato;
- utilizza, in relazione alla valutazione della disabilità, nuove terminologie, più attuali e inclusive.

In pratica, le nuove definizioni di disabilità spostano la prospettiva:

- dalla valutazione puramente medica, che considera l'impedimento come conseguenza diretta della patologia;
- a una visione che tiene conto dell'interazione tra la persona con compromissioni e le barriere comportamentali e ambientali, che ne ostacolano o limitano la partecipazione nei vari contesti della vita, sia sociale che lavorativa.

CLASSIFICAZIONI INTERNAZIONALI

La "condizione di disabilità", come osservato, comprende una vasta gamma di compromissioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali. Per valutare queste compromissioni il decreto Disabilità si basa su *standard* internazionali. In particolare, dal 1° gennaio 2025, per fornire un quadro più ampio e significativo della salute delle persone, saranno adottate:

- la classificazione internazionale delle **malattie** (ICD) dell'Organizzazione Mondiale della Sanità;
- la classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute (ICF). Su quest'ultima classificazione ICF sarà basato il **questionario Whodas** (Who Disability Assessment Schedule), che consentirà una valutazione più accurata della salute e della condizione di disabilità, analizzando la gravità dei sintomi e le relative necessità di sostegno.

PROCEDIMENTO UNITARIO DI VALUTAZIONE

Il nuovo decreto, come abbiamo visto, supera le distinzioni tra *handicap*, diverse tipologie di invalidità/inabilità e non autosufficienza, **unificando l'accertamento:**

- dell'invalidità civile;
- della cecità civile;
- della sordocecità;
- degli alunni con disabilità;
- della condizione di non autosufficienza.

Dal 1° gennaio 2026, l'Inps sarà responsabile:

- del **procedimento unitario di valutazione di base;**
- della **certificazione della condizione di disabilità.**

Il procedimento inizierà su richiesta della persona con disabilità o del suo rappresentante, istanza che sarà accompagnata da un **certificato medico introduttivo.**

Durante la visita medica deve essere compilato il **questionario Whodas.**

Pervenuta l'istanza, deve essere avviata la **valutazione**, che dovrebbe svolgersi in un'unica sessione collegiale, con possibilità di richiesta di integrazioni e approfondimenti da parte della Commissione preposta.

Una volta riconosciuta la **condizione di disabilità**, viene rilasciato un **certificato** che individua le necessità e l'intensità dei **sostegni**, con validità indicata nel tempo, a seconda della situazione valutata.

Il procedimento dovrebbe concludersi entro tempi definiti e al massimo **entro 90 giorni** dalla presentazione della domanda, con termini più brevi previsti per i malati oncologici e i minori.

La fase successiva al riconoscimento della condizione di disabilità prevede una **valutazione multidimensionale** per la predisposizione del **progetto di vita**. Si tratterà di una valutazione bio-psico-sociale, effettuata in collaborazione con la persona con disabilità e con il coinvolgimento di istituzioni ed enti assistenziali, finalizzata alla creazione di un vero e proprio **patto di corresponsabilità**. Abbiamo dunque un **coinvolgimento attivo** del disabile, chiamato a decidere in rapporto ai vari aspetti che lo riguardano. ➤

RIFORMA DELLA DISABILITÀ

COMPOSIZIONE DELL'UNITÀ DI VALUTAZIONE MULTIDIMENSIONALE

La valutazione multidimensionale è svolta da un'unità, che conta due categorie di membri: i **componenti essenziali** e quelli **richiesti** dalla persona con disabilità in base all'età.

Di seguito, l'elenco dei componenti essenziali:

- la persona con disabilità (o un tutore o amministratore di sostegno se necessario), ora parte attiva del procedimento di valutazione;
- il coordinatore dei processi: questa persona partecipa solo se nominato dall'interessato;
- un assistente sociale, un educatore o altro operatore dei servizi sociali territoriali;
- uno o più professionisti sanitari nominati dall'Azienda Sanitaria o dal Distretto sanitario;
- un rappresentante dell'istituzione scolastica (se il disabile è in età scolare);
- un membro dei servizi per l'impiego (se il disabile è in età lavorativa).

LA PROCEDURA DI VALUTAZIONE MULTIDIMENSIONALE

La **procedura di valutazione multidimensionale** si conforma alle indicazioni dell'ICD e dell'ICF. Non ci si ferma alle sole patologie o menomazioni fisiche, ma si adotta un metodo biopsicosociale e multidisciplinare, per analizzare tutte le implicazioni possibili causate dalla disabilità e i riflessi di questa condizione sulla vita quotidiana, sociale e lavorativa.

La procedura si articola in quattro fasi principali:

1. rilevazione degli obiettivi, desideri e aspettative della persona con disabilità;
2. individuazione del profilo di funzionamento della persona nei vari contesti;
3. valutazione della presenza di barriere o facilitatori e della capacità di adattamento della persona;
4. identificazione dei bisogni di sostegno e definizione degli obiettivi per il progetto di vita, con le misure e gli interventi necessari.

Insieme agli altri partecipanti alla valutazione, la persona con disabilità:

- elabora il **progetto di vita**;
- presenta, in alternativa, il progetto di vita da lui già elaborato; in questo caso, l'unità di valutazione ne verifica l'adeguatezza e stabilisce il *budget* necessario;
- redige il relativo **budget**, che include anche gli **accomodamenti ragionevoli** per garantire il godimento dei diritti civili e sociali, in particolare secondo quanto previsto dalla Legge 104.

IL PROGETTO DI VITA

Il progetto di vita rappresenta un **piano personalizzato** destinato alle persone con disabilità, che include una varietà di servizi, interventi e supporti, sia formali che informali; è ideato per:

- supportare il disabile nel raggiungimento dei propri obiettivi;
- migliorare la qualità di vita;
- sviluppare le potenzialità individuali;
- favorire l'inclusione sociale;
- garantire una partecipazione attiva e paritaria della persona con disabilità rispetto agli altri, anche mediante la **rimozione di ostacoli**.

Il diritto al **progetto di vita individuale personalizzato** è considerato fondamentale e deve essere assicurato dallo Stato, dalle regioni e dagli enti locali, senza distinzione di età o condizione personale e sociale della persona con disabilità.

CENTRALITÀ DELLA PERSONA IN CONDIZIONE DI DISABILITÀ

La gestione del progetto di vita, pur coinvolgendo diversi professionisti e figure che partecipano alla vita del disabile, è in capo a quest'ultimo, che ha il diritto di richiedere, definire e modificare il proprio piano secondo i propri **desideri, aspettative e scelte**.

Inoltre, la persona con disabilità può essere **assistita** da una persona di fiducia, scelta anche tra gli operatori coinvolti nella valutazione multidimensionale.

Il progetto di vita deve garantire alla persona ►

RIFORMA DELLA DISABILITÀ

con disabilità la libertà di **scegliere dove vivere**, assicurando la continuità dei servizi e degli interventi, anche in caso di trasferimento.

La partecipazione attiva e l'autodeterminazione della persona sono promosse lungo tutto il processo.

La persona con disabilità può rinunciare al progetto di vita in qualsiasi momento, senza che ciò le precluda la possibilità di iniziare un nuovo processo.

CONTENUTO DEL PROGETTO

Il progetto di vita deve includere:

- gli obiettivi stabiliti in base alla valutazione multidimensionale;
- servizi, interventi e misure nelle aree di apprendimento specificate (socialità ed affettività; formazione, lavoro; casa e *habitat* sociale), compresi gli accomodamenti ragionevoli; tutti questi strumenti devono puntare a migliorare la qualità della vita della persona con disabilità, promuovendo la piena inclusione e l'uguaglianza nei diritti civili e sociali;
- elenco degli operatori coinvolti e le relative responsabilità;
- il nome del referente per l'attuazione del progetto;
- pianificazione delle **verifiche periodiche**, tenendo conto delle variabili collegate alla natura dinamica della disabilità e al contesto.

In base a quanto esposto, emerge dunque che, pur essendo stato eliminato il rigido concetto di rivedibilità dell'invalidità, resta la necessità di verifica periodica in merito alle misure necessarie al disabile.

BUDGET DI PROGETTO

Per realizzare il programma, viene definito un "**budget di progetto**", che specifica le risorse umane, professionali, strumentali, tecnologiche ed economiche necessarie per l'attuazione. Queste risorse devono garantire la piena fruibilità dei supporti previsti, in termini di qualità, quantità e intensità.

Utilizzando il *budget* di progetto, si possono includere servizi personalizzati e misure non

tradizionali, non previste nell'offerta *standard* del territorio. Ad esempio, laddove si renda necessario il trasporto extraurbano per uno studente universitario con disabilità, sarebbe possibile sfruttare risorse come il pulmino dell'università, l'aiuto di un autista volontario di un ente del terzo settore o un contributo dell'ente locale.

FINALIZZAZIONE DEL PROGETTO

Il progetto di vita deve essere redatto in un formato accessibile alla persona con disabilità; successivamente, deve essere approvato e firmato dai responsabili dei vari servizi e interventi previsti, nonché dalla persona stessa, se in grado di farlo, o da chi ne cura gli interessi. Dopo la firma, il progetto diventa **immediatamente vincolante e attuabile**, con possibilità di modifiche su richiesta di una delle parti. La persona può **contribuire con risorse proprie** o supporti informali e autogestire il *budget*, previa rendicontazione e conformità ai criteri stabiliti nel progetto.

ADATTAMENTO AL CAMBIAMENTO DEL CONTESTO DI VITA

Il progetto di vita è garantito anche in caso di cambiamenti del contesto di vita o territoriale, ad esempio in caso di cambio di residenza, garantendo:

- la continuità dei supporti;
- la modifica del progetto in base alle nuove circostanze;
- la continuità dei sostegni per i diritti, le relazioni sociali e affettive.

Inoltre, al raggiungimento del sessantacinquesimo anno di età, il progetto deve mantenere il livello degli stessi *setting* assistenziali, coordinandosi con la Legge n. 33 del 2023 per garantire la continuità dei servizi.

IL REFERENTE PER L'ATTUAZIONE DEL PROGETTO

Il progetto individuale è affidato a un referente per l'attuazione incaricato di:

- realizzare quanto programmato e coordinare l'avvio dei servizi e interventi previsti; ►

RIFORMA DELLA DISABILITÀ

- assicurare il coordinamento tra i vari interventi e monitorare il programma;
- raccogliere segnalazioni da terzi, come l'amministratore di sostegno;
- mantenere un dialogo costante con la persona con disabilità, i familiari e il *caregiver*, per apportare eventuali modifiche al progetto.

Le Regioni possono stabilire ulteriori compiti per il referente o definire profili specifici.

DIRITTO ALL'ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE

Il Decreto disabilità introduce, a tutela del cittadino assistito, il diritto alle modifiche e agli **adattamenti ragionevoli**, purché non eccessivi o sproporzionati, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio dei diritti civili e sociali.

In particolare, il concetto di "accomodamento ragionevole":

- non limita né sostituisce il diritto al pieno **accesso ai servizi e ai supporti** previsti dalla legge;
- è riconosciuto quando l'applicazione delle leggi non garantisce l'esercizio dei diritti civili e sociali in modo uguale agli altri cittadini in altro modo;
- può essere fornito dalla pubblica amministrazione, dai concessionari di servizi pubblici e da altri soggetti privati;
- deve essere adeguato e proporzionato rispetto al valore del diritto da garantire; deve tenere conto delle risorse disponibili e degli effetti sui terzi.

Possono richiedere l'accomodamento ragionevole:

- le persone con disabilità;
- i genitori di minori con disabilità;
- i tutori.

In caso di **rifiuto dell'accomodamento ragionevole**, sono previsti ricorsi sia contro la pubblica amministrazione che contro i soggetti priva-

ti, con la possibilità di coinvolgere il Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità per verificare l'eventuale discriminazione.

SPERIMENTAZIONE DELLE NUOVE PROCEDURE

Le nuove procedure saranno sperimentate dal 2025, con applicazione a campione delle disposizioni, sia per la valutazione di base che per quella multidimensionale. Il periodo sperimentale servirà anche per aggiornare le definizioni, i criteri e le modalità di accertamento.

Ma che fine faranno tutti i sussidi e gli aiuti attualmente attivi, come l'assegno di assistenza per gli invalidi civili parziali, l'indennità di accompagnamento, l'indennità di frequenza? A questo proposito, un concetto di estrema rilevanza che viene introdotto dal decreto è il **principio di non regressione**: sulla base di questo principio, è garantita la protezione dei diritti precedentemente acquisiti dalle persone con disabilità.

Questa disposizione riveste un'importanza particolare, poiché assicura il mantenimento dei livelli di tutela e supporto per le persone con disabilità:

- sia durante i periodi di transizione tra normative differenti;
- sia per evitare che le nuove disposizioni riducano l'accesso ai benefici e alle protezioni dei diritti fondamentali previsti dal nuovo quadro normativo sulla disabilità.

In conclusione, la riforma dell'invalidità e della disabilità segna una vera e propria rivoluzione. L'Inps dovrà sviluppare nuove procedure e modalità operative che andranno a sostituire o integrare, almeno in una fase iniziale, il sistema di trasmissione telematica delle invalidità già ben consolidato. Sarà essenziale garantire una tracciabilità chiara e completa del processo e delle persone coinvolte in ogni fase del lavoro.

LA REVOCA DELLE DIMISSIONI presentate da neo-genitori

• DI ALBERTO BORELLA *Consulente del Lavoro in Chiavenna (So)* •

Con la **nota n. 862 del 08.05.2024 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro** ritorna su una questione già affrontata con le note n. 5296 del 5 giugno 2019, n. 5534 del 13 giugno 2019 e n. 4113 del 26 novembre 2020, ma mai compiutamente disciplinata dal legislatore ovvero la possibilità di revocare le dimissioni rassegnate durante il c.d. *periodo protetto*.

L'**art. 26 del D.lgs. n. 151 del 14 settembre 2015** prevede come regola generale che sia le dimissioni che la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro debbano essere presentate, *a pena di inefficacia*, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro, comunicazione che il sistema provvede quindi ad inoltrare al datore di lavoro. Viene comunque previsto che *entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 1 il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità*. Si tratta di una possibilità prevista dalla legge che prescinde da qualsiasi valutazione di merito o da una indagine sui motivi a monte del cambio di idea del lavoratore.

Un ripensamento che, nonostante il breve arco temporale di esercizio della facoltà (7 giorni), comporta di norma un pregiudizio alle possibili scelte imprenditoriali connesse alla cessazione del rapporto con il dimissionario, dato che di fatto si costringe l'azienda a posticipare le proprie valutazioni di una settimana.

Per quanto riguarda invece la risoluzione consensuale del rapporto e la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il *periodo protetto*, vige una procedura diversa che è regolata dall'**art. 55,**

comma 4, del D.lgs. n. 151 del 26 marzo 2001 dove si prevede che sia le dimissioni che la risoluzione consensuale *devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.*

Come già si è accennato il D.lgs. n. 151/2001 non regola una successiva revoca delle dimissioni rassegnate durante il c.d. *periodo protetto*. Tantomeno risulta applicabile quanto previsto dell'art. 26 del D.lgs. n. 151/2015 per le dimissioni presentate in via telematica.

In questa situazione la Direzione centrale coordinamento giuridico dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nella premessa che *le dimissioni costituiscono un atto unilaterale recettizio, la cui efficacia - nella fattispecie di cui all'art. 55, comma 4, del D.lgs. n. 151/2001 - è sospensivamente condizionata al provvedimento di convalida dell'Ispettorato territorialmente competente* fornisce riscontro ad *alcune richieste di chiarimento concernenti le modalità e le tempistiche relative alle modalità di esercizio della revoca delle dimissioni rassegnate durante il periodo protetto*, identificando nello specifico tre diverse casistiche.

1. Dimissioni "cartacee" presentate all'azienda, trasmesse all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente ma non ancora convalidate.

In questo caso la nota non rileva ostacoli alla "revoca" delle dimissioni presentate all'azienda. Del resto parliamo di un atto che, in assenza di convalida, risulta *ex lege inefficace*. Nulla del resto impedisce al lavoratore, nelle more del procedimento, di rinunciare alla convalida semplicemente non presentandosi alla convo-

LA REVOCA DELLE DIMISSIONI PRESENTATE DA NEO-GENITORI

cazione presso l'Ispettorato del Lavoro. Andrebbe qui invece segnalata e risolta una diversa problematica, che riguarda proprio i tempi del procedimento di convalida che deve concludersi entro 45 giorni dalla richiesta del lavoratore.

E già capite che per una azienda dover aspettare fino ad un mese e mezzo per avere la certezza che il rapporto è validamente concluso rappresenta un problema non da poco, anche solo in ottica di ricerca di un sostituto o della valutazione di soluzioni alternative. Chiaramente una situazione fortemente penalizzante per i datori di lavoro.

2. Risoluzione del rapporto già avvenuta a fronte di dimissioni regolarmente convalidate.

Parliamo ora di una situazione dove le dimissioni cartacee presentate all'azienda risultano non solo trasmesse all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente ma anche dallo stesso già convalidate.

La nota propone un primo distinguo per la circostanza in cui il rapporto risulti già concluso, sostenendo che ove *le dimissioni presentate siano state regolarmente convalidate all'esito della verifica della genuinità della scelta compiuta dalla lavoratrice/lavoratore e abbiano prodotto l'effetto della risoluzione del rapporto di lavoro, le stesse non potranno più essere oggetto di revoca unilaterale da parte dell'istante e il rapporto di lavoro potrà riprendere unicamente con il consenso del datore di lavoro.*

In questi casi, una volta tanto, si tutela la buona fede del datore di lavoro sulla base del fatto che il rapporto risulta già concluso. Eventuali vizi del consenso dovranno essere accertati in sede giudiziaria secondo le regole generali.

3. Risoluzione del rapporto non ancora avvenuta nonostante la presenza di dimissioni regolarmente convalidate.

Diversa la situazione ove, al contrario, il rapporto non risultasse già cessato.

In questa fattispecie, considerato che a detta dell'INL, *non vi sono elementi impeditivi a*

che le dimissioni siano oggetto di revoca in un momento ... successivo alla convalida ma antecedente alla decorrenza delle dimissioni stesse e quindi alla risoluzione del rapporto, nella nota si ritiene possibile la revoca che però dovrà necessariamente transitare da *un esame istruttorio da parte dell'Ispettorato che, "valutata attentamente la fondatezza delle motivazioni addotte, provvederà all'annullamento del relativo provvedimento", e potrà programmare "gli eventuali accertamenti ispettivi a tutela della lavoratrice/del lavoratore interessati, qualora si ritenga che nei confronti degli stessi possano essere stati adottati comportamenti datoriali discriminatori o comunque illeciti"*.

La posizione espressa nella nota non convince del tutto, *in primis* riguardo alla asserita assenza, nel caso in esame, di elementi impeditivi a che le dimissioni siano oggetto di revoca. Onestamente si fa fatica a comprendere che differenza faccia il fatto che la revoca avvenga prima o dopo l'effettiva cessazione del rapporto dato che la norma prevede esplicitamente che il provvedimento di convalida da parte della ITL è la condizione di *efficacia* di un *atto unilaterale recettizio*. L'*iter* si conclude proprio con la convalida e non è affatto irrilevante che lo stesso INL riconosca che il D.lgs. n. 151/2001 *non regolamenta la revoca delle dimissioni rassegnate durante il periodo protetto*. Non lo fa la legge e l'Ispettorato si arroga il potere di disciplinare la fattispecie?

La norma, di fatto, lascia aperta la sola possibilità di ricorrere alla tutela giurisdizionale per vizi della volontà (per errore, violenza o dolo) o per incapacità transitoria d'intendere o di volere e l'Ispettorato si attribuisce il diritto di intervento su un atto che ha concluso l'*iter* previsto dalla legge per considerarlo definitivo?

L'Ispettorato ha completato la propria indagine accertando l'atto quale genuino e frutto di una libera scelta del genitore e non, al contrario, imposto dal datore di lavoro per ragioni riguardanti la situazione familiare dell'interessato, ma ne rivendica la competenza a ripetere l'indagine e a rettificare il proprio provvedimento? ➤

LA REVOCA DELLE DIMISSIONI PRESENTATE DA NEO-GENITORI

Permettetemi di esprimere la mia perplessità sulla legittimità di tutto questo dato che oggi, nei fatti, si prevede con una semplice “nota” il diritto del lavoratore di revocare le dimissioni a convalida avvenuta purché ciò avvenga in un momento *antecedente alla decorrenza delle dimissioni* come notificata al datore di lavoro. In pratica l'azienda - che pur è in possesso della convalida delle dimissioni firmata dall'Ispettorato e che per questo la legge ne dichiara la piena *efficacia* - non solo resta ostaggio di quei 45 giorni concessi dalla solita burocrazia all'ITL per procedere alla convalida (rispetto ai 7 giorni concessi al lavoratore per la revoca delle dimissioni ordinarie), ma addirittura, anche a convalida ricevuta, dovrà considerare il rischio di prendere accordi con un eventuale sostituto fino a cessazione del rapporto con il dimissionario.

Ma vi è di più. L'Ispettorato ritiene sufficiente per l'annullamento del precedente provvedimento un nuovo *esame istruttorio* - e vi ricordo che uno lo ha già svolto, dando il proprio via libera, in sede di convalida! - durante il quale *valutare attentamente la fondatezza delle motivazioni adottate*. Si sostiene infatti che *eventuali accertamenti ispettivi* a tutela della lavoratrice/del lavoratore interessati, verranno svolti solo *qualora si ritenga che nei confronti degli stessi possano essere stati adottati comportamenti datoriali discriminatori o comunque illeciti*.

In tale contesto sarebbe interessante capire quali *motivazioni* (non è quindi ammesso un semplice “ho cambiato idea”) l'Ispettorato considererà sufficienti per emettere un provvedimento di revoca.

Difficile che possa riferirsi ad una accertata *incapacità transitoria d'intendere o di volere* sia perché ha già ascoltato la lavoratrice in prima istanza (nessuno si è accorto a suo

tempo di una incapacità e si vuole sostenerne la sussistenza a distanza di tempo?) ma anche perché, per il principio della vicinanza della prova, spetta alla stessa dimostrare tale incapacità, non essendo possibile basarsi esclusivamente sulle dichiarazioni della lavoratrice. Più probabile quindi che si farà riferimento ai classici vizi della volontà.

Escludiamo da subito il *dolo* che nulla ci azzecca con le rassegnate dimissioni.

Così come è da escludere la possibilità di un *errore* sulla portata delle proprie azioni, salvo che il funzionario della ITL non abbia evidentemente svolto al meglio il proprio compito in sede di convalida.

Rimane solo l'accertamento di una *violenza* che però presuppone venga provata a suo tempo una costrizione di tipo morale e/o psichico concretizzatasi nella minaccia di un male notevole e ingiusto, coercizione da parte datoriale che oggi sarebbe cessata per i più svariati motivi. Ma se rimane solo l'ipotesi *violenza* perché parlare di *eventuali* accertamenti?

Per concludere non può non essere sottolineata la palese differenza tra la revoca delle dimissioni “normali”, che di fatto sono una autonoma manifestazione di volontà del lavoratore con il solo onere di transitare per la procedura telematica, e la revoca delle dimissioni presentate nel periodo protetto quale atto finale di un procedimento amministrativo, prevedente l'intervento di un organo terzo la cui decisione impatta su un altro soggetto, l'azienda, che sta legittimamente confidando della validità del recesso.

Si auspica quantomeno che, per i motivi esposti, il provvedimento di revoca di cui discutiamo contenga una rigorosa e puntuale motivazione, oltre all'indicazione dell'organo a cui poter ricorrere.

■ **UNA NUOVA SENTENZA DELLA CASSAZIONE**

NO AD AUTOMATISMI DECISORI nei confronti del datore di lavoro

• DI NINA CATIZONE *Consulente del Lavoro in Torino* •

Il datore di lavoro quale garante della sicurezza continua a collocarsi al centro dell'attenzione giurisprudenziale. Fanno scuola tre insegnamenti della Corte Suprema.

Primo insegnamento. Come ha affermato la fondamentale **Cass. Pen., sez. IV, 27 febbraio 2023, n. 8476**, nelle imprese gestite in forma di società di capitali, gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni ed igiene sul lavoro, posti dalla legge a carico del datore di lavoro, gravano indistintamente su tutti i componenti del consiglio di amministrazione salvo il caso di delega gestoria, validamente conferita a norma dell'art. 2381 c.c., della posizione di garanzia ad uno o più dei suoi componenti.

Secondo insegnamento. Il datore di lavoro risponde a prescindere dalla sua competenza tecnica (così, ad esempio, **Cass. Pen., sez. IV, 11 gennaio 2022, n. 425**), né può esimersi da ogni responsabilità trasferendo ad altri le funzioni antinfortunistiche mediante la delega di cui all'art. 16, D.lgs. n. 81/2008, e ciò per due ragioni: la prima è che, in forza dell'art. 17, comma 1, D.lgs. n. 81/2008, due obblighi del datore di lavoro sono addirittura indelegabili, a partire dall'obbligo più impegnativo in assoluto, la valutazione dei rischi. E la seconda ragione è che, in base all'art. 16, comma 3, D.lgs. n. 81/2008, il datore di lavoro delegante conserva comunque l'obbligo di vigilanza sull'adempimento da parte del delegato delle funzioni trasferite. Tanto è vero che proprio ultimamente **Cass. Pen., sez. IV, 24 aprile 2024, n. 17106** ci ha ricordato che non potrebbe andare esente da responsabilità il datore di lavoro allorché le carenze nella disciplina antinfortunistica attengano a scelte di caratte-

re generale della politica aziendale ovvero a carenze strutturali, rispetto alle quali nessuna capacità di intervento possa realisticamente attribuirsi al delegato alla sicurezza.

Terzo insegnamento. Il datore di lavoro ha l'obbligo di analizzare, secondo **la migliore evoluzione della scienza tecnica**, tutti i fattori di pericolo concretamente presenti all'interno dell'azienda e, all'esito, di redigere e sottoporre ad aggiornamenti periodici il documento di valutazione dei rischi previsto dall'art. 28, D.lgs. n. 81/2008, all'interno del quale è tenuto ad indicare le misure precauzionali e i dispositivi di protezione adottati per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori (**Cass. Pen., sez. IV, 16 aprile 2024, n. 15621**).

Sulla scia di questi tre insegnamenti la Corte Suprema perviene a una conclusione severa:

“La redazione del documento di valutazione dei rischi e l'adozione di misure di prevenzione non escludono la responsabilità del datore di lavoro quando, per un errore nell'analisi dei rischi o nell'identificazione di misure adeguate, non sia stata adottata idonea misura di prevenzione”. Non s'illuda, insomma, il datore di lavoro di essere perdonato per un errore nella valutazione di rischi che pur possono risultare problematici. Quel datore di lavoro che si colloca al vertice dell'impresa e che risponde a prescindere dalla competenza tecnica, non può permettersi di sbagliare. Ecco perché tra le novità apportate dalla Legge n. 215/2021 e dal Decreto legge Lavoro ha finito per far sperare quella modifica dell'art. 37, comma 7, D.lgs. n. 81/2008 che impone l'obbligo di formazione, ►

NO AD AUTOMATISMI DECISORI NEI CONFRONTI DEL DATORE DI LAVORO

non solo di dirigenti e preposti, ma anche dello stesso datore di lavoro. Solo che questo obbligo è condizionato a un Accordo Stato-Regioni da adottare entro il 30 giugno 2022: il 30 giugno 2022 è trascorso, ma il promesso Accordo Stato-Regioni non ha ancora visto la luce, e ci dobbiamo accontentare di bozze, per giunta più o meno entusiasmanti.

In questo clima tutt'altro che sereno per il datore di lavoro, non passi inosservata l'ultima novità. **Cass. Pen., sez. IV, 15 aprile 2024, n. 15406** inaspettatamente socchiude una porta al datore di lavoro in un caso d'infortunio occorso a un lavoratore ustionato da schizzi di alluminio in uno stabilimento produttivo. Premette che l'imputato nega la colpevolezza in senso soggettivo, essendosi avvalso di un esperto per la individuazione del rischio e degli strumenti idonei a prevenirlo. Sostiene che, affinché possa escludersi la colpa del datore di lavoro che si sia avvalso di "saperi esperti" per la individuazione del rischio e delle modalità per prevenirlo, è necessario che l'informazione fornita dal tecnico non sia verificabile dal datore di lavoro tramite proprie competenze e la ordinaria diligenza. Nota, peraltro, che nel caso di specie guanti in pelle, alti solo sino al polso, grembiule e pantaloni della tuta in cotone, anziché indumenti "alluminizzati", e occhiali da lavoro senza calotta che protegga il viso ed il

capo, non erano, con intuitiva evidenza, idonei a riparare il corpo da pericolosi schizzi di alluminio fuso a 700 gradi. Osserva che si tratta di ragionamento non dissimile, naturalmente *mutatis mutandis*, da quello che consente di individuare i limiti al principio di affidamento nell'ambito della colpa professionale sanitaria: la posizione di garanzia del sanitario, anche agente in *équipe*, comporta la necessità che lo stesso faccia presente ai colleghi, anche se più anziani ed anche al capo-*équipe*, eventuali errori che possano essere colti con le proprie cognizioni tecniche e con la necessaria diligenza. Ne ricava che, allo stesso modo, il datore di lavoro ha il dovere di rilevare eventuali rischi non evidenziati dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione ovvero la inadeguatezza della modalità di prevenzione dei rischi pur in effetti correttamente evidenziati, sempre che ciò emerga **con la ordinaria diligenza sulla base di competenze tecniche di diffusa conoscenza ovvero di regole di comune esperienza**. Insegna che una saggia e prudente applicazione del discrimine indicato (tramite la valorizzazione di conoscenze, anche tecniche, diffuse, ove eventualmente esistenti, e della ordinaria diligenza) può contribuire al raggiungimento di risultati in cui, esclusi **automatismi decisori**, l'affermazione del diritto si coniughi con la soluzione secondo giustizia del caso concreto.

CONTRATTI A TERMINE: risarcimento del danno in assenza di comunicazione del diritto di precedenza

“Il datore convenuto in giudizio perché inadempiente alla prescrizione formale (di comunicazione del diritto di precedenza) [...], se ha proceduto all'assunzione di altri lavoratori, sarà comunque tenuto al risarcimento del danno ai sensi dell'art. 1218 c.c., così come in ogni altro caso di assunzione di soggetti diversi in violazione del diritto di precedenza”.

• DI EMILIA SCALISE *Consulente del Lavoro in Milano* •

L'ISTITUTO DEL DIRITTO DI PRECEDENZA NEL CONTRATTO A TERMINE

Come noto, il Decreto legislativo n. 81/2015 ha previsto, all'articolo 24, l'obbligo in capo al datore di lavoro di comunicare per iscritto al lavoratore assunto con contratto a termine il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a tempo determinato.

Nello specifico, l'articolo 24 stabilisce che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Tale diritto di precedenza spetta alle medesime condizioni:

- alle lavoratrici che hanno fruito del congedo di maternità durante l'esecuzione del contratto a termine, con riferimento alle mansioni

già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine. A tal fine, la previsione normativa precisa che il congedo di maternità di cui al Capo III del D.lgs. n. 151/2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza;

- ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali, per le medesime attività stagionali.

Ai fini del relativo esercizio, il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato per iscritto nella lettera di assunzione e può essere esercitato, a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà:

- entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro per la generalità dei lavoratori, ivi incluse le lavoratrici che hanno fruito del congedo di cui al Capo III del D.lgs. n. 151/2001;
- entro 3 mesi nel caso di lavoratori assunti con contratto a termine per attività stagionali.

Il diritto di precedenza si estingue una volta ►

CONTRATTI A TERMINE: RISARCIMENTO DEL DANNO IN ASSENZA DI COMUNICAZIONE DEL DIRITTO DI PRECEDENZA

trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Seppur il Legislatore abbia disciplinato in maniera puntuale il diritto (e l'obbligo) di precedenza, nulla però è stato previsto in termini di tutela per il lavoratore e con riferimento al regime sanzionatorio in caso di violazione di tale obbligo da parte del datore di lavoro.

L'ORDINANZA N. 9444 DEL 9 APRILE 2024

In tema di tutela a favore del lavoratore è intervenuta la Cassazione con l'ordinanza n. 9444 del 9 aprile 2024.

Nello specifico, i giudici di legittimità si sono espressi con riferimento alle conseguenze derivanti dalla mancata indicazione del diritto di precedenza nella lettera di assunzione.

I fatti in causa vedono protagonista un lavoratore assunto con contratto a termine per attività stagionale, il quale non aveva esercitato per iscritto il diritto di precedenza, in assenza di apposita clausola all'interno del proprio contratto di assunzione.

La Corte d'Appello, riformando la pronuncia di primo grado, respingeva la richiesta di risarcimento del danno per violazione dell'obbligo di comunicazione del diritto di precedenza avanzata dal lavoratore, dal momento che lo stesso Legislatore non aveva previsto alcun regime sanzionatorio. Contestualmente però, i giudici di merito avevano ritenuto che tale violazione determinasse l'impossibilità da parte del datore di lavoro di eccepire la decadenza dei termini per l'esercizio del diritto di precedenza.

La Cassazione, con l'ordinanza in questione, contesta parzialmente la decisione della Corte di Appello.

Infatti, secondo i giudici di legittimità, seppur il Legislatore non abbia previsto alcuna sanzione in presenza di mancata comunicazione scritta del diritto di precedenza, dalla violazione di un obbligo formale deriva pur sempre un inadempimento a una disposizione di leg-

ge: «la norma impone al datore di lavoro l'obbligo di «richiamare espressamente» nell'atto scritto – che al momento dell'assunzione del lavoratore contiene la clausola appositiva del termine – il diritto dello stesso ad essere assunto, una volta cessato il rapporto a tempo determinato, con precedenza rispetto ad altri lavoratori che il datore intenda assumere nei successivi dodici mesi; per la mancanza di tale contenuto formale la disposizione non prevede, così come nel caso in cui non risulti dall'atto scritto l'apposizione del termine, la conseguenza che la clausola sia «priva di effetto» ex comma 4, art. 19, D.Lgs. n. 81 del 2015, così realizzando l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ab origine; tuttavia, sempre di inadempimento ad uno specifico obbligo si tratta, non ritenendo il legislatore evidentemente sufficiente che la conoscibilità del diritto di precedenza derivi dalla circostanza che esso sia previsto dalla legge».

Da tale inadempimento, quindi, discende a favore del lavoratore un diritto al risarcimento del danno, laddove il datore di lavoro abbia proceduto con l'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato: *«l'inadempimento alla prescrizione formale imposta al datore di lavoro è, infatti, idonea a pregiudicare lo stesso esercizio del diritto di precedenza da parte del lavoratore, laddove il datore proceda comunque a nuove assunzioni; con la conseguenza che, sul piano civilistico del rapporto di lavoro il datore convenuto in giudizio perché inadempiente alla prescrizione formale non potrà opporre il difetto di manifestazione di volontà del lavoratore e, se ha proceduto all'assunzione di altri lavoratori, sarà comunque tenuto al risarcimento del danno ai sensi dell'art. 1218 c.c., così come in ogni altro caso di assunzione di soggetti diversi in violazione del diritto di precedenza».*

Viene, invece, accolta dagli Ermellini la posizione della Corte di Appello con riferimento ai termini di decadenza: il datore di lavoro non può opporre al lavoratore la decadenza ▶

CONTRATTI A TERMINE: RISARCIMENTO DEL DANNO IN ASSENZA DI COMUNICAZIONE DEL DIRITTO DI PRECEDENZA

dal diritto di precedenza nel momento in cui lo stesso non abbia adempiuto ad un obbligo previsto dalla legge.

ULTERIORI RIPERCUSSIONI LEGATE ALLA VIOLAZIONE DEL DIRITTO DI PRECEDENZA

Sicuramente tale sentenza produce effetti non solo con riferimento alla violazione del diritto di precedenza per i contratti a termine, ma anche in presenza di violazioni che riguardano altre fattispecie in cui sussiste un diritto di precedenza, quali a titolo esemplificativo:

- riassunzione di un lavoratore a seguito di licenziamento per GMO entro 6 mesi in caso di nuova assunzione per la stessa qualifica (art. 15, comma 6, L. n. 264/1949);
- riassunzione entro i dodici mesi successivi alla cessione dell'azienda o ramo di essa (art. 47, L. n. 428/1990).

Come anzidetto, in caso di violazione del diritto di precedenza, sul piano sanzionatorio, il Legislatore non ha previsto alcunché. Tuttavia, l'Ispettorato del lavoro si è espresso nel merito. Infatti, in caso di violazione di tale obbligo, gli ispettori possono esercitare il loro potere di

disposizione (*ex art. 14, D.lgs. n. 124/2004*): si tratta di un potere esercitabile discrezionalmente dal corpo ispettivo ogni qualvolta sussistano violazioni di legge non coperte da sanzioni amministrative o penali.

Il provvedimento che discende da tale potere impone l'obbligo di ottemperare entro un termine perentorio, decorso il quale, scatta una sanzione civile pari a minimo 500€ e massimo 3.000€.

Non solo, con il D.lgs. n. 150/2015, all'art. 31, il Legislatore ha precisato che non spettano agevolazioni legate all'assunzione, laddove la stessa assunzione avvenga in violazione di un diritto di precedenza.

Tale aspetto è stato recentemente rimarcato con il D.l. n. 19/2024 (convertito con modificazioni dalla L. n. 56/2024), mediante il quale il Legislatore, all'art. 29, comma 1 del Decreto, ricorda che tra i vari requisiti necessari per il riconoscimento di benefici normativi e contributivi è previsto anche il rispetto degli obblighi di legge. In conclusione, la violazione del diritto di precedenza, in qualunque fattispecie lo stesso si manifesti, può determinare ripercussioni a discapito del datore di lavoro, pur in assenza di apposito regime sanzionatorio da parte della legge.

PROPORZIONALITÀ DEL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA e considerazioni sul rinvio effettuato dalla Corte

• DI RICCARDO BELLOCCHIO *Consulente del Lavoro in Milano* •

Nel procedere ad analizzare il caso di un licenziamento per giusta causa attuato prima della riforma dell'art. 18 a cura della Legge n. 92/2012, la Suprema Corte (Cass., sez. Lavoro, Ordinanza 1 marzo 2024, n. 5588) esprime due principi interessanti. Il primo è legato alla vicenda impugnata, e successivamente rimandata al tribunale di secondo grado per un ulteriore giudizio, di un lavoratore licenziato nel 2010 per giusta causa per assenza ingiustificata di mezza giornata per aver prima richiesto un permesso per assistere la figlia di due anni malata e successivamente essersi presentato, nella stessa giornata, alla manifestazione sindacale presso il sito produttivo della società.

La vicenda subiva parecchi colpi di "scena"; in primo grado la Corte di Appello di Campobasso dava ragione alla società in merito al licenziamento per giusta causa del lavoratore e soprattutto riteneva corretta la proporzionalità tra sanzione disciplinare e il fatto ricostruito. Il lavoratore procedeva in Cassazione e la Suprema Corte riformava la sentenza, rimandandola al tribunale di Napoli per valutare la gravità dei fatti addebitati al lavoratore e la proporzionalità con il procedimento espulsivo. Quest'ultimo confermava quindi l'illegittimità del procedimento proprio per violazione del principio di proporzionalità condannando la società alla reintegra e al pagamento dell'indennità fino alla effettiva reintegra. La società, quindi, adiva alla Corte affinché valutasse cor-

rettamente il comportamento del lavoratore che era improntato all'inganno, al sotterfugio ed al raggirio, col tentativo di lucrare la retribuzione giornaliera non spettante utilizzando, allo scopo, una certificazione medica contraddetta dal suo stesso comportamento e dalla conclamata evidenza dei riscontri che lo documentavano. Inoltre, per la società erano palesi l'abuso, la speculazione e la mistificazione posta in essere dal lavoratore tale da rendere impossibile il prosieguo dell'attività lavorativa. La Corte, nel rigettare il ricorso, ha richiamato il consolidato insegnamento di legittimità, secondo cui la giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario, verificata la concretizzazione della giusta causa di licenziamento quale clausola generale, anche in riferimento al requisito di proporzionalità, che esige valutazione non astratta dell'addebito, ma attenta ad ogni aspetto concreto del fatto, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico della sua gravità, rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi rilievo alla configurazione delle mancanze operata dalla contrattazione collettiva, all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto, alla durata dello stesso, all'assenza di pregresse sanzioni, alla natura e alla tipologia del rapporto mede- ➤

PROPORZIONALITÀ DEL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA E CONSIDERAZIONI SUL RINVIO EFFETTUATO DALLA CORTE

simo. Nel caso di specie, la Corte territoriale correttamente aveva inquadrato e perimetrato l'oggetto del giudizio di rinvio e aveva giustificato il proprio convincimento secondo lo schema esplicitamente enunciato nella sentenza di annullamento, in coerenza, oltre che con la sentenza rescindente, con il principio più volte affermato dalla Corte che, sebbene in tema di licenziamento per giusta causa non sia vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva, rientrando il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, avuto riguardo agli elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva della fattispecie, tuttavia la scala valoriale formulata dalle parti sociali deve costituire uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c. (cfr. Cass., n. 16784/2020; cfr. Cass., n. 17231/2020; v. anche Cass., n. 1665/2022, n. 13865/2019, n. 2518/2023), essendo precluso al datore di lavoro di irrogare un licenziamento disciplinare quando questo costituisca una sanzione più grave di quella prevista dal Ccnl applicato al rapporto in relazione ad una determinata infrazione (Cass., n. 6165/2016, n. 9223/2015; cfr. anche Cass., n. 2830/2016).

Il secondo principio richiamato dalla Corte riguarda il cosiddetto *carattere chiuso del giudizio di rinvio* effettuato dalla Corte stessa. La ricostruzione ampiamente consolidata della natura del giudizio di rinvio evidenzia che

quest'ultimo non costituisce la rinnovazione o la prosecuzione del giudizio di merito, bensì la fase rescissoria rispetto a quella rescindente del giudizio di cassazione; il giudizio di rinvio si presenta, quindi, come una prosecuzione del processo di Cassazione, nel corso del quale il giudice di merito ha il compito di svolgere quelle attività necessarie a conformarsi al principio di diritto enunciato dalla S.C. ai sensi dell'art. 384 c.p.c.; pertanto il giudice del rinvio, riassunta la causa, dovrà innanzitutto individuare l'oggetto del giudizio attraverso un'attenta ricostruzione delle censure accolte dalla Cassazione, per poi adoperarsi nell'espletamento delle attività conseguenti.

Il ricorso per cassazione avverso la sentenza del giudice di rinvio può, dunque, essere fondato soltanto sulla deduzione dell'infedele esecuzione dei compiti affidati con la precedente pronuncia di annullamento, ed il sindacato della S.C. in questa sede si risolve nel controllo dei poteri propri del suddetto giudice di rinvio, per effetto di tale affidamento e dell'osservanza dei relativi limiti; infatti, non costituendo il giudizio di rinvio la rinnovazione o la prosecuzione del giudizio di merito, ma la fase rescissoria rispetto a quella rescindente del giudizio di cassazione, in quella fase non possono formare oggetto di discussione tutte le questioni che costituiscono presupposti, esplicitamente o implicitamente, decisi nella pronuncia della Corte di Cassazione (cfr. Cass. S.U., n. 28544/2008).

CODICE DISCIPLINARE e sanzioni previste dal modello di organizzazione gestione e controllo

• DI SABRINA PAGANI *Consulente del Lavoro in Milano* •

IL FATTO

Nell'ambito di un procedimento disciplinare, la Società Autostrade per l'Italia contestava ad un dipendente con mansioni di esattore di avere chiuso manualmente la sbarra chiudi-pista e "(..) fatto falsamente figurare che la pista Z59 della stazione di Bologna Casalecchi risultasse attiva, nonostante la sbarra fosse abbassata ed il transito veicolare impedito; di avere riaperto la sbarra (che aveva chiuso alle ore 02:50) alle ore 03:45, soltanto dopo l'intervento dell'operatore della viabilità; di essere rimasto inattivo per 55 minuti (dalle ore 02.50 alle ore 03.45) all'interno della cabina; di avere con il suo comportamento creato disagi all'utenza e minato la sicurezza della circolazione (..)" e di aver agito "contravvenendo ai doveri lavorativi e in violazione dei principi di correttezza e buona fede". Il dipendente forniva le proprie giustificazioni, la Società non le accoglieva e intimava al dipendente il licenziamento per giusta causa, ritenendo leso il vincolo fiduciario per aver quest'ultimo disatteso volontariamente le disposizioni impartite dall'azienda, al fine di trarne vantaggio.

Avverso il provvedimento, il lavoratore ricorreva dapprima dinanzi al Tribunale di Bologna, che rigettava l'impugnativa del licenziamento per giusta causa, e poi dinanzi alla Corte di Appello di Bologna che, a sua volta respingeva il reclamo proposto dal lavoratore, confermando la sentenza di primo grado.

Il lavoratore impugnava quindi la sentenza dinanzi alla Corte di Cassazione.

LE QUESTIONI GIURIDICHE

Le questioni giuridiche affrontate dalla sentenza sono essenzialmente due (Cass. sez. Lavoro, 12 febbraio 2024, n. 3883).

La prima, e riteniamo più interessante, riguarda la differente finalità delle previsioni disciplinari e sanzionatorie del codice disciplinare aziendale, basate anzitutto sulle previsioni del Ccnl applicato, rispetto a quelle contemplate dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi della L. n. 231/2001 in conseguenza di comportamenti in violazione dello stesso, e il rapporto tra questi due differenti corpi normativi.

La seconda riguarda la corretta interpretazione delle specifiche previsioni disciplinari e sanzionatorie del Ccnl applicato.

Nessuna eccezione sui fatti, che sono pacificamente acquisiti anche da parte ricorrente.

Precisava il ricorrente che il Ccnl Autostrade, all'art 36, lett. i), prevede la sanzione espulsiva del licenziamento in relazione a "la mancata applicazione volontaria delle disposizioni impartite dall'azienda al fine di trarre vantaggio per sé o per l'azienda stessa", mentre all'art. 36, n.8) prevede la sanzione conservativa della sospensione per il lavoratore che non applichi, nell'espletamento della attività, le prescrizioni impartite dall'azienda attraverso direttive e ►

CODICE DISCIPLINARE E SANZIONI PREVISTE DAL MODELLO**DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

disposizioni interne (ordini di servizio, regolamenti e procedure interne, codice etico, etc.).

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. n. 231 del 2001, cioè per definire prevenire gestire ed escludere rischi e forme di responsabilità amministrativa dell'ente per i reati commessi nell'interesse o vantaggio dell'ente medesimo da soggetti in posizione apicale o da persone sottoposte alla altrui direzione o vigilanza, contemplava, nella versione *ratione temporis* applicabile al tempo dei fatti, 3 livelli di violazione in ordine crescente di gravità (*"1. Violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio; 2. Violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio. 3. Violazioni del Modello che hanno integrato un fatto penalmente rilevante"*) cui corrispondevano differenti sanzioni: *"per le violazioni di cui ai numeri 1 e 2 della sezione 9.1. potranno essere comminati i provvedimenti disciplinari conservativi, previsti all'articolo 36 del CCNL applicato; per le violazioni di cui al numero 3 della sezione 9.1. potranno essere comminati i provvedimenti disciplinari risolutivi, previsti all'articolo 37 del citato CCNL"*.

Tesi del lavoratore ricorrente era che la condotta contestatagli quale *"mancata applicazione volontaria delle disposizioni impartite dall'azienda al fine di trarre vantaggio per sé o per l'azienda stessa"* ai sensi del Modello, avrebbe potuto produrre una sanzione espulsiva solo se il *"vantaggio"* fosse stato conseguito come effetto di un illecito penale. Così non essendo, secondo il ricorrente la condotta addebitatagli (chiusura manuale della sbarra e conseguente inoperosità) avrebbe dovuto essere correttamente ricondotta alle previsioni del Modello 231 che prevedono una sanzione conservativa, in quanto non integranti una fattispecie di reato.

L'INTERPRETAZIONE DELLA CORTE

Con riguardo al rapporto tra le disposizioni di carattere disciplinare previste dal Ccnl e quelle previste dal Modello 231, la Corte precisa che *"(..) il sistema disciplinare per la violazione delle misure e delle procedure previste dal Modello deve essere armonizzato e coordinato con le disposizioni normative e contrattuali che regolano l'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro, a cominciare dal principio di predeterminazione delle infrazioni e delle sanzioni, enunciato dall'art. 7 St. Lav., con il connesso onere di adeguata pubblicità preventiva delle condotte punibili, dal rispetto delle garanzie procedurali e del canone di proporzionalità (..)"* Ancora *"(..) In stretto coordinamento con tali previsioni contenute nel Sistema disciplinare del Modello, il codice disciplinare del contratto collettivo contempla le "violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo (d.lgs. 231/2001) che hanno comportato una esposizione a rischio", punibili con la sanzione conservativa della sospensione (art. 36 n. 8) e "le violazioni significative del Modello di organizzazione, gestione e controllo (d.lgs. 231/2001) che hanno anche integrato un'ipotesi penalmente rilevante", punibili con il licenziamento senza preavviso (art. 36, lett. i) (..)"*.

Nel caso di specie, la contestazione mossa al lavoratore non ha ad oggetto condotte integranti o, comunque, connesse a violazioni del Modello di organizzazione, come tali legate alla specifica mappatura dei rischi di reato e alle contromisure predisposte in base al d.lgs. 231 del 2001, non essendo sufficiente, a tal fine, la generica contestazione al dipendente di avere "creato disagi all'utenza e minato la sicurezza della circolazione". L'addebito concerne unicamente la violazione degli obblighi imposti al dipendente dalle norme del codice civile, del contratto collettivo e del codice etico per avere agito "contravvenendo ai doveri lavorativi e in violazione dei principi di correttezza, lealtà e buona fede".

Precisa la Corte che *"appaiono perciò infondati* ►

CODICE DISCIPLINARE E SANZIONI PREVISTE DAL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

gli argomenti spesi da parte ricorrente e volti a sostenere la riconducibilità della condotta posta in essere alle citate previsioni del contratto collettivo formulate esclusivamente in termini di violazione del Modello di organizzazione.

Chiarita la diversa portata e finalità delle due previsioni normative, anche quando siano sovrapponibili in talune espressioni letterali, la Corte si sofferma sulla corretta interpretazione e applicazione da parte dell'azienda delle specifiche previsioni del Ccnl Autostrade che contemplano le condotte sanzionabili con il licenziamento.

Infatti, posto che ai sensi del già richiamato art 36, lett. i) la condotta espulsiva sarebbe giustificata da una *“mancata applicazione volontaria delle disposizioni impartite dall'Azienda al fine di trarre vantaggio per sé o per l'Azienda stessa”*, la Corte ritiene che *“il vantaggio”* a cui deve tendere il lavoratore per l'applicazione

di detta sanzione non può solo coincidere con gli effetti della mancata applicazione delle disposizioni aziendali, ma deve rappresentare un risultato ulteriore ed esterno ad essa, un *quid pluris* concettualmente separato dall'azione. Sarebbe *“errata la lettura della disposizione contrattuale che identifichi il “fine di trarre vantaggio per sé o per l'Azienda” nella inoperosità del dipendente che consegue alla indebita chiusura della pista”* e inapplicabile la sanzione espulsiva, dovendosi ricondurre il comportamento del lavoratore a differente condotta sanzionabile prevista dal Ccnl, per la quale sono previste misure conservative.

Per tali ragioni, la Corte cassa la sentenza impugnata, rinvia alla Corte d'appello, in diversa composizione, affinché quest'ultima proceda ad un nuovo esame della fattispecie, invitandola ad uniformarsi ai principi richiamati dalla giurisprudenza di legittimità.

■ **F. ROTONDI E P. SPEZIALE ANALIZZANO LE FASI FINALI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE: le sanzioni e le impugnazioni*

• A CURA DI ANTONELLA ROSATI *Centro Studi Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano* •

Il provvedimento disciplinare si sostanzia in una decisione assunta dal datore di lavoro nei confronti del proprio dipendente, qualora quest'ultimo si sia reso inadempiente riguardo ai propri doveri contenuti all'interno del Ccnl e del Codice disciplinare presente in azienda. La finalità è quella di garantire all'azienda di agire secondo il rispetto delle normative legali e delle politiche interne, nonché proteggere i diritti dei lavoratori.

Per tali ragioni, il provvedimento disciplinare è uno strumento che riveste particolare importanza all'interno di ogni impresa. Gli Autori ne analizzano tutte le fasi.

IRROGAZIONE DELLA SANZIONE DISCIPLINARE

Lo Statuto dei Lavoratori disciplina la procedura da seguire per irrogare le sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti che violano la legge, il regolamento aziendale, il contratto collettivo o quello individuale di lavoro.

Tali sanzioni, stabilisce la norma, non possono essere adottate se prima non si comunica per iscritto all'interessato l'avvio del procedimento interno, rivolto all'acquisizione degli elementi necessari a decidere l'eventuale colpevolezza.

Da tale comunicazione decorrono cinque giorni entro cui il dipendente può presentare difese per iscritto o chiedere di essere ascoltato personalmente.

Solo il rimprovero verbale può avvenire senza bisogno di alcuna comunicazione preventiva. La giurisprudenza ha precisato che la conte-

stazione disciplinare deve essere:

- scritta;
- specifica: bisogna individuare con precisione il comportamento illecito e l'occasione di luogo e tempo in cui è stato commesso onde dare la possibilità all'interessato di difendersi;
- immediata: la comunicazione deve essere tempestiva rispetto all'illecito commesso¹;
- immutabile: non è possibile cambiare, in un secondo momento, l'addebito mosso al dipendente.

Rispetto al principio di immediatezza che regola il momento della contestazione disciplinare - anche al fine di tutelare i diritti di difesa del lavoratore -, nel caso dell'irrogazione della sanzione l'art. 7 St. Lav. non prevede alcun termine entro il quale procedere ad emettere un provvedimento sanzionatorio.

Il limite però è di norma fissato dalla contrattazione collettiva, che può prevedere un termine finale per l'adozione del provvedimento disciplinare, attribuendo un significato di acquiescenza all'inerzia del datore di lavoro nell'irrogare la sanzione dopo che il lavoratore abbia provveduto a presentare le proprie giustificazioni².

In questo contesto, la giurisprudenza ha inoltre chiarito che l'eventuale termine finale previsto dalla contrattazione collettiva dovrà essere rispettato dal datore di lavoro anche nell'ipotesi in cui il lavoratore non presenti alcuna forma di giustificazione rispetto al fatto o ai fatti oggetto della contestazione, ciò poiché le giustificazio- ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *D&PL*, 8/2024 dal titolo *Sanzioni disciplinari e mezzi di impugnazione*.

1. Trib. Bari 25 febbraio 2019, n. 810.

2. Cass. Civ., sez. Lav., 8 aprile 1998, n. 3608, in *Mass. Giust. civ.*, 1998, pag. 759.

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE: LE SANZIONI E LE IMPUGNAZIONI

ni rappresentano una facoltà del lavoratore³. La Suprema Corte ha infine vagliato l'ipotesi in cui il lavoratore abbia reso le proprie giustificazioni oltre il termine previsto nel qual caso è stato ritenuto che *"in tema di potere disciplinare del datore di lavoro, qualora il lavoratore incolpato presenti le sue difese oltre il termine impostogli dalla legge o dal contratto, il successivo termine finale, previsto dal contratto collettivo per l'adozione della sanzione, decorre dal giorno di presentazione delle difese"*⁴.

Dal punto di vista contenutistico, nell'ambito del procedimento disciplinare il principale elemento di garanzia del lavoratore è la contestazione dell'addebito, mentre l'eventuale successiva applicazione della sanzione disciplinare può limitarsi a un sintetico riferimento a quanto già contestato⁵.

QUALI SANZIONI

Ogni provvedimento disciplinare deve essere sempre proporzionale alla gravità del comportamento tenuto dal dipendente.

Per tale ragione, la legge ha previsto una serie di sanzioni disciplinari diversificate in relazione alla portata afflittiva, distinte in sanzioni conservative e sanzioni estintive.

Partendo dalla sanzione più tenue fino ad arrivare a quella più grave, individuiamo:

- rimprovero verbale: il datore di lavoro richiama verbalmente il dipendente;
- rimprovero scritto: il datore di lavoro comunica per iscritto al lavoratore un rimprovero;
- multa: l'azienda trattiene dalla busta paga del dipendente una somma di denaro corrispondente alla retribuzione percepita dal lavoratore fino a un massimo di cinque ore;
- sospensione dal lavoro: il dipendente viene sospeso dal suo incarico per un determinato numero di giorni (massimo dieci) durante i qua-

- li non percepisce alcun tipo di retribuzione;
- licenziamento per giustificato motivo soggettivo: la lesione del vincolo di fiducia è grave ma non al punto da interrompere immediatamente il rapporto di lavoro. In questa ipotesi, il dipendente ha diritto a un periodo di preavviso o a un'indennità sostitutiva in mancanza di preavviso;
- licenziamento per giusta causa: il licenziamento è conseguenza del compimento di un'infrazione particolarmente gravosa commessa dal lavoratore, il quale non avrà diritto né al preavviso né all'indennità sostitutiva.

DOPPIO LICENZIAMENTO

La Corte di Cassazione con una recente sentenza⁶ ha confermato che un datore di lavoro, dopo aver intimato al lavoratore un primo licenziamento - e benché questi si sia opposto a tale decisione - può procedere con un secondo licenziamento basandosi su motivi differenti da quello precedente.

In ipotesi del genere il secondo licenziamento è considerato completamente indipendente dal primo.

Ciò significa che se anche il dipendente dovesse fare ricorso contro la prima lettera di risoluzione del rapporto di lavoro, la seconda - se legittima - potrebbe ugualmente sortire gli stessi effetti.

La Corte Suprema ha stabilito che ciascuno dei due licenziamenti è potenzialmente valido per terminare il rapporto di lavoro, ma il secondo licenziamento avrà effetto soltanto se il primo viene giudicato dal giudice non valido o non efficace.

Questo significa che è permesso al datore di lavoro emettere un secondo licenziamento, che inizialmente non avrebbe effetto se il primo viene considerato valido o non contestato. Al contrario, se il primo licenziamento viene revocato (anche se temporaneamente e in atte- ➤

3. Trib. Milano, 23 luglio 2002, in *Lav. giur.*, 2003, II, pag. 493.

4. Cass. Civ., sez. Lav., 12 aprile 2012 n. 5800 in *Giust. civ. Mass.*, 2012, 4, pag. 485.

5. Cass. Civ., sez. Lav., 21 gennaio 2015, n. 1026, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer; Cass. Civ., sez.

Lav., 13 novembre 2000, n. 14680, in *Mass. Giust. civ.*, 2000, pag. 2308; Cass. Civ., sez. Lav., 9 febbraio 2006, n. 2851, in *Mass. Giust. civ.*, 2006, 2.

6. Cass. Civ. 23 gennaio 2024, n. 2274, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer; conf. Cass. Civ. 20 gennaio 2011, n. 1244; Cass. Civ. 4 gennaio 2013, n. 106.

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE: LE SANZIONI E LE IMPUGNAZIONI

sa di appello), il secondo licenziamento diventa efficace nel terminare il rapporto di lavoro (a condizione che, in caso di secondo ricorso del dipendente, il giudice ne verifichi la legittimità).

È evidente che la definizione stabile dell'assetto sostanziale non può che dipendere dal formarsi del giudicato sull'assetto del primo licenziamento: ne deriva un tratto di autonomia tra i due licenziamenti, tale per cui l'inefficacia del secondo non può essere giudizialmente dichiarata sulla base di un dato provvisorio, quale derivante dalla pronuncia ancora impugnabile resa sul primo licenziamento.

IMPUGNAZIONE

Di fronte all'irrogazione di una sanzione, il lavoratore ha la possibilità di impugnare il relativo provvedimento, ogni qual volta ritenga che sia affetto da vizi formali o sostanziali.

Egli può per esempio contestare vizi procedurali, come la mancata affissione del codice disciplinare, oppure dichiararsi estraneo ai fatti o esporre una diversa ricostruzione dell'evento contestato.

In base all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il dipendente può scegliere tra due diverse procedure di impugnazione, ognuna con le sue caratteristiche:

- il ricorso presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro
- il ricorso all'autorità giudiziaria.

Entro venti giorni dall'irrogazione della sanzione, il lavoratore può presentare ricorso presso gli uffici dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, anche tramite un rappresentante dell'associazione sindacale a cui appartiene o a cui abbia conferito apposito mandato.

Le sanzioni impugnabili con il ricorso all'arbitrato sono il rimprovero verbale, il richiamo scritto, la multa e la sospensione dal lavoro o dalla retribuzione, mentre si ritiene che

non possa essere oggetto di lodo arbitrale il licenziamento.

L'Ispettorato provvede a nominare un collegio di conciliazione composto da tre membri, di cui uno viene scelto dal lavoratore, uno dalla parte datoriale e uno di comune accordo o, in mancanza di accordo, dal direttore dell'ufficio. Il datore di lavoro ha dieci giorni di tempo per nominare il suo rappresentante in seno al collegio.

In mancanza di nomina, la sanzione decade e non ha più alcun effetto.

In alternativa, in pendenza di tale termine, il datore di lavoro ha la possibilità di adire l'autorità giudiziaria.⁷

In quest'ultimo caso, la sanzione resta sospesa fino al termine del giudizio.

Anche il lavoratore rimane libero di rivolgersi a un giudice, dopo essersi rivolto all'Ispettorato Territoriale, ma solo fin quando non sia stato nominato il collegio.

La decisione del collegio, che può confermare, modificare o revocare il provvedimento sanzionatorio, ha valore di lodo arbitrale irrituale e può essere impugnata davanti all'autorità giudiziaria solo per i motivi indicati dall'art. 808-ter c.p.c., e cioè per invalidità della convenzione arbitrale o delle nomine degli arbitri, violazione delle regole previste dalle parti e violazione del principio del contraddittorio.

Durante l'intero svolgimento della procedura arbitrale, la sanzione è sospesa.

Tale effetto, insieme alla celerità del procedimento, è uno degli aspetti che il legislatore ha previsto per incentivare l'utilizzo di tale mezzo di impugnazione, in un'ottica deflattiva del contenzioso giudiziario.

Infatti, l'instaurazione di un giudizio in Tribunale da parte del dipendente non produce analogo effetto sospensivo.

In ogni caso, spesso risulta più apprezzata la possibilità di ottenere giustizia dai giudici dei Tribunali, con la non trascurabile facoltà di impugnare l'eventuale sentenza sfavorevole ►

7. Cass. Civ. 23 luglio 1985, n. 4336, in Foro it., 1986, I, pag. 2864.

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE: LE SANZIONI E LE IMPUGNAZIONI

nei successivi gradi di giudizio. Infine, va segnalato che, a norma dell'ultimo comma dell'art. 7 dello Statuto, trascorsi due anni dall'applicazione della sanzione, la stessa non dispiega più alcun effetto, anche ai fini di un'eventuale recidiva.

TRASFERIMENTO DISCIPLINARE

Un caso particolare è costituito dall'ipotesi di trasferimento del dipendente per incompatibilità ambientale.

Si tratta di un provvedimento che deve essere ricondotto a esigenze tecniche, organizzative e produttive (ex art. 2103 c.c.) o a ragioni punitive e disciplinari?

Dottrina e giurisprudenza escludevano, in un primo momento, la legittimità del trasferimento motivato da ragioni punitive e disciplinari in quanto l'art. 7, comma 4 della L. n. 300/70 limita la gamma delle sanzioni disciplinari, vietando quelle che comportino "mutamenti definitivi del rapporto di lavoro" tra le quali rientrerebbe senz'altro il trasferimento che, infatti, incide definitivamente sul luogo della prestazione⁸.

La giurisprudenza, tuttavia, ha da tempo superato la predetta impostazione restrittiva a favore di uno strumento che consentisse, per quanto attraverso una modifica definitiva di uno degli elementi essenziali del rapporto di lavoro, la conservazione del posto di lavoro. È riconosciuta la possibilità di procedere allo spostamento del dipendente motivato dalla necessità di porre rimedio a uno stato di disorganizzazione e disfunzione dell'unità produttiva cui il lavoratore è addetto⁹.

Ciò che il datore deve dimostrare, in caso di impugnazione del trasferimento, è la corri-

spondenza tra il provvedimento datoriale e le finalità tipiche dell'impresa: la ragione che giustifica la modifica del luogo di lavoro (soluzione alternativa al licenziamento) deve essere l'incompatibilità ambientale¹⁰ che ricorre in presenza di tensione nei rapporti personali o di contrasti nell'ambiente di lavoro che causano disorganizzazione e disfunzione nell'unità produttiva.

Anche per questo tipo di trasferimento vale il principio dell'insindacabilità della scelta datoriale (ex art. 41 Cost. che sancisce la libertà dell'iniziativa economica privata), potendo il giudice solo verificare l'effettività delle ragioni poste alla base del provvedimento senza scendere nel merito della scelta imprenditoriale; in altre parole, la decisione del datore non deve "presentare necessariamente i caratteri della inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una tra le scelte ragionevoli che il datore di lavoro possa adottare sul piano tecnico, organizzativo o produttivo"¹¹.

BREVI CONCLUSIONI

Il potere gestionale riconosciuto al datore di lavoro ha lo scopo di tutelare l'organizzazione aziendale e il rispetto degli obblighi previsti dal contratto.

È per tale ragione che al fine di migliorare la gestione delle violazioni e prevenire comportamenti inappropriati, lo Statuto dei lavoratori riconosce al datore di lavoro il diritto di adottare provvedimenti disciplinari in caso di condotte tenute dal dipendente che costituiscano un'adempimento degli obblighi contrattuali.

Di contro, però, rappresentando il provvedimento disciplinare l'atto di avvio di un procedimento vero e proprio, impone al datore di lavoro il rispetto di una serie di vincoli, elaborati dalla giurisprudenza, a tutela del dipendente.

8. In senso contrario in dottrina A. Levi, *Il trasferimento disciplinare del prestatore di lavoro*, Torino, 2000, pagg. 187- 284; In giurisprudenza sulla circostanza per cui il comportamento del lavoratore possa giustificare il trasferimento sia come provvedimento disciplinare, sia come provvedimento necessario per motivi organizzativi, Cass. 27 giugno 1998, n. 6383, in Ridl, 1999, II, pag. 356.

9. Cass. Civ. 24 ottobre 2019, n. 27345; Cass. Civ. 11 maggio 2017, n. 11568.

10. Cass. Civ. 26 ottobre 1982, n. 5606, in Mass. Giust. civ., 1982, fasc. 9; Cass. Civ. 12 gennaio 1984, n. 266, in Riv. giur. lav., 1984, II, pag. 123; Cass. Civ. 7 aprile 1986, n. 1536, in Mass. Giust. civ. 1986, fasc. 3.

11. Cass. Civ. 27 gennaio 2017, n. 2143.

■ A. STAFFIERI AFFRONTA IL TEMA DEL LAVORO FEMMINILE NEL SETTORE AGRICOLO

LAVORO DELLE DONNE IN AGRICOLTURA: un nuovo e più approfondito approccio nella valutazione del rischio*

• A CURA DI LUCA DI SEVO *Consulente del Lavoro in Bollate (Mi)* •

L'Autrice, partendo dal settore agricolo che si è sempre rivelato uno dei principali settori di impiego delle donne, analizza alcuni aspetti utili, in particolare, nella gestione degli adempimenti sulla sicurezza e si concentra sulla possibile differenziazione in base ai generi.

Il divario di genere nel settore agricolo è molto ampio soprattutto nelle zone rurali e con riferimento ai ruoli apicali e decisionali. Le ragioni di tale disuguaglianza sono principalmente culturali e molto spesso discriminatorie.

La prima forma di discriminazione riguarda l'“accesso alla terra” (in termini di proprietà). La seconda forma di discriminazione riguarda l'“accesso al credito”.

Questa disparità di genere cresce se si analizzano le condizioni di lavoro.

Soprattutto al Sud, si verificano situazioni di turni pesantissimi ed in condizioni igieniche pessime. Inoltre emerge che:

- si fa un ricorso limitato alla formazione;
- la quota dei contratti a termine è decisamente superiore rispetto agli altri settori;
- la retribuzione media mensile è inferiore rispetto agli uomini, per via della “maggiore pesantezza” del lavoro assegnato agli uomini;
- le donne non sono rappresentate adeguatamente negli organi decisionali;
- spesso le donne subiscono abusi, violenze e

- molestie nei luoghi di lavoro, con notevole utilizzo di minaccia di licenziamento o di demansionamento, per scoraggiare la denuncia;
- è presente una forte “etnicizzazione” del lavoro agricolo, a causa della massiccia presenza di manodopera straniera.

L'Autrice suggerisce che in un contesto così complesso, un ruolo fondamentale può essere svolto dalle azioni di prevenzione e di informazione ma al contempo, considerando tale approccio non sufficiente, suggerisce un nuovo approccio “integrato” nell'elaborazione della valutazione del rischio, attento all'analisi dello *stress* correlato al lavoro, al rischio molestie nei luoghi di lavoro ed alle differenze di genere.

Ci ricorda l'Autrice che la valutazione dello *stress* lavoro correlato si articola in due fasi:

- la valutazione preliminare;
- la valutazione approfondita.

Nella prima si procede all'analisi degli “eventi sentinella” per l'individuazione della presenza dello *stress* correlato al lavoro, alla rilevazione degli indicatori che influenzano lo *stress* correlato al lavoro (ad es. i carichi di lavoro, turni, ecc.) e di indicatori di contesto del lavoro in cui il dipendente opera, come ad esempio l'autonomia decisionale del dipendente, il controllo, ecc. ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *D&PL*, 9/2024, pag. 575 dal titolo *Lavoro delle donne in agricoltura: contrasto allo sfruttamento, sicurezza e incentivi*.

LAVORO DELLE DONNE IN AGRICOLTURA: UN NUOVO E PIÙ APPROFONDITO APPROCCIO NELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

L'esito negativo dell'analisi determina la registrazione nel DVR con la previsione di un piano di monitoraggio.

In caso di esito positivo (rilevata la presenza, in uno o più gruppi, di una condizione di rischio da *stress* correlato al lavoro) si procede alla pianificazione e adozione di interventi correttivi. Il datore di lavoro però deve valutare anche il rischio molestie nell'ambito del DVR tra i c.d. "rischi psico-sociali" (D.lgs. n. 106/2019 ad integrazione del D.lgs. n. 81/2008).

Si deve considerare il "rischio trasversale", ovvero un rischio non direttamente legato alla sicurezza o alla salute dei dipendenti, ma connesso in modo trasversale al benessere organizzativo ed alla salute psico-fisica dei lavoratori.

Si cerca di verificare violenze di origine "interna" (minacce, *mobbing* o altri atti violenti effettuati all'interno dell'organizzazione da parte di colleghi o dirigenti) e violenze di origine "esterna" (clienti, fornitori, appaltatori, ecc.).

Per intercettare i comportamenti molesti è opportuno utilizzare un canale di segnalazione, come prevede il "*whistleblowing*"; al contempo può essere utile organizzare incontri di sensibilizzazione, informazione, formazione e comunicazione sul tema delle molestie sul lavoro. Non da ultimo, anche un'analisi del benessere organizzativo all'interno delle aziende può aiutare ad individuare eventuali comportamenti da debellare.

Al fine di creare un ambiente di lavoro accogliente e sereno, suggerisce l'Autrice, è necessa-

rio un approccio «attento alla "soggettività", che tenga conto anche delle peculiarità femminili, così come richiesto dalla normativa vigente».

La valutazione dei rischi non può non considerare le differenze biologiche tra i due sessi e deve considerare che la vulnerabilità cambia con l'età e ciò avviene in modo diverso per i due sessi.

Spesso ci si dimentica un aspetto pratico inerente i DPI. L'Autrice ci fa notare che le valutazioni esposte vanno tenute in considerazione anche nella scelta dei dispositivi di protezione individuali (DPI); ad esempio, non è detto che il dispositivo di protezione individuale di taglio maschile diventi adatto anche per una donna, semplicemente prendendolo di una taglia più piccola. È necessario individuare DPI progettati considerando le peculiarità femminili.

In ultima analisi viene suggerito che è necessario "esaminare anche le differenze di genere, vale a dire quelle di natura sociale che, direttamente o indirettamente, possono avere un'influenza sull'esposizione ai rischi lavorativi", che comportano esposizioni differenti al rischio tra i generi.

In conclusione, l'Autrice rimarca la necessità di formulare valutazioni oggettive in capo ai rischi, basandosi su dati concreti e non su percezioni soggettive o addirittura dettate da stereotipi.

L'articolo si chiude con il seguente invito: "in definitiva la valutazione deve essere cucita sulle caratteristiche specifiche di ogni lavoratrice".



LE PROPOSTE DEL CENTRO STUDI in ambito di riforma del TUIR

• DI ANDREA ASNAGHI *Coordinatore del Centro Studi* •

Come è noto, nell'ambito del progetto di riforma dei Testi Unici in materia fiscale, l'Agenzia delle Entrate ha lanciato una consultazione pubblica, conclusasi il 13 maggio 2024, in cui era possibile formulare proposte di modifica, secondo un preciso canone espositivo, che oltre ad indicare la norma di riferimento e la variazione normativa proposta, chiedeva di evidenziare osservazioni e finalità della proposta avanzata.

Attenendoci a tale criterio di formulazione, come Centro Studi della Fondazione Consulenti del lavoro di Milano abbiamo inviato le proposte che di seguito condividiamo.

Come sempre il nostro intento è quello di migliorare, semplificare e talvolta anche razionalizzare le norme; ovviamente, non tutto può essere condivisibile, nella forma o nella finalità; tuttavia, come sempre diciamo, le idee servono a sviluppare un dibattito ed un confronto, che se effettuato con competenza ed onestà intellettuale, non può che portare frutti positivi. Anche per questo abbiamo circoscritto le nostre proposte ad un perimetro limitato, per non perderne l'efficacia dentro un *mare magnum* troppo esteso per poter essere preso in considerazione.

Alcune proposte, come quella di spostare al 16 gennaio il c.d. "termine di cassa allargato" o di eliminare l'acconto del 16 dicembre dell'imposta sulla rivalutazione del TFR, hanno un puro obiettivo di semplificazione e decongestionamento delle normali attività operative, peraltro utile anche alla Pubblica Amministrazione.

Diverse altre, nell'ambito delle modifiche all'ex art. 51 TUIR (ora diventato art. 63) hanno l'evidente scopo di aggiornare valori-limite che sono fermi da troppo tempo, perdendo quasi-

asi riferimento con la realtà e quindi depotenziando la propria finalità. A tal proposito ci è sembrato anche giusto prevedere l'obbligo del legislatore (e non solo una mera facoltà) di una revisione periodica di tutti i valori limite esposti, onde evitare di ritrovarci nella medesima situazione attuale fra qualche tempo.

Forse sorprenderà chi non conosce la nostra attività, ritrovare anche qualche norma restrittiva, come il limite al *welfare* aziendale non caratterizzato da spiccata utilità sociale o come la razionalizzazione, insieme con il necessario aumento dei valori-limite, dell'indennità di trasferta; riteniamo necessario non solo "chiedere" ma anche intercettare prassi che possono facilitare applicazioni elusive.

Ci sembra importante anche la razionalizzazione del comma 3, sia in termini di *plafond* puro sia in termini di esclusione da tale *plafond* di tutti i beni e servizi già sottoposti a tassazione, analitica o convenzionale che sia.

Infine con alcune proposte intendiamo aprirci in modo esplicito all'evoluzione del lavoro e dei concetti che agiscono con esso: in tal senso va letta la rivisitazione ed ampliamento degli oneri di utilità sociale, in cui crediamo non possano mancare oggi concetti legati alla sostenibilità ed alla conciliazione vita-lavoro, ma anche un'attenzione specifica ai rimborsi dei costi dello *smart-working*, riprendendo parte di una proposta che già avevamo avanzato di revisione complessiva della norma sul lavoro agile.

Come sempre, saremo lieti di qualsiasi interazione, anche critica, con le nostre proposte, sperando ovviamente che incontrino anche il favore del legislatore.

Buona lettura.





LE PROPOSTE DEL CENTRO STUDI IN AMBITO DI RIFORMA DEL TUIR



ARGOMENTO	Reddito lavoro dipendente
Norma di riferimento	Art. 63 (ex art. 51) TUIR, comma 1
OSSERVAZIONI	Il limite del 12 gennaio dell'anno successivo appare eccessivamente ristretto.
CONTRIBUTO	Modificare l'ultimo periodo in "corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 16 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono".
FINALITÀ	Poter adempiere ai conguagli di fine anno in modo più tranquillo almeno entro il termine di versamento del mod. F/24.
ARGOMENTO	Reddito lavoro dipendente
Norma di riferimento	Art. 63 (ex art. 51) TUIR, comma 2, lett. a)
OSSERVAZIONI	Il massimale risente di valori stabiliti in passato ed ancora in vigenza della lira, e quindi in decimali di scarsa giustificazione.
CONTRIBUTO	Portare il valore di massimale della lettera a) ad euro 6.000 .
FINALITÀ	Adeguamento del massimale al costo della vita.
ARGOMENTO	Reddito lavoro dipendente
Norma di riferimento	Art. 63 (ex art. 51) TUIR, comma 2, lett. b-bis) (nuovo da inserire)
OSSERVAZIONI	Stabilire la possibilità di erogazione beni, servizi o rimborsi a carico dei lavoratori in occasione di eventi cruciali della vita del lavoratore (nascite, decessi, matrimoni, separazioni, situazioni di difficoltà etc.).
CONTRIBUTO	In caso di eventi cruciali nella vita del lavoratore, tali da presupporre uno stato di bisogno, non costituiscono reddito, beni, servizi o rimborsi sino a un limite massimo di euro 2.000 stabiliti a favore della totalità o di categorie di dipendenti in conformità di contratto collettivo o di regolamento aziendale.
FINALITÀ	Dare la possibilità di stabilire aziendalmente forme di intervento che costituiscono puro <i>welfare</i> legato ad uno stato di bisogno.
ARGOMENTO	Reddito lavoro dipendente
Norma di riferimento	Art. 63 (ex art. 51) TUIR, comma 2, lett. b) (ex lett. c)
OSSERVAZIONI	Adeguamento a 10 euro del buon pasto elettronico e a 8 euro dell'indennità mensa in zone disagiate.
CONTRIBUTO	Le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense gestite direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi; le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 10 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica; le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione fino all'importo complessivo giornaliero di euro 8 .
FINALITÀ	Mero aggiornamento dei valori.





LE PROPOSTE DEL CENTRO STUDI IN AMBITO DI RIFORMA DEL TUIR



ARGOMENTO	Reddito lavoro dipendente
Norma di riferimento	Art. 63 (ex art. 51) TUIR, comma 2, lett. f)
OSSERVAZIONI	1) Stabilire un limite al <i>welfare</i> meno legato ai bisogni primari 2) Comprendere le prestazioni degli enti bilaterali.
CONTRIBUTO	L'utilizzazione (entro un valore complessivo annuo di euro 12.000 per ciascun percettore) delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 14 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 137. La predetta disposizione si applica anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore pubblico o privato, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale, comprese le prestazioni erogate dagli Enti bilaterali di cui all'art. 2, lett. h) del D.lgs. n. 276/03.
FINALITÀ	Si recuperano risorse economiche per le altre proposte qui avanzate, nonché si limitano posizioni di rendita di solito relative a situazioni già connotate da medio/alto tenore reddituale. Si elimina il contenzioso e l'incertezza sulle prestazioni erogate dagli E.B.
ARGOMENTO	Reddito lavoro dipendente
Norma di riferimento	Art. 63 (ex art. 51) TUIR, comma 2, lett. l (ex lett. g)
OSSERVAZIONI	La partecipazione dei dipendenti riveste una certa importanza.
CONTRIBUTO	Il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a euro 5.000 , a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione.
FINALITÀ	Aumento del valore per favorire la partecipazione azionaria dei lavoratori.
ARGOMENTO	Reddito lavoro dipendente
Norma di riferimento	Art. 63 (ex art. 51) TUIR, comma 4 (ex comma 3)
OSSERVAZIONI	I valori vanno adeguati e vanno tenuti come <i>plafond</i> . Inoltre i redditi già tassati (a valore reale o convenzionale) non devono entrare in questo <i>plafond</i> .
CONTRIBUTO	4. Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 14, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 10. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro 1.000 ; se il predetto valore è superiore al citato limite, la parte eccedente concorre a formare il reddito. Ai fini del raggiungimento del detto limite, sono esclusi i valori di cui al presente comma o al comma 6 già sottoposti a tassazione.
FINALITÀ	Adeguamento dei valori. Esclusione dei valori già assoggettati a tassazione, altrimenti si crea un effetto duplicativo che esula dalle finalità di legge.



LE PROPOSTE DEL CENTRO STUDI IN AMBITO DI RIFORMA DEL TUIR



ARGOMENTO	Reddito lavoro dipendente
Norma di riferimento	Art. 63 (ex art. 51) TUIR, comma 6 (ex comma 4) lett. b)
OSSERVAZIONI	Escludere prestiti di scarso valore dalla considerazione a fini fiscali.
CONTRIBUTO	4b) in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di scadenza di ciascuna rata o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi. Tale disposizione non si applica per i prestiti stipulati anteriormente al 1° gennaio 1997, per quelli di durata inferiore ai dodici mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto-legge 31 dicembre 1991, n. 419, convertito con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172; la tassazione non si applica inoltre per prestiti al dipendente cumulativamente non superiori ad euro 5.000 di durata inferiore a 36 mesi.
FINALITÀ	Favorire l'autofinanziamento dei dipendenti all'interno dell'azienda per somme di modico valore, escludendole integralmente da tassazione.
ARGOMENTO	Reddito lavoro dipendente
Norma di riferimento	Art. 63 (ex art. 51) TUIR, comma 7 (ex comma 7)
OSSERVAZIONI	Razionalizzazione e adeguamento importi indennità di trasferta.
CONTRIBUTO	Le indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente euro 100 al giorno, elevati a euro 180 per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto; la ripartizione dei suddetti limiti giornalieri è di un 1/4 per ciascun pranzo, e metà per alloggio; in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite giornaliero è ridotto per la parte rimborsata o fornita. In caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto la quota di indennità comunque esente è di 1/4 del limite giornaliero. In caso di rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori del territorio comunale non concorrono a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese, anche non documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di dette trasferte o missioni, fino all'importo massimo giornaliero di euro 25 , elevati a euro 45 per le trasferte all'estero. Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore, concorrono a formare il reddito. I contratti collettivi di cui all'art. 51 del D.lgs. 81/2008 possono aumentare i valori di esenzione relativi a pranzo o cena o alloggio fino ad un massimo del 20 %, restando fermo il limite complessivo giornaliero.
FINALITÀ	Attualizzare i valori. La riduzione 1/4 + 1/4 + 1/2 tende a correggere quello che attualmente è un valore unico di esenzione giornaliera, indipendentemente a quale spesa si rivolga, il che è sperequativo nonché fonte di possibile elusione. Dare un limitato spazio di manovra alla contrattazione collettiva.





LE PROPOSTE DEL CENTRO STUDI IN AMBITO DI RIFORMA DEL TUIR



ARGOMENTO	Reddito lavoro dipendente
Norma di riferimento	Art. 63 (ex art. 51) TUIR, comma 9 (applicativo del disposto di cui al D.l. n. 193/2016)
OSSERVAZIONI	La norma è giusta e risolve un contenzioso iniquo sul trasfertismo ma nella stesura risulta troppo sbilanciata
CONTRIBUTO	9. Il comma 8 si interpreta nel senso che i lavoratori rientranti nella disciplina ivi stabilita sono quelli per i quali sussistono contestualmente le seguenti condizioni: a) la mancata indicazione, nel contratto o nella lettera di assunzione o nelle sue successive modifiche , della sede di lavoro; b) lo svolgimento di un'attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente; c) la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, attribuite senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta. Ai lavoratori ai quali, a seguito della mancata contestuale esistenza delle condizioni di cui al presente comma, non è applicabile la disposizione di cui al comma 8 è riconosciuto il trattamento previsto per le indennità di trasferta di cui al comma 7.
FINALITÀ	La cancellazione dell'ultimo periodo non toglie efficacia alla giusta disposizione ma evita che anche solo la mancanza di uno dei tre elementi faccia ricadere automaticamente l'esenzione di cui al comma 8 (ad esempio la sola mancanza di indicazione della sede nel contratto di lavoro) portando, ad esempio, ad esenzione somme erogate forfettariamente senza riferimento ai giorni effettivi di trasferta.
ARGOMENTO	Reddito lavoro dipendente
Norma di riferimento	Art. 63 (ex art. 51) TUIR, comma 10 (ex comma 7)
OSSERVAZIONI	Adeguamento valori indennità di trasferimento
CONTRIBUTO	10. Le indennità di trasferimento, quelle di prima sistemazione e quelle equipollenti, non concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare per un importo complessivo annuo non superiore a euro 3.500 per i trasferimenti all'interno del territorio nazionale e euro 8.000 per quelli fuori dal territorio nazionale o a destinazione in quest'ultimo. Se le indennità in questione, con riferimento allo stesso trasferimento, sono corrisposte per più anni, la presente disposizione si applica solo per le indennità corrisposte per il primo anno. Le spese di viaggio, ivi comprese quelle dei familiari fiscalmente a carico ai sensi dell'articolo 14, e di trasporto delle cose, nonché le spese e gli oneri sostenuti dal dipendente in qualità di conduttore, per recesso dal contratto di locazione in dipendenza dell'avvenuto trasferimento della sede di lavoro, se rimborsate dal datore di lavoro e analiticamente documentate, non concorrono a formare il reddito anche se in caso di contemporanea erogazione delle suddette indennità.
FINALITÀ	Mero adeguamento al costo della vita.



LE PROPOSTE DEL CENTRO STUDI IN AMBITO DI RIFORMA DEL TUIR



ARGOMENTO	Reddito lavoro dipendente
Norma di riferimento	Art. 63 (ex art. 51) TUIR, comma 15 (ex comma 9)
OSSERVAZIONI	Adeguamento valori.
CONTRIBUTO	15. Gli ammontari degli importi che ai sensi del presente articolo non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente possono essere sono rivalutati ogni 5 anni con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, tenendo in considerazione l'aumento del valore medio dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al periodo precedente. A tal fine, entro il 30 settembre, si provvede alla determinazione della predetta variazione. Nella legge di bilancio relativa all'anno per il quale ha effetto il suddetto decreto si farà fronte all'onere derivante dall'applicazione del medesimo decreto.
FINALITÀ	Si obbligano gli esecutivi a non tenere fermi detti valori per periodi tanto lunghi (come accade ora) per cui gli stessi finiscono per perdere la loro finalità ed efficacia. Con l'espressione "tenendo in considerazione" si vuole suggerire non un meccanismo di rivalutazione automatica "matematica" ma un adeguamento che fra le varie finalità persegua anche quello di stabilire importi arrotondati, di immediata comprensione e/o facilmente gestibili. In tale sede, peraltro, si potrebbe inoltre cogliere l'occasione per rivedere la materia complessiva alla luce delle evoluzioni emerse nel mondo del lavoro, in continuo e rapido cambiamento.

ARGOMENTO	Reddito lavoro dipendente
Norma di riferimento	Art. 63 (ex art. 51) TUIR, comma 15/Bis
OSSERVAZIONI	Introduzione di un nuovo comma , ora denominato provvisoriamente 15/bis per non confonderlo con altri commi presenti nel testo base della riforma, con finalità di regolazione ed agevolazione per il rimborso delle spese per il lavoro agile.
CONTRIBUTO	15/bis. Le indennità forfetarie percepite per ristorare le spese sostenute dal lavoratore in modalità di lavoro agile o comunque da remoto per utenze, anche relative alla connessione, nonché per il funzionamento e la manutenzione di strumenti utilizzati per la prestazione da remoto non concorrono a formare il reddito per la quota sino a euro 4 al giorno di lavoro da remoto, e comunque entro il limite massimo di euro 60 al mese. In caso, alternativo, di rimborso analitico e documentato, le spese di cui al presente comma non concorrono a formare il reddito.
FINALITÀ	Diventa difficoltoso, nella maggior parte dei casi, operare una distinzione o una dimostrazione analitica delle spese che il lavoratore da remoto sostiene (in termini di costi di connessione ma anche di consumi domestici che vengono maggiorati dalla presenza del lavoratore) sia se riguardano il proprio domicilio abituale, ma ancor di più in considerazione della variabilità di contesti da cui il lavoratore potrebbe effettuare la prestazione. La fissazione di una quota forfetaria, del tutto volontaria e discendente da un accordo fra le parti, può invece aiutare a risolvere il problema.



LE PROPOSTE DEL CENTRO STUDI IN AMBITO DI RIFORMA DEL TUIR

ARGOMENTO	Reddito impresa (poste welfare)
Norma di riferimento	Art. 137 (ex art. 100) TUIR, comma 1
OSSERVAZIONI	Estensione <i>welfare</i> aziendale (rif. art. 63 TUIR, lett. f)
CONTRIBUTO	<ol style="list-style-type: none">1. Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, conciliazione vita-lavoro, benessere organizzativo, sostenibilità ambientale e sociale, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.2. Le spese riferite all'erogazione di beni e servizi ai lavoratori, di cui all'art. 63, sono sempre interamente deducibili dal reddito d'impresa, anche qualora riferite alle finalità di cui al c.1 del presente articolo, nei limiti in cui non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente del percipiente.
FINALITÀ	L'ampliamento delle categorie dei servizi offerti dai datori di lavoro è in linea con le più recenti evoluzioni delle esigenze lavorative e personali. Il chiarimento sulla deducibilità appare necessario in ragione dell'ampliamento dell'alveo in cui rientrano le erogazioni.

ARGOMENTO	Reddito lavoro dipendente – Imposta su rivalutazione T.F.R.
Norma di riferimento	Articolo 23 (ex articolo 11, commi 3, 4 e 4-bis, D.lgs. n. 47 del 2000)
OSSERVAZIONI	Si rende necessaria una razionalizzazione/semplificazione dei termini di versamento.
CONTRIBUTO	Eliminare l'acconto al 16 dicembre e versare solo il saldo al 16 febbraio dell'anno successivo.
FINALITÀ	Semplificazione. Il meccanismo acconto/saldo dell'imposta sulla rivalutazione del TFR, anche al di là dei problemi che comunque si possono creare, come nel recente passato, in caso di fluttuazione dei coefficienti di rivalutazione, rappresenta un inutile appesantimento di adempimenti, sia sul versante lavoristico che su quello contabile (anche per il fisco). Meglio optare per una tassazione con un solo versamento a saldo ad importi già definitivi. Il breve lasso di tempo fra le date (attuali) di versamento dell'acconto e del saldo non creerebbe squilibri di cassa sensibili.

CONVEGNO 5 APRILE 2024: “Legalità, sicurezza e appalti nel lavoro che cambia”

• A CURA DELLA REDAZIONE •

Si è svolto a Milano il 5 aprile 2024 il convegno su *“Legalità, sicurezza e appalti nel lavoro che cambia”* organizzato dal CPO di Milano e ANCL UP Milano, in collaborazione con la Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano e Regione Lombardia, che ha ospitato relatori e partecipanti nell’Auditorium Testori di Palazzo Lombardia a Milano.

Le relazioni si sono succedute lungo 4 ore di lavori davvero intensi e preziosi per le testimonianze portate sul palco sia dai Consulenti del Lavoro che dalle istituzioni, *in primis* su tutte dal Ministro Marina Calderone, nonché dai vertici della categoria e dell’Ancl e da rappresentanti di Inps, Inail, Inl, Regione Lombardia e studiosi del diritto.

MINISTRO MARINA CALDERONE: SEMPLIFICAZIONE E AI AL CENTRO DEL FUTURO DEL LAVORO, MA LA REPUBBLICA È FONDATA SUL LAVORO DELLE PERSONE

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Marina Calderone, ha sottolineato l’importanza della **semplificazione normativa** e dell’**adattamento** alle **sfide** poste dalle **transizioni digitali ed ecologiche** e ha evidenziato il ruolo cruciale dell’intelligenza artificiale, sia come motore di produttività che come potenziale minaccia per il lavoro umano se non gestita correttamente ricordando, con l’occasione, l’articolo 1 della Costituzione Italiana:



il Ministro ha infatti sottolineato che la Repubblica è **fondata sul lavoro delle persone**, non delle macchine. Occorre volgere lo sguardo al futuro, così ancora il Ministro che, a più riprese, ha **ringraziato i Consulenti del lavoro** per l’opera svolta e ha sottolineato la loro importanza nel loro ruolo di “sentinelle” nel promuovere la cultura della sicurezza, ambito sul quale occorre investire anche con particolare riguardo al lavoro femminile (ma anche già nelle scuole!), e il rispetto delle regole. È importante il ruolo dei Consulenti del lavoro poiché il loro lavoro è fondamentale anche per comprendere i servizi e i bisogni della società e *come* la società si sta evolvendo.

Il tema della sicurezza e della legalità è stato comunque “il” tema sul quale si è concentrato l’intervento del Ministro che non ha mancato di sottolineare gli obiettivi che hanno mosso la mano del Legislatore nel recente decreto legge n. 19/24 [Ndr: che è stato successivamente convertito in legge con alcune modifiche rispetto al testo iniziale] intervenendo sulla reintroduzione della fattispecie penale per il reato di somministrazione illecita di manodopera e sul nuovo istituto della “patente a crediti”. È importante che il Governo, ➤



L'impegno etico dei professionisti Rispondere al Cambiamento

Sottolineata dal Ministro l’importanza della semplificazione normativa e dell’adattamento alla transizione digitale ed ecologica. L’intelligenza artificiale ha un ruolo di rilievo come strumento di protezione e di promozione del lavoro, ma evidenzia anche la potenziale minaccia che racchiude in sé e che va gestita con attenzione

CONVEGNO 5 APRILE 2024: “LEGALITÀ, SICUREZZA E APPALTI NEL LAVORO CHE CAMBIA”

basandosi sull’ascolto, prezioso, delle parti sociali, si adoperi per assicurare la qualificazione di tutte le imprese che lavorano in cantieri, soprattutto quelli complessi come quello di Firenze, dove è avvenuta recentemente la grande tragedia che tutti ricordano.

A seguire una sintesi degli interventi del Convegno, che hanno fatto seguito alla relazione introduttiva del Presidente Potito di Nunzio (che si può leggere ne [Il Punto](#) del numero di aprile 2024 di Sintesi), e che è possibile rivedere integralmente sul canale YouTube di Regione Lombardia (cliccando [qui](#)); la documentazione inerente i diversi interventi si possono acquisire accedendo al sito della [Fondazione Consulenti del lavoro di Milano](#).

ALESSANDRO GRAZIANO, Presidente Ancl Up Milano: SERVONO NORME PER TUTELARE IMPRESE E LAVORATORI

Il Presidente dell’Ancl UP Milano, Alessandro Graziano, dopo aver portato i saluti ai relatori e ai partecipanti all’evento, sottolinea con vigore l’importanza della **tutela dei diritti** e del **rispetto delle normative** nel contesto lavorativo, rimarcando quanto siano fondamentali per la **sostenibilità** e il **successo** delle imprese. Forte della sua esperienza come consulente del lavoro, ha ricordato le **sfide** affrontate dai Consulenti del lavoro - **intermediazione di manodopera** e **caporalato** -. Ripercorrendo le diverse riforme legislative succedutesi nel tempo (si ricordano il pacchetto Treu, la Legge Biagi e il *Jobs Act*), ha messo in luce come spesso il Legislatore **faticchi a tenere il passo** in un contesto economico dinamico e dall’evoluzione spesso rapida e incisiva.

Tutela dei diritti e rispetto delle normative nel contesto lavorativo

Il presidente Graziano ha sottolineato con forza l’importanza della tutela dei diritti e del rispetto delle normative per la sostenibilità e il successo delle imprese. Partendo dalla sua esperienza come consulente del lavoro, ha evidenziato le sfide poste dal fenomeno dell’intermediazione di manodopera e dal caporalato, nonché le difficoltà del Legislatore nel tenere il passo con l’evoluzione del contesto economico dinamico.



È proprio riferendosi ai temi del Convegno - di grande e dolorosa attualità - e cioè la **sicurezza** sui luoghi di lavoro e il **lavoro sommerso** con particolare attenzione sulla questione degli appalti non genuini, ha messo l’accento sulla necessità di una regolamentazione che, oltre a imporre obblighi al committente, fornisca anche una tutela del *business* e introduca strumenti per esercitare il controllo richiesto.

DARIO MONTANARO, Presidente Ancl: LE IMPRESE DEVONO GESTIRE IL CAPITALE UMANO IN MODO ETICO

Dario Montanaro ha sviluppato il suo intervento affrontando i temi cruciali del mondo del lavoro da una prospettiva **“filosofica”**, senza tuttavia perdere di vista le implicazioni pratiche. L’enfasi del suo discorso è stata posta sull’**importanza della persona** e del suo ruolo all’interno del contesto lavorativo.

L’etica professionale nel mondo del lavoro lavoro in evoluzione

Dario Montanaro offre una prospettiva “filosofica” sulla crescente importanza dell’etica e della responsabilità nel mondo del lavoro odierno. Sottolinea come i dipendenti abbiano oggi maggior potere contrattuale e cerchino ambienti che rispettino le regole, aprendo così la strada a un cambiamento culturale nelle pratiche professionali.



Nel discorso di Montanaro si sottolinea a più riprese che il potere contrattuale dei lavoratori è cambiato conferendo loro ora la capacità di controllare le imprese e di cercare ambienti di lavoro che rispettino le regole contrattuali, ambientali e fiscali.

Il mondo è in evoluzione e i professionisti devono essere in grado di **intercettare il cambiamento**: è necessario un cambiamento culturale che preveda una revisione degli obblighi dei consulenti e delle conseguenze di una condotta professionale non etica.

Essere professionisti implica un **impegno etico e morale** che deve essere valorizzato all’interno della professione, conclude Montanaro. ➤



CONVEGNO 5 APRILE 2024: “LEGALITÀ, SICUREZZA E APPALTI NEL LAVORO CHE CAMBIA”

ANIELLO PISANTI, Direzione centrale vigilanza e sicurezza del lavoro I.N.I.:

PIÙ CONTROLLI CONTRO IL LAVORO IRREGOLARE E FOCUS SU DISCRIMINAZIONI

Garantire il rispetto delle **normative sul lavoro** e promuovere la sicurezza nei luoghi di lavoro: questo l’obiettivo principale dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), come sottolineato da uno dei massimi rappresentanti, Aniello Pisanti, durante l’intervento del 5 aprile. Sebbene l’organico dell’INL sia in aumento, il numero di ispettori rimane ancora **insufficiente** per garantire un controllo efficace su tutto il territorio nazionale.

Tra le priorità dell’INL vi è la **lotta al lavoro sommerso e irregolare**, come stabilito dal piano nazionale lanciato nel 2022, che ha previsto un aumento delle ispezioni per contrastare questo fenomeno. Tuttavia, Pisanti ha evidenziato come esistano settori particolarmente difficili da monitorare, come quello del lavoro domestico, caratterizzato da un alto livello di irregolarità.

L’attività di vigilanza dell’INL si concentra su diversi settori considerati **“borderline”**, tra cui l’edilizia, l’agricoltura, la logistica, il commercio e il settore manifatturiero artigianale. Inoltre, l’Ispettorato combatte le nuove forme di interposizione fittizia, come il contratto di rete, e si occupa dei distacchi transnazionali. Riguardo al D.l. n. 19/24 e alla cosiddetta **“lista di conformità”**, che prevede l’esenzione da ispezioni per 12 mesi per le imprese che hanno superato positivamente un controllo, il dott. Pisanti ha prospettato la possibilità di revisioni in fase di conversione in legge.

La gestione della lista di conformità comporta uno sforzo organizzativo non indifferente, ha spiegato Pisanti, poiché richiede la gestione burocratica di un archivio e di banche dati relative alle aziende esentate dai controlli per un anno.

Infine, Pisanti ha sottolineato l’impegno dell’INL nella lotta contro le discriminazioni e nell’attenzione alla realizzazione e al rispetto delle pari opportunità nei luoghi di lavoro.

Soluzioni per Combattere il Lavoro Nero

- Semplificare le Norme**
Ridurre la complessità delle normative e renderle più accessibili può aiutare a prevenire il lavoro nero.
- Promuovere la Legalità**
Coinvolgere i consulenti del lavoro e sensibilizzare imprenditori e lavoratori può contribuire a diffondere una cultura della legalità.
- Potenziare i Controlli**
L’Ispettorato del Lavoro svolge un ruolo cruciale, come dimostrato dalle 1000 ispezioni effettuate a Milano nel primo trimestre del 2024.

CARLO COLOPI, Direttore Ispettorato del Lavoro di Milano: **LAVORO E LEGALITÀ – UN’ENDIADI**

Il **lavoro** e la **legalità** sono **inscindibili**, un binomio che non può essere separato. Una **endiadi**, così la definisce Carlo Colopi all’inizio del suo intervento, sottolineando come tutti gli interventi, che lo hanno preceduto, hanno messo in luce questa connessione incontrovertibile. Nel riprendere il tema del "lavoro sommerso", il Dott. Colopi sottolinea come si tratti di un fenomeno complesso, che include situazioni di lavoro irregolare non comunicate alle autorità pubbliche e situazioni comunicate formalmente ma non conformi alle regole. Riporta così alla platea l’esperienza del biennio 2021-2022: dopo il periodo del Covid, il “lavoro nero” sembrava essere stato messo da parte, soprattutto nel settore dei pubblici esercizi. Tuttavia, i segnali indicano che il fenomeno del “lavoro nero” sta riprendendo slancio, e l’Ispettorato Nazionale del Lavoro sta concentrando le attività ispettive proprio su questo fronte. Nel 2023, sono state sospese 291 attività tra Milano e Monza, e sono stati trovati 408 ➤



L'Ispettorato Nazionale del Lavoro: Lavoro: Garante della della Legalità e della Sicurezza

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) svolge un ruolo fondamentale nel garantire il rispetto delle normative sul lavoro e la sicurezza sul posto di lavoro in Italia. Guidato da figure autorevoli come il dott. Aniello Pisanti, l'INL si concentra sulla lotta al lavoro sommerso e irregolare, con l'obiettivo di promuovere una cultura della legalità e della tutela dei diritti dei lavoratori.



CONVEGNO 5 APRILE 2024: “LEGALITÀ, SICUREZZA E APPALTI NEL LAVORO CHE CAMBIA”

lavoratori in nero, numeri veramente significativi. Nel 2024, i controlli sui pubblici esercizi stanno rivelando situazioni simili.

I controlli da soli, però, non sono sufficienti per arginare un fenomeno così diffuso.

Occorre trovare soluzioni alternative, unendo le **competenze dei filosofi e dei tecnici**.

La **prevenzione** e la **promozione della legalità** sono questioni centrali, e i **consulenti del lavoro** svolgono un ruolo fondamentale in questo ambito. L'INL a Milano ha già effettuato 1.000 ispezioni nel primo trimestre del 2024, in linea con gli obiettivi prefissati, ma è evidente che esiste un problema di legalità e di fenomeni da contrastare.

Un altro fenomeno preoccupante, che richiama il dott. Colopi nel suo intervento, riguarda i datori di lavoro che si rivolgono a **piattaforme elettroniche**: le piattaforme provvedono all'assunzione del personale e al pagamento degli stipendi, ma i lavoratori risultano “in nero” perché nessuna pubblica amministrazione è a conoscenza del rapporto di lavoro. Il datore di lavoro, in buona fede, si affida a soggetti privi dei titoli necessari per esercitare la professione, ritrovandosi così in una situazione di illegalità. La “*Gig Economy*” sta espandendosi in modo incredibile, poiché offre guadagni facili e consistenti, e l'INL intende insistere su questo fronte per combattere l'illegalità.

E conclude: il lavoro nella legalità rimane una **sfida costante**, che richiede un impegno continuo da parte di tutti gli attori coinvolti per promuovere una **cultura della legalità** e contrastare gli abusi e le violazioni delle norme.

ANDREA ASNAGHI, Responsabile Centro Studi Fondazione Cdl Milano, Consulente del lavoro: ESTERNALIZZAZIONI ILLECITE NEL MONDO DEL LAVORO - TRA COMPLESSITÀ NORMATIVA E NECESSITÀ DI SEMPLIFICAZIONE

Lo scenario delle esternalizzazioni lavorative si presenta complesso e sfaccettato, con una diffusa illegalità che rischia di minare i principi fondanti del diritto del lavoro. La provocazione iniziale del dott. Asnaghi solleva un interrogativo cruciale: la legalità conviene o

meno? Una domanda che rappresenta un vero spartiacque nel dibattito.

I dati raccolti evidenziano come l'illegalità sia particolarmente diffusa nel settore dell'esternalizzazione, con un proliferare di pratiche elusive delle norme vigenti. Il legislatore ha cercato di disciplinare il fenomeno distinguendo tra appalto e somministrazione, ma la realtà operativa si rivela più complessa.

Le attività di fornitura di manodopera, infatti, sono soggette a stringenti requisiti di legalità, potendo essere svolte solo da agenzie autorizzate o, in casi specifici, mediante il distacco di lavoratori. Tuttavia, emerge che spesso il distacco viene utilizzato in modo improprio, aggirando il divieto di subappalto, soprattutto negli appalti pubblici.

La pubblica amministrazione riceve quotidianamente dati su queste pratiche, ma l'utilizzo di tali informazioni risulta ancora carente. Si avverte la necessità di un'attività di *intelligence* che analizzi e valuti questi dati, al fine di contrastare efficacemente le esternalizzazioni illegittime. Un altro aspetto cruciale riguarda la responsabilità solidale nella filiera degli appalti genuini. Nonostante esistano norme a tutela dei trattamenti retributivi e contributivi, queste potrebbero essere ampliate ad altre forme di esternalizzazione, come i servizi di trasporto e logistica o il noleggio a caldo, attualmente non sufficientemente regolamentate.

La semplice verifica del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) non basta a garantire la genuinità dell'appalto e il rispetto delle condizioni lavorative, poiché si basa sulle dichiarazioni degli interessati. Pertanto, si evidenzia l'esigenza di introdurre norme più stringenti sulla responsabilità solidale, estendendo l'applicazione di quanto stabilito dalla Corte Costituzionale già nel 2017.

Inoltre, il dott. Asnaghi sottolinea la necessità di semplificare la burocrazia legata alle esternalizzazioni, come nel caso delle reti di impresa, dove le procedure risultano eccessivamente complesse e potrebbero incentivare la fuga dalla legalità.

Un'altra proposta riguarda il ripristino delle

CONVEGNO 5 APRILE 2024: “LEGALITÀ, SICUREZZA E APPALTI NEL LAVORO CHE CAMBIA”

norme di responsabilità sulle ritenute fiscali, consentendo un controllo più approfondito sulla correttezza delle retribuzioni e dei contributi versati.

In riferimento al D.l. n. 19/24, accoglie positivamente la reintroduzione delle sanzioni penali per le esternalizzazioni illecite, ma suggerisce una revisione della norma per renderla più efficace (una lettura della tabella a seguire mostra come la norma non metta a segno, in realtà, un risultato soddisfacente). In particolare, propone di abolire il limite massimo di 50.000 euro per le sanzioni pecuniarie, di migliorare la definizione della fattispecie penale, di inserirla nell’ambito del D.lgs. n. 231/01 sulla responsabilità amministrativa delle imprese e di escludere l’applicabilità del comma 2 dell’art. 38 del D.lgs. n. 81/2015 per i contratti a causa illecita.

pratiche illecite, al fine di tutelare i diritti dei lavoratori e garantire un sano equilibrio tra flessibilità e legalità.

Per una illustrazione completa del lavoro di studi e di proposte del Centro Studi di Fondazione Cdl Milano si invita a cliccare [qui](#)

Patente a crediti nel D.l. 19/2024

Il dottor Guariniello esprime l’auspicio che la patente a punti venga estesa anche agli appalti e subappalti intraziendali. Auspicabile che vi sia un incremento del personale ispettivo e di controllo, con un potenziamento delle competenze unitamente alla creazione di una procura nazionale sulla sicurezza del lavoro.



RAFFAELE GUARINIELLO, Magistrato e Giurista: SICUREZZA SUL LAVORO E PATENTE A PUNTI

Il recente Decreto legge n. 19 del 2024, così il dott. Guariniello, rappresenta un passo significativo verso il miglioramento della sicurezza sul lavoro sottolineando in modo particolare l’introduzione della **patente a punti**. Questo provvedimento è stato accolto positivamente per il suo *focus* sulla sicurezza in un contesto in cui gli **incidenti sul lavoro** continuano a rappresentare un problema rilevante. L’importanza della responsabilità delle imprese in caso di incidenti viene fortemente sottolineata, con la speranza che la patente a punti venga estesa anche agli appalti e subappalti intraziendali.

Il decreto, così ancora il dott. Guariniello, pone inoltre specifiche **condizioni** per il rilascio della patente a punti, tra cui la formazione obbligatoria del datore di lavoro e dei lavoratori autonomi, oltre alla necessità di possedere un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). È cruciale, tuttavia, prestare attenzione affinché la patente a punti non venga concessa in situazioni in cui il datore di lavoro abbia violato l’obbligo inderogabile della valutazione dei rischi.

Infine, il Relatore auspica **emendamenti** ➤

Il D.L. 19/2024 e le sanzioni

Violazione	Sanz. penale precedente Piena	Sanz. penale precedente Ridotta 1/4	Sanz. penale ATTUALE Piena	Sanz. penale ATTUALE Ridotta 1/4
Distacco illecito (2 lav. x 2 gg9)	240 euro	60 euro	5.000 euro	1.250 euro
Somministrazione o appalto illecito 50 lav. X 600 gg	1.800.000 euro	450.000 euro	50.000 euro	12.500 euro

Stato debole coi forti e forte coi deboli: nel primo caso (marginale) **aumento** di oltre 20 volte. Nel secondo caso (criminale) **diminuzione** di 36 volte.

Infine, il dott. Asnagli lancia una provocazione: perché non introdurre norme che consentano alle aziende, soprattutto quelle di piccole dimensioni, di regolarizzare il personale impiegato in modo illecito, impegnandosi a non commettere più violazioni nel futuro? Allo stesso tempo, si potrebbe inasprire il controllo sulle agenzie per il lavoro, imponendo scadenze più stringenti per le comunicazioni e adottando misure di certificazione preventiva della regolarità degli appalti.

In sintesi, il quadro normativo sulle esternalizzazioni si presenta complesso e necessita di interventi mirati, volti a semplificare le procedure, rafforzare la responsabilità solidale lungo la filiera e contrastare efficacemente le



CONVEGNO 5 APRILE 2024: “LEGALITÀ, SICUREZZA E APPALTI NEL LAVORO CHE CAMBIA”

[N.d.R. si segnala a tale proposito che in sede di conversione in legge del D.l. n. 19/2024 le norme sulla patente a punti hanno subito delle significative modifiche] al decreto per potenziare il personale e le competenze professionali nel campo della sicurezza sul lavoro evidenziando la necessità di affrontare la crisi attuale della giustizia penale in materia di sicurezza sul lavoro, con la proposta di istituire una procura nazionale dedicata a questo settore.

**ROSARIO DE LUCA, Presidente CNO:
CONSULENTI DEL LAVORO - INTEGRITÀ,
SICUREZZA E FUTURO**

In un momento di profonda riflessione collettiva, è importante sottolineare il **valore sociale** dei **Consulenti del Lavoro** e l'importanza dei **valori etici** che caratterizzano questa professione, esordisce Rosario De Luca, Presidente del Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, e continua: il termine **“lavoro”** - nel nome stesso di questa figura professionale - evidenzia l'impegno a essere testimonianze autentiche di integrità e legalità. Uno dei temi centrali affrontati nell'intervento di Rosario De Luca riguarda la **somministrazione fraudolenta**, che è stata depenalizzata nel 2016. Questa decisione è stata riconosciuta come dannosa, poiché ha contribuito alla creazione di realtà organizzative delinquenti, compromettendo l'integrità del mercato del lavoro.

I Consulenti del Lavoro si sono distinti per il loro impegno nel contrastare questa deriva. Hanno lavorato anche in sinergia con istituzioni come la Caritas e l'Inps per sostenere chi si trova in difficoltà nel mondo del lavoro, specialmente durante periodi critici come la pandemia di COVID-19.

Un altro aspetto cruciale affrontato nell'intervento del Presidente ha riguardato la **lotta contro la violenza di genere**: viene evidenziato che con l'introduzione del Decreto n. 48, si prevede per la prima volta la ricompensa per le donne vittime di violenza di genere, promuovendo l'assegno di inclusione come

strumento per emanciparsi dal ricatto economico e rientrare nel mondo del lavoro. Infine, il Presidente De Luca sottolinea come i Consulenti del Lavoro hanno accolto con favore la **riforma del reddito di cittadinanza**: è importante non incentivare un'assistenza a vita che potrebbe scoraggiare la crescita personale e professionale dei beneficiari.

Riflessione sui valori della professione

Occorre ribadire con forza il valore sociale dei Consulenti del Lavoro nella loro attività, lanciare un momento di riflessione sui valori etici della professione.



Con oltre 11 milioni di rapporti di lavoro gestiti i Consulenti del Lavoro evidenziano, inoltre, l'importanza della **prevenzione** come unica soluzione efficace contro gli incidenti sul lavoro. Attivamente promuovono la cultura della sicurezza nelle scuole e tra le nuove generazioni: investire in sicurezza sul lavoro è un investimento per il benessere sociale. Infine, il Presidente De Luca tocca il tema dell'**intelligenza artificiale** e della sua crescente importanza nel mondo del lavoro. L'invito è a non temere l'evoluzione tecnologica, ma a sviluppare la capacità di adattarsi e reinventarsi per affrontare le sfide future.

**INTERVENTO ALESSANDRA LANZA,
Direttore regionale Inail Lombardia:
STRATEGIE PER LA SICUREZZA SUL LAVORO
E PREVENZIONE NELLA REGIONE**

Nel suo intervento, la Dott.ssa Lanza ha fornito importanti osservazioni riguardanti l'**impegno e le strategie** dell'Inail della **Lombardia**, nonché una breve panoramica sui **dati** relativi agli **infortuni sul lavoro**. Nel 2023, si è registrata una diminuzione del 16,6% rispetto all'anno precedente, con una lieve riduzione anche negli infortuni mortali (2,8% in meno) ➤

CONVEGNO 5 APRILE 2024: “LEGALITÀ, SICUREZZA E APPALTI NEL LAVORO CHE CAMBIA”

rispetto al 2022), sebbene il numero totale di decessi sia rimasto a 172.

Tuttavia, è fondamentale interpretare i numeri con un occhio **critico**. Nonostante la diminuzione complessiva, c'è stato un preoccupante aumento del 7% degli infortuni mortali avvenuti in occasione di lavoro. Dei 172 decessi, ben 133 sono avvenuti sul posto di lavoro nelle aziende della regione Lombardia.

Il *trend* negativo è confermato anche dai dati di fine febbraio (del corrente anno), che indicano un aumento del 40% nei mesi di gennaio e febbraio. Pertanto, l'invito è a **non abbassare la guardia** e a considerare sempre il contesto. Questo approccio aiuta a orientare le politiche di sicurezza, legalità e prevenzione.

Ma cosa sta mettendo in campo l'Inail per garantire un ambiente lavorativo più sicuro? Spiega la dott.ssa Lanza che la **vigilanza** è il presupposto fondamentale per la legalità, e l'Inail ha **evoluto** il proprio metodo. In passato, le ispezioni erano effettuate a vista, ma ora l'attività è preceduta da un'intensa e mirata funzione di **business intelligence** che incrocia i dati provenienti da diverse fonti, tra cui l'Inail, l'Inps, la Camera di Commercio, l'Agenzia delle Entrate e l'anagrafe nazionale. L'obiettivo è individuare aziende sospette di irregolarità e agire **preventivamente**.

È importante sottolineare che questa attività non interferisce con le aziende sane e regolari. Un dato significativo: su oltre 1800 aziende ispezionate l'anno scorso in Lombardia, il 91% è risultato irregolare. Questo dimostra l'efficacia della *business intelligence* mirata.

Inoltre, l'Inail **collabora attivamente** con altri enti, come l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, l'Inps e le forze dell'ordine, sotto l'egida delle prefetture. A Milano, si concentra anche sull'azione di contrasto alle infiltrazioni mafiose negli appalti delle grandi opere, grazie a un protocollo firmato nel 2022.

La vigilanza Inail è assicurativa ma è anche a favore delle **imprese sane e regolari**. Queste ultime non devono subire la concorrenza sleale da parte di aziende che non rispettano i

valori di sicurezza e legalità.

La parola chiave per l'Inail e il mondo della sicurezza è la **prevenzione**. Investimenti negli ultimi anni, come i finanziamenti alle imprese attraverso i bandi ISI, hanno contribuito a diffondere la cultura della sicurezza. Oltre a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro, ciò ha portato a un aumento della competitività e del benessere organizzativo per le aziende e i lavoratori.

Nel panorama dell'Inail della Lombardia, le **risorse finanziarie** destinate alla sicurezza sul lavoro sono cospicue. Nel bando del 2023, a livello nazionale, sono stati stanziati ben 508 milioni di euro, di cui 70 milioni destinati specificamente alla regione Lombardia. Questo *budget*, comunica la dott.ssa Lanza, rappresenta tra il 15% e il 17% del totale nazionale, tenendo conto anche dei numeri del portafoglio Inail.

I **progetti** sono molteplici, e se ne citano solo alcuni nell'intervento: dalla sostituzione di macchinari nell'agricoltura alla rimozione dell'amianto. Le aziende adottano vari modelli organizzativi di gestione, ognuno con opportunità specifiche.

Tuttavia, l'introduzione di nuove macchine e nuovi modelli di gestione del lavoro richiede un **approccio strategico**, e la **formazione** è un elemento chiave. Spesso, le cause e le circostanze degli infortuni sul lavoro derivano dalla mancanza di formazione adeguata. A volte, la formazione viene considerata solo un adempimento burocratico, ma è essenziale per garantire la sicurezza.

La formazione deve essere **tempestiva e mirata**. I lavoratori esperti potrebbero diventare troppo abituati ai rischi e non prestare più attenzione alle potenziali pericolosità. D'altra parte, i neoassunti potrebbero non ricevere una formazione adeguata in tempo.

L'Inail investe significativamente nella formazione, e la Regione Lombardia, in collaborazione con l'assessorato della dott.ssa Tironi, sta seguendo un importante finanziamento messo a disposizione dall'Inail. Entro giugno, ➤

CONVEGNO 5 APRILE 2024: “LEGALITÀ, SICUREZZA E APPALTI NEL LAVORO CHE CAMBIA”

verranno emanati bandi per le società di formazione, rivolti sia ai lavoratori che ai preposti. Questa formazione aggiuntiva va oltre gli obblighi di legge ed è anche innovativa, utilizzando metodi come la realtà aumentata e i *serious games*.

Un aspetto cruciale riguarda il **cambiamento nel mondo del lavoro**. L'introduzione di nuove macchine comporta nuovi rischi, e le aziende devono agire sul fattore umano. La formazione “*on the job*” è fondamentale. I lavoratori devono conoscere gli aspetti legati alle innovazioni tecnologiche e ai nuovi modelli di lavoro. Solo così i nuovi rischi, se non conosciuti, possono essere affrontati in modo efficace. L'innovazione va di pari passo con l'attenzione ai rischi, soprattutto quando si tratta di nuove macchine.

In chiusura, la dott.ssa Lanza ha illustrato due impegni particolari assunti dall'Inail. Il primo riguarda il **tavolo degli Infortuni Mortali**, istituito nel 2020 durante la pandemia. Questa *Task Force* ha l'obiettivo di tutelare le vittime e i superstiti degli incidenti sul lavoro, fornendo un immediato ristoro economico alle famiglie. Oltre al supporto sociale fornito dagli assistenti sociali, la *Task Force* coinvolge una squadra di funzionari, dirigenti medici e assistenti sociali. La funzione ispettiva è fondamentale: gli ispettori si recano tempestivamente sul luogo dell'evento per raccogliere informazioni, anche in situazioni di irregolarità e illegalità.

La sinergia con le forze dell'ordine e le ASL (Aziende Sanitarie Locali) è un altro aspetto cruciale. L'Inail ha accolto con favore il potenziamento della funzione ispettiva all'interno del decreto n. 19. L'auspicio della Dott.ssa Lanza è che questa pratica venga adottata anche a livello nazionale.

Inoltre, la **rete tra pubblico e privato** è di grande importanza. L'Inail, conclude la Relatrice, deve essere vicino a tutte le realtà, compresi gli imprenditori che affrontano sfide quotidiane legate alla liquidità, al recupero



Inail: prevenzione, formazione e controllo

Parola chiave per l'Inail e per il mondo della sicurezza e della legalità è la prevenzione: agire in prevenzione sicuramente è un modo di diffondere la cultura della sicurezza.

Fondazione Consulenti
Lavoratori & s.p.a.

dei crediti e alla ricerca di nuove commesse. L'istituzione deve fornire supporto attraverso rateazioni e sfruttando le opportunità offerte dal nuovo Codice della Crisi di Impresa. Anche le aziende temporaneamente in difficoltà, a causa di problemi di liquidità, possono investire in prevenzione e sicurezza. La collaborazione tra pubblico e privato è il **valore aggiunto** che permette di perseguire insieme la sicurezza, la legalità e il sostegno alle imprese.

INTERVENTO ANTONIO PONE, Direttore Generale vicario Inps: MOCOA PER GARANTIRE LEGALITÀ E SICUREZZA NEGLI APPALTI

L'Inps, in risposta alle continue **richieste** dei consulenti del lavoro e con l'obiettivo di promuovere **la legalità e la sicurezza** nella gestione degli **appalti**, ha creato uno strumento innovativo: il **Monitoraggio Occupazione Congruità Appalti (MOCOA)**. Questo il tema affrontato principalmente dal dott. Pone nel suo intervento.

Nel contesto delle **esternalizzazioni** di fasi di processi produttivi, spesso, riporta il Dott. Pone, si verificano situazioni in cui chi è titolare del rapporto di lavoro non coincide con l'effettivo utilizzatore della prestazione. Questo può comportare rischi per i lavoratori, sia in termini retributivi che previdenziali. Per affrontare questa problematica, il legislatore ha introdotto la responsabilità solidale, un meccanismo di controllo aggiuntivo per verificare la legalità delle condizioni lavorative. Il committente, coinvolto nella selezione degli imprenditori, ha un ruolo fondamentale nel garantire la legalità degli appalti. Tutta- ➤

CONVEGNO 5 APRILE 2024: “LEGALITÀ, SICUREZZA E APPALTI NEL LAVORO CHE CAMBIA”

via, come può verificare l'operato degli appaltatori successivamente alla selezione? Qui, annuncia il dott. Pone, entra in gioco il **MOCOIA - Monitoraggio Occupazione Congruità Appalti**.

Il MOCOIA è uno strumento sviluppato dall'Istituto per creare un circolo virtuoso in cui il mercato si autoregola. Esso si basa su un valore fondamentale: la legalità, con particolare attenzione alla sicurezza. Il committente, spesso economicamente più solido degli appaltatori, deve disporre di strumenti di indagine adeguati. Il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), pur essendo una fotografia momentanea della situazione, non è sufficiente. Esso può risultare positivo anche per soggetti con storie meno cristalline. L'Inps, avendo accesso a informazioni dettagliate, ha sviluppato il MOCOIA per colmare questa lacuna. Nel processo di monitoraggio, il committente svolge attività che consentono di incrociare i dati contenuti nei flussi Uniemens. Questo permette di ricostruire in modo accurato l'appalto e i subappalti nella filiera. Il MOCOIA rappresenta un passo avanti verso una gestione **più trasparente e sicura** degli appalti, contribuendo a tutelare i diritti dei lavoratori e a promuovere la legalità ed è uno strumento cruciale per identificare comportamenti non regolari da parte di imprese appaltatrici o subappaltatrici. Queste aziende potrebbero ottenere l'aggiudicazione di appalti grazie a offerte particolarmente basse, spesso a scapito del costo del lavoro e della legalità.

Il MOCOIA si basa su un'attività di **incrocio dati** tra le informazioni relative ai lavoratori impiegati in appalti o subappalti, note al committente, e quelle effettivamente denunciate in UniEmens. Durante tutto il corso dell'appalto, le imprese committenti possono verificare se gli appaltatori rispettano gli impegni assunti riguardo alla manodopera denunciata. Il sistema elabora un *report* mensile denomi-

nato **Documento Congruità Occupazionale Appalti (DoCOA)**: in tale sede si evidenziano eventuali discordanze o incongruenze tra i dati dichiarati in UniEmens e quelli registrati nel MOCOIA.

Il **committente** è fondamentale in questo processo: egli è colui che crea l'appalto, visualizza tutti i suoi appalti e inserisce i subappaltatori. L'accesso al MOCOIA avviene tramite il portale delle agevolazioni noto come **Diresco**. Il MOCOIA individua diverse anomalie:

Il Monitoraggio Congruità Occupazionale Appalti (MOCOIA)



- Fare emergere imprese appaltatrici o subappaltatrici dai comportamenti non regolari, che potrebbero ottenere l'aggiudicazione di appalti in virtù di **offerte particolarmente basse**, frutto di logiche e prassi comportamentali volte ad **abbattere illegittimamente il costo del lavoro**.
- MoCOIA si fonda su un'attività di **data crossing** tra i dati dei lavoratori impiegati in appalto/subappalto, noti al committente, e quelli poi effettivamente denunciati in UniEmens.
- Le imprese committenti, durante tutto il corso dell'appalto, avranno la possibilità di avere conferma o meno del rispetto degli impegni assunti dagli appaltatori all'atto del conferimento, in termini di manodopera denunciata.
- Il sistema elabora un **report mensile**: «Documento Congruità Occupazionale Appalti (DoCOA) che evidenzia eventuali **discordanze e/o incongruenze** nei dati **dichiarati in UniEmens** e quelli **registrati in MoCOIA**».

Attilio Pone - Direttore centrale attività INPS
Convegno "Legalità, sicurezza e appalti nel lavoro che cambia" - Auditorium Teatro di Palazzo Lombardia, Milano 5 aprile 2024

1. *Discordanze nei codici fiscali dei lavoratori:* Verifica se i codici fiscali corrispondono tra le denunce mensili e l'elenco del MOCOIA.
2. *Cambi nella compagine dei lavoratori:* Segnala eventuali modifiche nella composizione dei lavoratori utilizzati nell'appalto.
3. *Rapporto tra contributi dichiarati e importo versato:* Monitora se gli importi versati corrispondono alle denunce effettuate.
4. *Situazioni debitorie:* Oltre al DURC, il MOCOIA rileva situazioni debitorie su tutte le gestioni previdenziali a cui afferisce l'azienda.

Il MOCOIA, sottolinea e conclude il dott. Pone, offre un elevato livello di trasparenza, ma è importante sottolineare che l'accesso è **volontario**. L'invito è rivolto a tutti i committenti di utilizzarlo in modo massiccio. ➤



CONVEGNO 5 APRILE 2024: “LEGALITÀ, SICUREZZA E APPALTI NEL LAVORO CHE CAMBIA”

Parità di genere in regione lombardia

INTERVENTO DELLA DOTT.SSA TIRONI,
Assessore al Lavoro Regione Lombardia: **PARITÀ DI**
GENERE -SINERGIA CON I CONSULENTI DEL LAVORO

L'intervento della dott.ssa Tironi ha voluto rappresentare le attività e la programmazione di **Regione Lombardia**, che ha come *partner* anche i **consulenti del lavoro**, su diversi temi, dalla formazione alle politiche attive fino alla **parità di genere**.

Innanzitutto, è importante per la dott.ssa Tironi sottolineare come la nostra epoca stia attraversando un'**evoluzione straordinaria del mercato**. Il contesto lavorativo è contraddistinto da diverse transizioni, tra cui la **transizione digitale**, che emerge come una delle più significative. Tutte le **politiche attive** messe in atto dalla Regione hanno l'obiettivo, afferma con vigore la Relatrice, di mettere la **persona al centro**. Grazie alla figura e alla professionalità dei **consulenti del lavoro**, si riescono a intercettare **due direttrici fondamentali** per la Regione Lombardia: da un lato, coinvolgere il mondo economico produttivo, ovvero **le imprese**; dall'altro, includere direttamente le persone, gli **utenti finali**.

Nella nuova legislatura, annuncia la dott.ssa Tironi, la Regione intende **consolidare e migliorare i percorsi di formazione**, partendo dalla base primaria, quindi dalla scuola, e proseguendo con il **lifelong learning** e la formazione in aggiornamento. Questo rappresenta una leva essenziale per **aggiornare le competenze** e consentire alle imprese di rimanere competitive nel mercato odierno. La sfida principale è ridurre il **mismatch tra domanda e offerta di lavoro**.

Le politiche attive di Regione Lombardia si concentrano su misure che favoriscono la formazione e l'aggiornamento. Inoltre, vengono promossi **incentivi occupazionali** e percorsi formativi non solo per creare occupabilità, ma soprattutto per generare **occupazione effettiva**. Regione Lombardia è stata sempre una pioniera in questo campo, sottolinea con enfasi la dott.ssa Tironi e, per quanto riguarda la

formazione, i programmi sono stati ricalibrati negli ultimi mesi grazie a una dotazione finanziaria di circa **73 milioni di euro** destinata proprio a questo scopo. L'Assessore Tironi ricorda così la sottoscrizione di un accordo nel **gennaio 2023**, per la costituzione della rete dei **punti informativi di Primo Contatto**, che coinvolge direttamente i consulenti del lavoro delegati dalla **Fondazione Consulenti per il Lavoro**.

Passando al tema delle **pari opportunità**, occorre affrontare le sfide imposte dal cambiamento in evoluzione rapida e continua. La parità di genere è una di queste sfide. Dalle parole pronunciate dall'Assessore emerge la convinzione che gli obiettivi saranno raggiunti solo se tutti, con le proprie competenze e professionalità, continueranno a fare la propria parte. Proprio oggi, annuncia la dott.ssa Tironi, in occasione del Convegno viene sottoscritto un **importante protocollo** alla presenza del Ministro Calderone.

Sempre sul tema delle pari opportunità, viene declinato dall'Assessore come la strategia della Regione Lombardia in questo campo sia molto chiara e si focalizza su due obiettivi principali:

1. Aumentare la consapevolezza e promuovere il **cambiamento culturale**: la Regione intende incentivare sempre di più la consapevolezza riguardo alle questioni di genere e promuovere un cambiamento culturale attivo. Questo obiettivo coinvolge sia uomini che donne e mira a valorizzare la diversità di genere.

2. Incrementare l'occupazione femminile fin dalle scuole: la Regione riconosce l'importanza di agire fin dalle fasi iniziali dell'**istruzione** per favorire l'occupazione femminile. Questo include la riduzione del divario retributivo e la diffusione di strumenti e modalità ▶



Marina Calderone con l'Assessore Tironi di Regione Lombardia.

CONVEGNO 5 APRILE 2024: “LEGALITÀ, SICUREZZA E APPALTI NEL LAVORO CHE CAMBIA”

per promuovere il lavoro flessibile, consentendo una migliore conciliazione tra vita e lavoro per le donne (e anche per gli uomini).

Regione Lombardia, afferma con orgoglio l'Assessore, è stata la prima regione d'Italia ad aderire **alla certificazione della parità di genere**. Per sostenere questo cambiamento culturale nelle aziende, l'Assessore informa che Regione Lombardia ha messo a disposizione risorse regionali pari a 10 milioni di euro sotto forma di incentivi. È interessante notare, così sempre la Relatrice, che questa cifra supera l'importo messo a disposizione dal Governo per l'intera nazione.

Inoltre, la Regione prevede un **aumento** delle risorse e una **rimodulazione** dell'azione regionale per rendere il programma sempre più snello e semplice, incoraggiando le aziende a partecipare attivamente al programma regionale.

Gran parte di questi 10 milioni di euro, precisa la dott.ssa Tironi, è già stata allocata, grazie al grande lavoro svolto dalla consigliera di parità, dott.ssa Annamaria Gandolfi, e dalla sua vice, che si impegnano sul territorio incontrando le imprese presso le sedi delle camere di commercio per attuare il programma regionale.

Infine, riguardo all'emersione del **sommerso** e al **lavoro irregolare**, l'Assessore fa riferimento alla convenzione sottoscritta dalla Regione con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 13 luglio 2023.

Tre sono gli obiettivi, sintetizza l'Assessore, che guidano l'intervento della Regione Lombardia riguardo al tema del lavoro irregolare e della parità di genere:

1. Prevenzione e contrasto del lavoro irregolare: la prima leva consiste nella prevenzione della diffusione del lavoro irregolare e nell'emersione di quella parte che ancora fatica ad emergere. I dati presentati confermano l'esistenza di questa problematica.

2. Sperimentazione per l'integrazione e l'in-

clusione socio-lavorativa: la Regione si impegna a promuovere l'integrazione e l'inclusione delle persone che potrebbero essere vittime del lavoro irregolare. Questo implica un approfondimento dell'integrazione tra i servizi sociali e quelli per l'avviamento al lavoro.

3. Valorizzazione delle best practice e creazione di reti territoriali: la Regione ha aperto una manifestazione di interesse su tutto il territorio lombardo, coinvolgendo ambiti territoriali e sociali. L'obiettivo è valorizzare le esperienze positive già in atto e creare reti territoriali. Questo lavoro congiunto permetterà di supportare le vittime o potenziali vittime di sfruttamento lavorativo e di perfezionare il modello.

Un Traguardo Importante per le Pari Opportunità: Patrizia Muscatello, Direttore Ispettorato Nord Italia

La firma del Protocollo per le Pari Opportunità tra l'Ispettorato del Lavoro, la Consigliera di Parità Regionale della Lombardia, la Consulta degli Ordini Provinciali dei Consulenti del Lavoro della Lombardia e l'ANCL Lombardia rappresenta un momento di grande importanza per la promozione dell'uguaglianza e della dignità sul posto di lavoro. Questo accordo, unico nel suo genere, dimostra l'impegno congiunto di istituzioni pubbliche e privati nel contrastare ogni forma di discriminazione e nel garantire pari chance per tutti i lavoratori, indipendentemente dal genere, età o background.



Sfide e Opportunità per un Futuro più Equo

Sfide da Affrontare

Nonostante i progressi, persistono ancora molte sfide da superare per raggiungere la parità effettiva sul lavoro. Comportamenti discriminatori, disparità retributive e barriere all'avanzamento di carriera rappresentano alcune delle principali criticità da contrastare con determinazione.

Iniziativa Concreta

Grazie a questo protocollo, le istituzioni e le parti sociali potranno intraprendere iniziative concrete per promuovere una cultura aziendale basata sul rispetto, sulla valorizzazione delle differenze e sulla pari dignità di tutti i lavoratori, indipendentemente dal genere.

Visione per il Futuro

L'obiettivo finale è quello di creare un ambiente lavorativo sempre più inclusivo e meritocratico, in cui le competenze e i talenti di ogni individuo siano riconosciuti e valorizzati. Questo protocollo rappresenta un passo importante verso la realizzazione di questa visione condivisa.



La sperimentazione seguirà una tempistica e il modello sarà estremamente flessibile per adattarsi alle peculiarità di ogni provincia. Alla luce dei risultati raccolti, la Regione definirà una prassi per tutto il territorio lombardo, contrastando efficacemente il tema dello sfruttamento lavorativo.

GLI STR...ESSATI

Il treno era quello della linea dei pendolari - avanti e indietro ogni giorno, fino alla sospirata pensione - ma forse a quell'ora, metà pomeriggio, avevo qualche speranza di non finire in mezzo alla solita calca da bolgia dantesca. E difatti trovai uno scomparto con ben quattro posti liberi, tanto da potermi sedere e distendere le gambe, appoggiare la borsa, togliere il cappotto e riporvelo sopra (non proprio con cura, no, non ho mai imparato a piegarlo come si deve) e pure permettermi di leggere qualcosa che mi ero portato appresso, sperando non arrivasse nessuno ad invadere la piccola comodità che mi era stata regalata. Io ho spesso con me roba da leggere, i tempi morti a volte sono tanti, non solo un viaggio, magari è un cliente che si fa attendere, una fila in uno di quei rari uffici dove ancora si degnano di riceverti di persona, cose così.

Il treno era ancora fermo in stazione, mancava ancora qualche minuto alla partenza e la luce del sole di traverso, quel sole invernale così raro dalle nostre parti, attraversava - prossima al tramonto - tutto il vagone, creando un effetto fotografico nel gioco di ombre e luci che si riflettevano dentro.

Proprio mentre il treno, con un lieve sussulto, cominciò la sua lenta corsa, entrarono nello scompartimento due signore e si sedettero proprio davanti a me. Mi ritirai con garbo in modo da condividere lo spazio, addio gambe distese, ma soprattutto addio al silenzio, perché le due stavano animatamente discutendo ancora prima, probabilmente, di salire sul treno.

Io di solito, in quei rari momenti in cui vita e telefono si sospendono per un breve periodo di tempo, sono allegramente intento nei miei pensieri e nei fatti miei, né trovo un particola-

re diletto nel farmi quelli degli altri; ma così, a un tiro di fiato, mi era impossibile non ascoltare. Ovviamente distoglievo lo sguardo e mi fingevo una concentrazione impossibile sui fogli davanti a me, cercando di non incrociare nemmeno lo sguardo e di seppellire scomparendo nel nulla quel naturale imbarazzo che si crea quando la vita ti avvicina forzatamente a terzi. Non potrei pertanto descrivere le mie due occasionali coinquiline dello scomparto, ricordo di aver notato vagamente che una, la più esagitata e che teneva banco, era bruna mentre l'altra virava all'incirca sul biondo castano; entrambe avevano un *look* ed un modo di esprimersi che tradiva un lavoro d'ufficio, forse anche in un posto di un discreto *standing*.

- Sono furibonda, fu-ri-bon-da - diceva la bruna - trattarmi così, come una pezza da piedi. Ah ma gli faccio vedere io!

- Ma Paola - mi sembra di ricordare questo nome, detto dalla bionda - guarda che non ti ha fatto nulla: ti ha solo detto, anche in modo educato, che quel lavoro era sbagliato e che andava rifatto.

- Ma come sbagliato! Sono anni che lo faccio così, anzi mi correggo: si è sempre fatto così! E adesso arriva lui, "il signorino", a dirmi che non va bene...

- Veramente, Paola, c'è una *mail* di tre mesi fa con le istruzioni nuove, che poi io le trovo anche più efficaci del vecchio metodo. Anzi le stiamo usando tutti, solo tu continui imperterrita.

- Ma taci tu e tutti gli altri leccapiedi dell'ufficio. Basta che quello fiati e voi tutti giù a genuflettersi...

La bionda replicava con pazienza, si capiva che fra loro c'era una certa amicizia oltre il lavoro, un rapporto che faceva da argine a quello che ►

istintivamente avrei risposto io al suo posto.

- Ma dai, non è vero, è una persona intelligente sta facendo solo il bene dell'azienda. È anche attento, cerca di mettere tutti a proprio agio, sei tu che non lo sopporti.

- Ah, adesso sono io... Carla, a me nessuno mi dice quel che devo fare o non fare. Ma adesso gli faccio vedere io. Oggi, per cominciare, gli ho taroccato tutti i report del mio lavoro (tanto comunque sono così inviperita che da giorni non faccio praticamente nulla). Poi ho mandato una mail al nostro RLS sindacalista, chiedendogli se i lavori che stanno facendo sul tetto sono a norma o no...

- Ma che ti interessa, scusa? Noi siamo tre piani sotto ...

- Non è cosa mi interessa. È che io mi devo sfogare, devo farla pagare a lui, alla ditta e anche ai colleghi, te compresa eh Carla, che sembrate tutti degli idioti inebetiti, ipnotizzati dal signorino e dalle balle che vi raccontano, e il welfare, e il distributore dell'acqua depurata, e il bonus per le performance... Eh no, io vado controcorrente, la Paola è la Paola ed è capace di fare più casino di un terrorista, se vuole ...

- Paola, ma così vivi male, cerca di rilassarti, ormai è due anni che vivi così, già lo sai che hai il tuo caratterino (lo hai sempre avuto, eh ...) ma poi da quando ti sei separata da Giorgio ...

- Non mi parlare di Giorgio! Dopo dieci anni di matrimonio se n'è andato, questo imbecille. E ora fa il paparino, tutto dedito ai figli, sembra ci siano solo loro. E invece, lo sai, il mese scorso era in ritardo di ben due giorni con l'assegno! Ah ma ho telefonato subito all'avvocato... se non arriva il bonifico entro sera tu i figli non li vedi per un mese! Che se io non sto bene, non stanno bene neanche loro ...

- Ma veramente Giorgio, è sempre stato un papà attento, presente...

- Smettila! Sembri i miei figli! Io lo so, voi tutti falsi amici siete dalla sua parte, anche tu Carla che mi conosci da anni! Sei dalla parte di Giorgio, dalla parte del capo, dalla parte dei colleghi. Tutti contro di me... ah ma io sono esaurita, sai, sto prendendo gocchine come non ci fosse un

domani. Ma... ho tanto di certificato medico, io, faccio causa a tutti, alla ditta, al capo, a Giorgio, al mondo intero!

- Ma perchè invece di fare cause non fai un po' pace con te stessa, Paola - disse la bionda in tono un po' brusco, alzandosi.

Io pensavo stesse piantando in asso l'antipaticissima amica, invece si alzò pure questa, erano probabilmente arrivate a destinazione (grazie a Dio, pensai). Il silenzio tardò un po' a riprendersi il suo spazio, chè da lontano sentivo ancora la mora cianciare contro il mondo e le sue (del mondo, ovviamente) nefandezze; che poi quello che ritornò non era un silenzio vero, era il brusio indistinto dei treni popolati, ma che accompagnava bene quel minimo di concentrazione necessaria per mettermi a leggere un po'.

Però ripensavo alla conversazione appena passata; mi immaginavo quella Paola sul posto di lavoro, mi figuravo lo strazio ed il fastidio di una persona petulante, ostracizzante, conflittuale, pronta a battaglia su inezie, a creare malumori, inefficienze, nervosismo. Non dovevo nemmeno fare troppo sforzo di immaginazione, ho avuto anch'io persone così in ufficio, mi ricordo perfettamente il sollievo di quando hanno preso un'altra strada. Che poi, a dirla tutta, non è che esperienze di questo genere non arrivino mai sulla mia scrivania.

E conosco bene il senso di frustrazione che da datore ti prende, anche appassionato e dedito al meglio per chi lavora con te, quel sentimento di impotenza: perché a una persona negativa, diciamo problematica (con se stessa e in se stessa) che puoi fare?

Vorresti, lo dico con tutta franchezza, non averla, vorresti poter mettere fra te e lui (o lei) quanti più chilometri possibile, ma strumenti legali, concreti, non ne hai. Sarebbe una defatigante opera in cui contestare cose che sembrano scaturire da una commedia goldoniana o dal pettegolezzo di ringhiera: non rispondi bene, hai sempre il broncio, tratti male tutti, ti lamenti di tutti, non collabori.

Per andare al sodo: come fai a liberarti di uno ►

str...acciaanima, uno str...alunato, no, almeno una volta va detta papale papale; come fai a licenziare uno *stronzo*¹?

E così mi cade l'occhio su un articolo, a volte guarda la combinazione, fra quelli che mi ero portato dietro da leggere, dove si parla di **eristress**, parola che non avevo mai incontrato prima, unione fra una radice greca (*"eris"*, conflitto) e il solito *stress*, che ormai conosciamo perché lo ritroviamo da tutte le parti; insomma, si tratta, per farla breve, di una situazione trascinata di conflitto che alla fine fa star male le persone. No, non pensate al *mobbing*: qui non c'è bisogno di alcun intento anche vagamente persecutorio, basta che sul posto di lavoro ci sia qualcosa come un'accesa litigiosità, un diverbio continuo, un'incompatibilità di carattere, che a lungo andare (la scienza psico-giuridica in merito ha distillato in tre mesi il periodo minimo di manifestazione) il danno è fatto, il disturbo psicosomatico è belle che servito.

Mi ritorna in mente subito un paragone con la signora bruna appena scesa, ma l'articolo è interessante e mi reinoltro nella lettura. Ci sono state delle sentenze recenti, leggo: Cass., n.4664/2024 e n. 5061/2024. Il datore è stato condannato in entrambi i casi, il ragionamento non fa una grinza: l'articolo 2087 c.c. ti impone di valutare i fattori organizzativi ed ambientali tali da far stare al meglio le persone che lavorano nella tua azienda. Se non riesci a gestire il conflitto la gente sta male e tu ne paghi le conseguenze. Quello che però faccio fatica a capire – forse l'impressione del causale incontro è ancora troppo forte – è come fare a gestire la cosa se ti trovi una Paola come quella di prima davanti?

Io lo so cosa direte voi: ma ci sono tanti rimedi organizzativi, puoi fare corsi sulla comunicazione e sulle relazioni, esperienze di *team*

building, fare dei *focus group*, del *coaching*, puoi anche mettere a disposizione uno psicologo per colloqui individuali. Tutto vero, tutto giusto, forse (anche questo dobbiamo dircelo) alcune cose non sono alla portata di tutti, ma dobbiamo essere orientati al benessere. Sempre e comunque, impavidi come antichi guerrieri pronti ad offrire il petto alle avversità (le simpatiche frecce del nemico).

Poi nell'approfondire il tema mi preoccupa ancor di più, perché nelle maglie di questo conflitto possono cadere tutti: non solo lo str. alunato e il suo antagonista (da qualsiasi parte vogliate mettere l'uno o l'altro, che anche certi datori te li raccomando proprio) ma anche coloro che, per quanto terzi, sono esposti a queste schermaglie continue. Perché è l'ambiente di lavoro che diventa stressogeno, e nell'ambiente malsano possono avere disturbi tutti quelli che vi interagiscono.

Quindi, lo dico sempre da datore e da consulente, tu hai un dipendente così, mettiamo che sia uno str. acciapazienza irreversibile (non ditemi che non ne avete mai conosciuti) per cui per quanto tu possa investire per calmierare il livello di disagio e ricondurlo a miti consigli (anche per il suo bene), se profondi i tuoi sforzi in serenità e benessere, lui (o lei) rimane tale, anzi peggiora, perché il vero spirito malvagio si nutre della sua cattiveria, ci sguazza dentro (d'altronde, perché poi rovinare solo la propria vita quando puoi guastare anche quella degli altri)? Però il problema non è solo circoscritto fra te e lui (o lei), oppure fra lo str.ainfelice e la sua vittima, perché intanto il malessere serpeggia, le disfunzioni aumentano, qualcuno si dimette per stare finalmente tranquillo, qualcun altro si ammala, quantomeno una gastrite cronica che comunque non fa mai piacere. E per quanto tu cerchi di sistemare le cose, la situazione peggiora. E benché tu faccia di tutto, beninteso, qual- ➤

1. Chiedo anticipatamente perdono per il termine, che userò una volta sola e resterà sottinteso nel proseguo. A mia parziale giustificazione, da quando ho letto un manualetto leggero ma interessante, *"Il metodo anti-*

stronzi. Come creare un ambiente di lavoro più civile e produttivo o sopravvivere se il tuo non lo è" di Robert Sutton, ho cominciato a pensare che il termine assurga ad una sua dignità defnitoria ed abbia un non so che di scientifico.

cuno ti dice che la colpa è comunque tua...

E allora arrivi ad un punto in cui pensi che sia giunto il momento in cui ognuno vada per la propria strada, ma qui entri nel dedalo dei diritti dei lavoratori (che nemmeno mi sogno di mettere in discussione, sia chiaro, ma quando i diritti vanno in conflitto fra di loro e con la logica, che si fa?) e allora contestazioni, controdeduzioni, sanzioni, tutte azioni che peraltro peggiorano la cosa, in un circolo vizioso, poi arriverà puntuale come il treno su cui sto viaggiando, un bel certificato medico che nel raccontare il travaglio dello str.essator-stressato ti accuserà di ogni infamia.

Io me lo vedo, un discorso di questo genere davanti ad un giudice, magari uno di quelli per cui il licenziamento è l'*ultima ratio*, ma così ultima che se poco poco si trova una scu-

sa, anche banale o formale, oppure con una motivazione pieni di voli arditi e di disquisizioni accademiche, il dipendente te lo ritrovi bel bello da dove avevi cercato di lasciarlo. E d'altronde, la somma di tutto ciò che hai portato a tua difesa, anche frutto di anni di defatiganti osservazioni e contestazioni è che in fondo lo hai licenziato perché era uno str. amaledetto negativo, perché tu e i tuoi altri dipendenti non ce la facevate più. Onestamente, quante speranze hai di vincere?

E allora ripenso con una certa invidia al Giorgio (l'ex marito della Paola di prima) anche se non lo conosco, perché ci avrà messo anche dieci anni ma ad un certo punto la porta ha potuto chiuderla, lui.

Ma se la Paola è la tua dipendente, è finché morte non vi separi.

CONTRIBUZIONE SU FERIE NON GODUTE: un adempimento da rivedere

Da quasi un quarto di secolo l'Inps ha imposto il pagamento della contribuzione previdenziale sulla retribuzione relativa alle ferie maturate nell'anno e non godute nei 18 mesi successivi. Un obbligo derivante non dal diritto positivo che crea enormi difficoltà operative, note di rettifiche con relativi riflessi negativi sul tempestivo rilascio del DURC, possibile accredito di maggiore contribuzione sulle posizioni individuali (vedi in prosieguo), difficoltà di recupero della contribuzione pregressa nei casi di cambio di professionista nella gestione degli adempimenti amministrativi. Prima di entrare nel merito della questione con delle nostre proposte di semplificazione è utile fare delle premesse su quelli che sono i caratteri essenziali dell'istituto delle ferie.

QUADRO NORMATIVO

Art. 36 Costituzione

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

Pertanto la fruizione delle ferie è un diritto irrinunciabile: qualsiasi patto contrario, sia esso contenuto in un contratto collettivo o in un contratto individuale, è nullo; da ciò consegue l'automatica sostituzione (art. 36, c. 3, Cost.; art. 1419, c. 2, c.c.) della clausola nulla con la disposizione attributiva del diritto stesso.

ARTT. 2109 E 2243 CODICE CIVILE

*Il prestatore di lavoro ha diritto ad un **periodo annuale di ferie retribuito,***

possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, dagli usi o secondo equità.

L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie.

Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso.

LEGGE N. 157/81 (ratifica convenzione OIL n. 132/70)

1. Il frazionamento del congedo annuale pagato potrà essere autorizzato dall'autorità competente o dall'organismo appropriato in ciascun Paese.

*2. A meno che non sia diversamente stabilito da accordo tra il datore di lavoro e la persona impiegata interessata, e a condizione che la durata del servizio di questa persona le dia diritto a un tale periodo di congedo, una delle frazioni di congedo dovrà corrispondere almeno a **due settimane ininterrotte di lavoro.***

La Convenzione OIL prevede la possibilità di frazionare il periodo feriale, purché una delle frazioni di congedo corrisponda almeno a 2 settimane ininterrotte (vedi sopra), salvo diverso accordo tra datore e prestatore di lavoro. Il codice civile (art. 2109), invece, stabilisce solo che le ferie siano fruite possibilmente in modo continuativo.



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")

UNA PROPOSTA AL MESE

**DECRETO LEGISLATIVO N. 66/2003, ART. 10
(ricepimento della Direttiva CE 2000/34)**

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite **non inferiore a quattro settimane**. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

2. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

3. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2¹, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

In merito alla frazionabilità del periodo feriale, il Ministero del Lavoro ha distinto tre periodi di ferie:

- un primo periodo di almeno 2 settimane, da fruire nel corso dell'anno di maturazione, in modo ininterrotto se vi è richiesta del lavoratore. La richiesta deve essere formulata tempestivamente per consentire all'imprenditore di contemperare correttamente le esigenze dell'impresa con gli interessi del prestatore di lavoro;

- un secondo periodo di 2 settimane, da fruire anche in modo frazionato entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione (salvi i più ampi periodi di differimento stabiliti dalla contrattazione collettiva);
- un terzo periodo superiore al minimo di 4 settimane stabilito dalla legge, che può essere fruito anche in modo frazionato.

Nonostante la pluralità di fonti legislative che regolamentano l'istituto delle ferie, la materia è quasi interamente disciplinata dalla **contrattazione collettiva** e dalla **prassi aziendale**.

Il lavoratore dipendente che non lavora per l'intero periodo di maturazione, ha diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato al servizio effettivamente prestatato. Le modalità di conteggio dei mesi e delle frazioni di mese lavorate vengono stabilite dai contratti collettivi, ma in genere ogni mese di servizio da diritto ad un dodicesimo del periodo annuale di ferie spettanti, tenendo conto che le frazioni di mese di almeno quindici giorni valgono come mese intero.

LA PRASSI AMMINISTRATIVA INPS

L'Inps, seppur manchi, di fatto, una previsione normativa puntuale sul tema, con una serie di circolari, basate su alcune decisioni giurisprudenziali² e su orientamento del Ministero ➤

1. Art. 3, comma 2, D.lgs. n. 66/2003: "...I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno."

2. Giurisprudenza

Con ordinanza n. 26160 del 17 novembre 2020, la Corte di Cassazione ha affermato che costituisce base contributiva imponibile l'importo corrispondente alle ferie non godute dal lavoratore una volta decorso il termine previsto dall'art. 10 del D.lgs. n. 66/2003 (18 mesi dalla maturazione del diritto alla fruizione) a prescindere dal momento in cui la indennità sostitutiva viene monetizzata (o di specie alla cessazione del rapporto di lavoro). Il giudice di legittimità ha rinviato la decisione alla Corte d'appello dopo aver affermato che il datore di lavoro è tenuto a versare i contributi all'Istituto, in ragione del vantaggio economico che lo stesso ha ottenuto dall'attività prestata dal dipendente mentre avrebbe dovuto riposare.

... L'obbligazione contributiva, infatti, è inderogabile e l'inderogabilità trae origine dal fatto che essa nasce direttamente dalla legge ed è integralmente sottratta all'autonomia privata. In sostanza l'inderogabilità esprime l'indisponibilità dei soggetti coinvolti nel rapporto previdenziale rispetto alla fattispecie legale, così che gli stessi non possono sottrarsi, nemmeno in

via convenzionale, se non facendo venir meno i presupposti che determinano il nascere dell'obbligo o del diritto alla contribuzione.

Cassazione civile sez. Lav., 21/04/2020, n.7976
Irrinunciabilità del diritto alle ferie annuali retribuite. Il diritto del prestatore di lavoro al pagamento dell'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute sussiste ogni qualvolta la mancata fruizione delle stesse sia riconducibile alla impossibilità per il datore di lavoro – anche se non dipesa da sua colpa – di adempiere all'obbligazione di consentirne la relativa fruizione.

L'indennità sostitutiva delle ferie non godute ha natura retributiva, in quanto rappresenta la corresponsione, a norma degli artt. 1463 c.c. e 2037 c.c., del valore di prestazioni non dovute e non restituibili in forma specifica.

La sola ipotesi di esclusione del diritto del lavoratore alla fruizione dell'indennità sostitutiva per le ferie non godute si ha quando il datore fornisca in giudizio la prova di aver offerto un adeguato lasso di tempo per il godimento delle ferie, di cui il lavoratore non abbia usufruito, incorrendo così nella mora credendi.

(Nel caso di specie, essendo il rapporto di lavoro cessato per morte del lavoratore e, dunque, non essendo più possibile beneficiare delle ferie maturate in corso di rapporto, queste non possono

essere che monetizzate in favore degli eredi, non potendo rinvenirsi, nel caso concreto, alcuna offerta del datore di godere del periodo di ferie alla quale il lavoratore abbia opposto rifiuto).

Cassazione civile sez. Lav., 29/05/2018, n.13473
Indennità sostitutiva di ferie non godute: soggetta a contribuzione previdenziale

L'indennità sostitutiva di ferie non godute è assoggettabile a contribuzione previdenziale a norma dell'art. 12 della L. n. 153 del 1969, sia perché, essendo in rapporto di corrispettività con le prestazioni lavorative effettuate nel periodo di tempo che avrebbe dovuto essere dedicato al riposo, ha carattere retributivo e gode della garanzia prestata dall'art. 2126 c.c. a favore delle prestazioni effettuate con violazione di norme poste a tutela del lavoratore sia perché un eventuale suo concorrente profilo risarcitorio – oggi pur escluso dal sopravvenuto art. 10 del D.lgs. n. 66 del 2003, come modificato dal D.lgs. n. 213, del 2004, in attuazione della direttiva n. 93/104/CE – non escluderebbe la riconducibilità all'ampia nozione di retribuzione imponibile delineata dal citato art. 12, costituendo essa comunque un'attribuzione patrimoniale riconosciuta a favore del lavoratore in dipendenza del rapporto di lavoro e non essendo ricompresa nella elencazione tassativa delle erogazioni escluse dalla contribuzione.

del Lavoro, ha stabilito che al 30 giugno di ogni anno il datore di lavoro ha l'obbligo di versare la quota di contribuzione calcolata sul monte ferie "scadute" (corrispondente alla data limite per il calcolo dei 18 mesi di cui all'art. 10 del D.lgs. n. 66 del 2003).

Infatti, il Ministero, con lettera del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale n. 6/PS/60985 del 14 maggio 1998, circolare Inps n. 134 del 23 giugno 1998, circolare Inps n. 186 del 7 ottobre 1999, ha previsto che entro il diciottesimo mese dall'anno di maturazione l'ente previdenziale debba richiedere una anticipazione della contribuzione sulle ferie non godute. Si tenga presente, aggiungiamo noi, che le ferie non possono mai essere monetizzate se non alla cassazione del rapporto di lavoro. Nella circolare n. 134 del 1998 l'Inps ha introdotto, per la prima volta, la tematica in esame disponendo che, in assenza di una diversa regolamentazione collettiva, *"la scadenza dell'obbligazione contributiva per le ferie non godute in ciascun anno solare cui si riferiscono deve essere fissata al diciottesimo mese successivo al termine di tale anno"*.

La successiva circolare n. 186 del 1999 chiarisce e mitiga il precedente orientamento affermando che: *"Con particolare riguardo al momento di fruizione delle ferie che, in base al dettato dell'art. 2109, è stabilito dal datore di lavoro "tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro", appare chiara la rilevanza che assumono non soltanto i C.C.N.L., ma anche i contratti, i regolamenti aziendali e le pattuizioni individuali che, ove finalizzati all'effettiva fruizione delle ferie, sono da considerare di miglior favore rispetto alle norme della contrattazione collettiva"*.

In concreto, l'Inps, dal 1999, ammette la legittimità dei regolamenti e degli accordi stipulati tra le parti, anche individuali, purché finalizzati ad un effettivo godimento delle fe-

rie e non ad una posticipazione ad oltranza di un diritto che, si ribadisce, essere "irrinunciabile" per il lavoratore.

"MOMENTO IMPOSITIVO" DEL COMPENSO PER FERIE NON GODUTE (CIRC. INPS N. 15/2002)

Come precisato nella circolare n. 186/1999 richiamata, in presenza di una previsione legale o contrattuale (collettiva o aziendale) che regola la fruizione delle ferie, la scadenza dell'obbligazione contributiva dovuta per il compenso per ferie non godute e la relativa collocazione temporale dei contributi coinciderà con il termine indicato nella normativa di riferimento.

Tale termine può essere differito in virtù di accordi e/o regolamenti aziendali o anche pattuizioni individuali tendenti ad agevolare il più possibile l'effettivo godimento delle ferie da parte del lavoratore entro i limiti fissati dall'art. 9, comma 1 e 2³ della convenzione OIL; ovviamente il momento impositivo e la collocazione temporale dei contributi dovuti sul compenso ferie non godute coincidono con il mese in cui cade tale termine differito.

Infine, in assenza di disposizioni contrattuali ovvero di regolamenti aziendali o di pattuizioni individuali, così come precisato nella circolare n. 134/1998, la scadenza dell'obbligazione contributiva e la relativa collocazione temporale dei contributi sono fissate al diciottesimo mese successivo al termine dell'anno solare di maturazione delle ferie (es. gli adempimenti contributivi per le ferie relative all'anno 2000 trovano scadenza al 30 giugno 2002; quelli per le ferie 2001, al 30 giugno 2003 e così via).

Individuato il momento impositivo con i criteri su esposti, i datori di lavoro sommeranno alla retribuzione imponibile del mese successivo a quello di scadenza delle ferie anche l'importo corrispondente al compenso per ferie non godute **ancorché non corrisposto**.

Come già precisato con la circolare n. 186/1999, la individuazione del momento in cui sorge ►

3. Art. 9, commi 1 e 2 Conv. Oil 132/70: "La parte ininterrotta di congedo annuale pagato menzionata al paragrafo 2 dell'articolo 8 della presente convenzione dovrà essere accordata e usufruita entro il termine di un anno al massimo, e il resto del congedo annuale pagato entro il termine di di-

ciotto mesi, al massimo, a partire dalla fine dell'anno che dà diritto al congedo. Ogni parte di congedo annuale che superi un minimo stabilito potrà, con il consenso della persona impiegata interessata, essere rinviata, per un periodo limitato, oltre i limiti indicati al paragrafo 1 del presente articolo."

UNA PROPOSTA AL MESE

l'obbligo contributivo sul compenso ferie non costituisce limite temporale al diritto del lavoratore di fruire effettivamente delle ferie.

Pertanto, può verificarsi il caso in cui le ferie vengano godute in un periodo successivo al momento impositivo; in tale ipotesi il contributo versato sulla parte di retribuzione corrispondente al "compenso ferie" non è più dovuto.

PROCEDURA PREVISTA DAL MESSAGGIO N. 101 DEL 13 GIUGNO 2001 (RECUPERO CONTRIBUTI NEL QUADRO "D" DEL MOD. DM10)

I datori di lavoro

- assoggetteranno a contribuzione l'intera retribuzione del mese nel quale le ferie arretrate vengono fruito (in tutto o in parte), attribuendo detta retribuzione allo stesso periodo di paga;
- porteranno a conguaglio nel quadro "D" del mod. DM10/2 l'importo dei contributi versati relativi al compenso sostitutivo divenuti indebiti, utilizzando il codice L480 preceduto dalla dicitura "REC. CONTR. FERIE";
- indicheranno, ai soli fini della quadratura dei monti retributivi, nei quadri B-C del mod. DM10/2, l'importo della retribuzione riferita al compenso ferie sulla quale sono stati a suo tempo versati i contributi oggetto di recupero con il codice L480, contrassegnandolo con i seguenti codici di nuova istituzione:
 - "H400" preceduto dalla dicitura "RID. IMPONIBILE ANNO CORRENTE", se la retribuzione cui si riferisce il recupero dei contributi per compenso ferie è di competenza dell'anno solare in corso;
 - "H500" preceduto dalla dicitura "RID. IMPONIBILE ANNO PRECEDENTE", se la retribuzione cui si riferisce il recupero dei contributi per compenso ferie è di competenza dell'anno solare precedente.

PROCEDURA DI "DECONTRIBUZIONE" DIRETTA SULLA RETRIBUZIONE DEL MESE IN CUI VENGONO FRUITE LE FERIE

I datori di lavoro

- assoggetteranno a contribuzione la retribu-

zione del mese nel quale le ferie arretrate vengono fruito (in tutto o in parte), portando in diminuzione l'importo riferito al compenso ferie già assoggettato a contribuzione;

- attribuiranno, comunque, l'intera retribuzione corrisposta al periodo di paga nel quale le ferie vengono fruito.

Tale procedura può essere utilizzata in tutte le denunce dell'anno, entro i 12 mesi dal periodo cui l'elemento si riferisce. Oltre i 12 mesi occorre attivare la procedura di regolarizzazione (Circ. Inps 106 del 2018).

ALCUNE CONSIDERAZIONI...

- i. la Corte di Cassazione ribadisce che **spetta al datore di lavoro l'esatta determinazione del periodo feriale** in quanto il lavoratore ha solo la facoltà di indicare il periodo entro il quale intende fruirne (Cass., 16 ottobre 2014, n. 21918; Cass., 12 giugno 2001, n. 7951). Se, nonostante la programmazione, il lavoratore non gode del periodo minimo previsto entro l'anno di maturazione, il datore di lavoro può obbligarlo a consumarle, anche per evitare di incorrere in conseguenze sanzionatorie e/o risarcitorie. In tal senso basti citare Cassazione n. 21918/2014 nella quale si afferma come *"l'esatta determinazione del periodo feriale, presupponendo una valutazione comparativa di diverse esigenze, spetta unicamente all'imprenditore, quale estrinsecazione del generale potere organizzativo e direttivo dell'impresa; al lavoratore compete soltanto la mera facoltà di indicare il periodo entro il quale intende fruire del riposo annuale. Da ciò discende che non può, comunque, ritenersi consentito al lavoratore autoassegnarsi le ferie in assenza di una preventiva autorizzazione da parte del datore o qualora abbia ricevuto un espresso diniego dallo stesso."*

Le conseguenze nel caso di mutamento unilaterale di un periodo di ferie concordato ►



sono riassumibili dalla Cassazione con la sentenza n. 1557 del 2000, la quale afferma che, salvo diversa disposizione della contrattazione collettiva, *“Il potere attribuito all’imprenditore di fissare il periodo di godimento delle ferie da parte dei dipendenti implica anche quello di modificarlo pur in difetto di fatti sopravvenuti, in base soltanto a una riconsiderazione delle esigenze aziendali, senza che in senso contrario rilevi la prescrizione relativa alla comunicazione preventiva ai lavoratori del periodo stabilito”*.

In relazione alle **2 settimane** di ferie che per legge devono essere godute durante il periodo di maturazione, perché il datore di lavoro sia **considerato sanzionabile** è sufficiente che il lavoratore, allo scadere di tale termine, non abbia fruito anche solo di una parte del periodo. Ciò anche nelle ipotesi in cui il godimento del congedo annuale sia in corso, in quanto il periodo deve essere fruito durante l’anno di maturazione. Quando non è possibile rispettare il periodo minimo di 2 settimane di ferie (o il diverso periodo previsto dalla contrattazione collettiva) nell’anno di maturazione **per cause imputabili esclusivamente al lavoratore** (ad esempio assenze prolungate per maternità, malattia, infortunio o servizio civile), il datore di lavoro non può essere ritenuto responsabile.

Inoltre Secondo la Corte di Cassazione (Cass., sez. lav. 14 giugno 2018, n. 15652), *l’indennità sostitutiva delle ferie non godute non sussiste se il datore di lavoro dimostra di avere offerto al lavoratore un adeguato tempo per il godimento delle ferie, di cui lo stesso non abbia usufruito, venendo così ad incorrere nella c.d. “mora del creditore”*.

Dalle massime della Cassazione si potrebbe dedurre che non sia necessario alcun accordo tra lavoratore e datore di lavoro per l’ampliamento della finestra temporale di godimento delle ferie. Tra l’altro per le figure professionali apicali

la gestione delle ferie è nelle loro mani non essendo obbligati al rispetto di alcun orario di lavoro né di presenza in azienda disponendo del tempo di lavoro a loro insindacabile giudizio senza doverne rendere conto.

- ii. L’innalzamento nel mese di giugno dell’imponibile contributivo del valore delle ferie residue rischia di generare una doppia penalizzazione in capo al dipendente perché pagherebbe la contribuzione su una retribuzione virtuale che intacca la retribuzione netta con forte probabilità perdita di beneficio dell’esonero contributivo del 6% o 7% (c.d. taglio del cuneo) nel caso rientrasse, con la sola retribuzione mensile, nei limiti previsti per l’ottenimento.
- iii. Operativamente è una gestione molto complessa perché riguarda periodi di paga spesso molto distanti tra loro. In pratica l’Inps prevede che nel momento del godimento delle ferie (sulle quali si è già corrisposta la contribuzione) bisogna versare la normale contribuzione e recuperare quella pagata in precedenza attivando, per intervalli di tempo superiori a 12 mesi, la procedura “VIG” che, oltre a essere lenta, in molti casi comporta la non riconciliazione da parte dell’istituto della contribuzione dovuta con quella versata, soprattutto in tutte quelle occasioni in cui nello stesso periodo si è proceduto ad altre regolarizzazioni, vedi per esempio le ipotesi legate ai c.d. “massimalisti” e cioè coloro i quali abbiamo superato in corso d’anno il massimale contributivo. Questa non efficace gestione fa apparire inadempiente il datore di lavoro con negativi risvolti sul rilascio del DURC.
- iv. Ma cosa succede se la contribuzione versata sulle ferie non godute venisse recuperata oltre il termine prescrizione? Certamente verrebbe opposto un rifiuto al recupero. Tra l’altro in questa materia c’è contrasto ➤



interpretativo: 5 anni per l'Inps e una parte della magistratura e 10 anni per altra parte della magistratura. Sarebbe davvero una beffa essere ottemperanti ad un adempimento, ripetiamo non di fonte legale, e vedersi non riconosciuto il diritto al recupero.

- v. Come anticipato in apertura di questo intervento, capiterà sicuramente che sulle ferie oggetto di anticipazione contributiva ci sarà una doppia contribuzione perché non vi è una procedura Inps che evidenzi il credito aziendale e nei casi di cambio di gestione da un consulente ad un altro e qualora l'azienda o lo stesso intermediario non comunichino correttamente tale dato al subentrante, il rischio di versare due volte la contribuzione sullo stesso periodo è alto. Con la conseguenza di creare un indebito contributivo generando un conseguente indebito accrescimento dei montanti pensionistici.
- vi. Non vi è più neanche il timore (o tuttalpiù risulta decisamente affievolito) di "gonfiare" la media delle retribuzioni dell'ultimo quinquennio o decennio per il calcolo del-

le pensioni c.d. "miste" essendo ormai trascorsi 28 anni dall'introduzione del sistema contributivo.

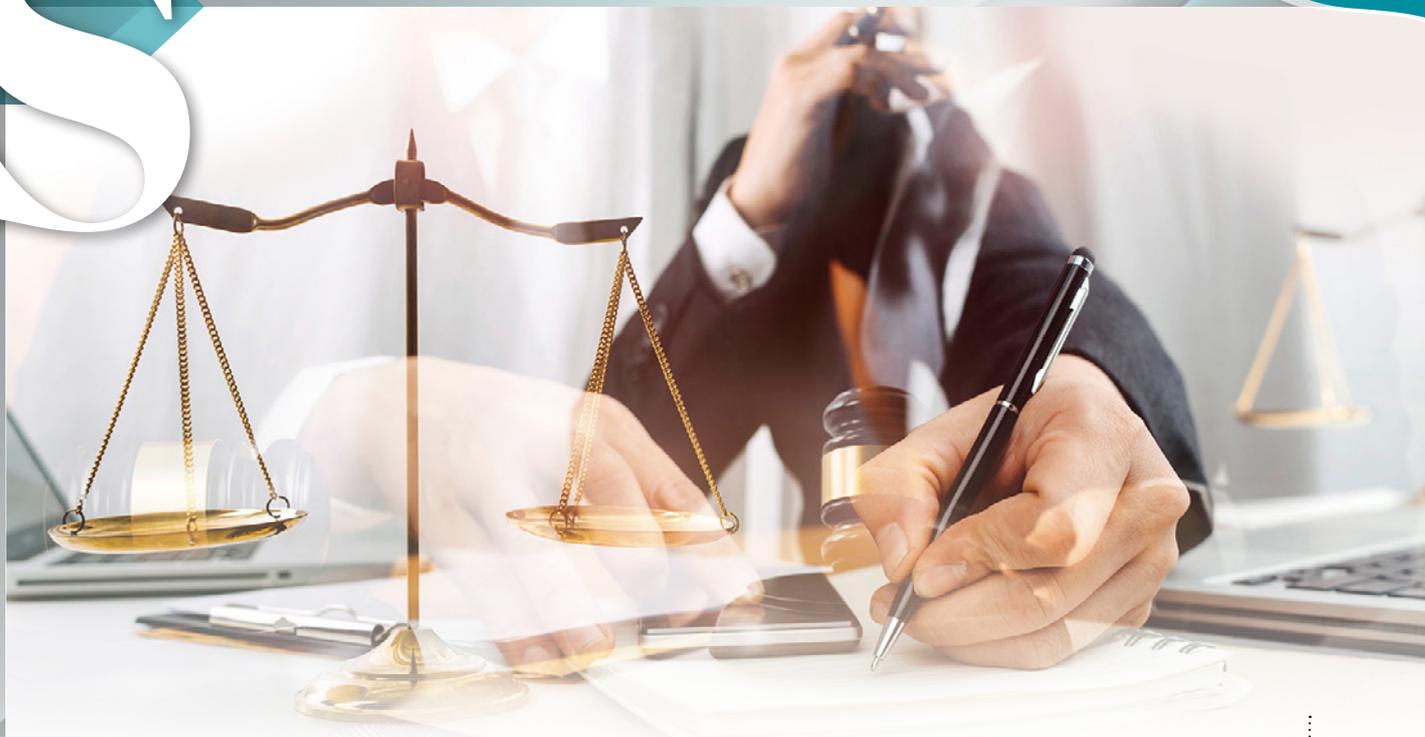
In definitiva è una gestione farraginosa e di difficile controllo.

SOLUZIONE PROPOSTA

Al fine di semplificare gli adempimenti ed evitare distorsioni al sistema previdenziale e contributivo, se proprio non si vuole eliminare l'assoggettamento delle ferie non godute, si suggerisce una totale revisione del sistema di versamento e recupero della contribuzione.

Ad esempio si potrebbe prevedere che le aziende (e per loro i consulenti del lavoro) ricalcolino il residuo delle ferie non godute a 18 mesi della scadenza recuperando per intero il credito residuo. In questo modo ogni anno si azzerano e si aggiornano i contatori evitando così l'utilizzo della procedura VIG.

Oppure, prevedere l'istituzione di un codice Uniemens di conguaglio da poter utilizzare sempre anche in presenza di recupero di contribuzione versato oltre 12 mesi dal periodo in cui l'elemento si riferisce.



ARGOMENTO

Quali attività lavorative possono essere svolte durante il periodo di malattia?

In questa sede si analizza il caso di un lavoratore dipendente con mansioni di operaio addetto allo scarico bagagli. Durante un periodo di assenza, coperto da certificato di malattia per un problema sofferto all'arto superiore destro, questi viene sorpreso a svolgere in via continuativa attività di istruttore di "kick boxing", presso la palestra di cui è titolare. A seguito di tale comportamento, viene licenziato per giusta causa.

Il lavoratore decide di impugnare il licenziamento, andando incontro ad un rigetto da parte del Tribunale, al termine della fase sommaria. Procedo presentando opposizione che viene accolta grazie all'esecuzione di una consulenza tecnica d'ufficio. Il giudizio di primo grado si chiude dunque in maniera favorevole al lavoratore, il quale ottiene l'annullamento del licenziamento e l'ordine di reintegra nel posto di lavoro.

La società decide di ricorrere in appello, da cui scaturisce una decisione che ribalta l'esito del giudizio di primo grado e rigetta l'opposizione del lavoratore.

Quest'ultimo presenta dunque ricorso presso la Suprema Corte, ricorso che viene dichiarato inammissibile per motivi procedurali. Perlopiù i motivi alla base non erano di com-

petenza della Suprema Corte, bensì del giudice di merito. La sentenza della Cassazione merita, in ogni caso, un'analisi per quanto va a puntualizzare in tema di attività consentite durante un periodo di malattia.

Innanzitutto, bisogna rilevare che l'attività svolta dal lavoratore durante il periodo di malattia (istruttore di kick boxing) non era in concorrenza con l'attività dell'ex datore di lavoro, quindi si potrebbe affermare che non vi sia violazione dell'obbligo di fedeltà, inteso nel senso più stretto del termine, così come previsto dall'art 2105 c.c.: *"Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore..."*.

Tuttavia, la mancata osservanza dell'obbligo di fedeltà viene riscontrata se lo si considera come dovere del lavoratore di mantenere un comportamento corretto e leale nei confronti della società e, pertanto, se lo si legge in correlazione con gli artt. 1175 e 1375 c.c., inerenti ai doveri di correttezza e buona fede. Ciò che la sentenza n. 5002 del 26 febbraio 2024 della Cassazione chiarisce e, che già era emerso durante l'appello, è il tipo di attività che il lavoratore può svolgere durante un eventuale periodo di malattia. O meglio, la Corte sostiene che non vi sia un divieto asso-

Cass., sez. Lavoro,
26 febbraio 2024, n. 5002

AUTORE
ALICE PATTONIERI
Consulente del Lavoro
in Milano

luto e che, pertanto, alcune attività possano essere esercitate. Per sapere quali queste siano, è necessario effettuare una valutazione caso per caso, che ponga in relazione la tipologia di malattia e le “*mansioni svolte nell'ambito del rapporto di lavoro*” con l'attività esercitata esternamente durante il periodo di malattia. Affinché sia lecita, quest'ultima non deve essere “*tale da pregiudicare o ritardare, anche potenzialmente, la guarigione ed*

il pronto rientro al lavoro”.

Nel caso in questione, l'abituale esercizio del ruolo di istruttore da *kick boxing* da parte del lavoratore è stato considerato come pregiudizievole ad una pronta guarigione ed un solerte rientro al posto di lavoro. Tale tesi è stata supportata dai certificati medici che dimostravano un progressivo peggioramento della condizione dell'arto offeso (causa della malattia del lavoratore).



Cass., sez. Lavoro,
Ord. 19 febbraio 2024,
n. 4358

AUTORE
CLARA RAMPOLLO
Consulente del Lavoro
in Pavia

ARGOMENTO

Rigetto della richiesta di pagamento delle differenze retributive

La vicenda riguarda il rigetto della domanda con cui il ricorrente, lavoratore con mansioni di conducente di linea, aveva chiesto la trasformazione del rapporto da *part time* a tempo pieno ed il pagamento di differenze retributive pari ad € 196.586,87 per avere osservato un orario di lavoro superiore a quello contrattualmente stabilito.

La Corte di Cassazione rigetta l'istanza presentata dal lavoratore licenziato per motivi procedurali e di sostanza confermando quanto già stabilito in appello: la Corte di merito di Napoli aveva infatti rigettato il ricorso contro la sentenza del tribunale proposto con cinque motivi.

Di seguito esaminiamo i cinque punti:

1. Sia il tribunale sia la Corte d'Appello avevano incluso, nel calcolo della prestazione lavorativa svolta, solo i tempi effettivi di guida e i tempi accessori, senza considerare come ore lavorate quelle trascorse in sosta presso il parcheggio, in virtù della considerazione che in quel frangente il lavoratore restava inoperoso. Il ricorrente adduceva come motivo di ricorso la violazione della Legge n. 138/1958 (stabilisce all'art. 6 che si computa come lavoro effettivo per il personale viaggiante il tempo impiegato per la guida ed il periodo durante il quale il conducente è comandato a disposizione dell'azienda) e la disapplicazione del D.lgs. n. 234/2007.

2. La Corte d'Appello aveva disconosciuto l'indennizzo violando, in combinato disposto, sia l'art 3, D.lgs. n. 234/2007 sia l'art. 20 del Ccnl autoferrotramvieri che consente al giudice di liquidare il danno in via equitativa, anche per sopperire alle difficoltà del lavoratore di reperire altre attività dovendo garantire le quattro ore da contratto.

Questi due primi motivi sono stati esaminati insieme per via della connessione che li lega, risultando infondati. In base all'istruttoria il ricorrente dopo il parcheggio del mezzo di trasporto era del tutto privo di vincoli, essendo libero di autodeterminarsi senza essere soggetto a qualsivoglia ordine od obbligo di reperibilità.

3. La Corte d'Appello avrebbe erroneamente disapplicato l'art. 36 del Ccnl autoferrotramvieri del 04.12.2004 affermando che il ricorrente non avesse indicato l'accordo aziendale su cui fondare la richiesta agli incentivi sulla produttività; il ricorrente adduceva che in base al suddetto articolo chiamato in causa, in assenza dell'accordo aziendale il calcolo venga fissato nel 50% della maggiorazione.

4. Con il quarto motivo si deduceva la nullità della sentenza per la violazione dell'art. 115 c.p.c. per aver affermato che l'azienda non avrebbe fornito la prova di quanti biglietti fossero stati emessi e, se fosse prevista una maggiorazione sul loro prezzo di vendi- ➤

ta, mentre di contro il ricorrente aveva prodotto i relativi conteggi che erano stati comunicati alla datrice di lavoro senza essere mai stati contestati.

Questi due successivi motivi sono stati esaminati congiuntamente e ritenuti infondati. La vendita a bordo dei titoli di viaggio per gli operatori, infatti, non è dovuta perché non c'è un accordo aziendale su cui fondare la richiesta: la pretesa è generica in ordine ai presupposti senza una contrattazione aziendale, pur in presenza della prova di aver venduto dei biglietti. Non essendo poi stata dimostrata la pretesa non-contestazione da parte dell'azienda dei conteggi relativi alla vendita, la Corte non è tenuta a verificare

con chiarezza se la controparte abbia avuto o meno occasione di replicare.

5. Con il quinto motivo si prospettava la nullità della sentenza per aver omesso di pronunciarsi sulla domanda con cui veniva chiesto che la violazione del contratto di lavoro era stata sistematica basandosi però su 23 ore settimanali di lavoro anziché 24 ore. Anche questo motivo non è stato accolto in quanto la Corte ha accertato che il ricorrente fosse stato interamente saldato delle proprie spettanze a concorrenza dell'orario contrattuale di 24 ore lavorate.

In conclusione il ricorso *de quo* va respinto.



ARGOMENTO

Licenziamento illegittimo se non rispettati i tempi

La vicenda riguarda il caso di C.M., dipendente di lunga data di un'azienda, licenziato per giusta causa il 29 marzo 2019, sulla base di un duplice ordine di contestazioni disciplinari: in primo luogo, per aver divulgato informazioni aziendali ad un giornalista del quotidiano "Il Centro" che le ha pubblicate in un articolo datato 9 febbraio 2019; in secondo luogo, per aver contattato un collega affinché testimoniassse a suo favore riguardo agli eventi descritti nell'articolo del giornale.

La sentenza tiene conto delle tempistiche, pertanto risulta importante definire la sequenza temporale dei procedimenti disciplinari:

- la prima contestazione è stata emessa il 1° marzo 2019, seguita dalle giustificazioni del dipendente il 9 marzo;
- la seconda contestazione è stata emessa il 15 marzo, con le relative giustificazioni fornite il 23 marzo;
- il licenziamento è stato notificato il 29 marzo (il CCSL di appartenenza prevede che se il provvedimento disciplinare non viene emesso entro sei giorni dalla ricezione delle giustificazioni del lavoratore, queste si riterranno accolte).

In primo grado, il Tribunale ritiene corretto il comportamento aziendale e rigetta l'impugnativa del licenziamento per giusta causa del dipendente; in Appello, la Corte conferma parzialmente il primo grado valutando, però, infondato il secondo addebito poiché ritiene che il coinvolgimento di un testimone a suo favore rientri nell'esercizio del diritto di difesa del lavoratore.

Il dipendente ricorre in Cassazione per violazione dell'articolo 33 CCSL del 7 luglio 2015 applicato e degli articoli 1372 e 2077 c.c.

In conseguenza, la Corte Suprema, senza entrare nel merito degli atti contestati ma dei soli accadimenti temporali, decreta che il licenziamento è da ritenersi illegittimo per insussistenza del fatto contestato poiché, accertata dalla Corte d'Appello l'infondatezza della seconda contestazione disciplinare, il licenziamento viene a fondarsi unicamente sulla prima contestazione e risulta pertanto emesso ben oltre i 6 giorni previsti dal contratto collettivo di appartenenza (le giustificazioni sono state presentate in data 9 marzo ed il licenziamento viene intimato in data 29 marzo). Rinvia per nuova decisione alla Corte d'Appello de L'Aquila.

Cass. Civ., sez. Lav.,
1 marzo 2024, n. 5485

AUTORE
PATRIZIA MASI
Consulente del Lavoro
in Milano

Illegittimo il licenziamento se il dipendente, che ha avuto una condanna penale, ha commesso i reati molto prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro

La vicenda trae origine dal licenziamento per giusta causa intimato al dipendente, con mansioni di guida del camion dei rifiuti, dalla società datrice di lavoro, dopo avere scoperto che lo stesso era stato condannato per il delitto di associazione mafiosa vent'anni prima della sua assunzione.

Il licenziamento per giusta causa avviene dopo tre anni di assunzione e di lavoro senza nessuna contestazione ai danni del lavoratore. Il giudice di primo grado e la Corte di Appello annullano il licenziamento, con conseguente condanna alla reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro ed al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del recesso fino a quello dell'effettiva reintegra. Nelle motivazioni specificano che il contratto collettivo applicato dalla società datrice di lavoro consente il licenziamento senza preavviso per aver riportato condanne per reati infamanti commessi nell'esercizio dell'attività lavorativa. Inoltre, il giudice di appello ribadisce che in ogni caso, a prescindere dalla specifica previsione contrattuale, riveste carattere generale il principio secondo cui possa configurarsi un illecito disciplinare passibile di licenziamento nel caso in cui il lavoratore riporti una condanna penale per reati non afferenti alle mansioni svolte, ma di gravità tale da ledere il rapporto fiduciario con il datore di lavoro e l'affidamento di questi sul futuro corretto adempimento. Secondo la Corte, nel caso di specie la condanna penale riportata dal lavoratore attiene a reati certamente gravi (art. 416 *bis*, c.p.c.) ma commessi oltre venti anni prima rispetto

alla contestazione disciplinare, e per i quali la condanna penale ha acquisito definitività molti anni prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di specie tale condanna, pur essendo teoricamente infamante, non ha però inciso sul rapporto di lavoro in atto, né messo in pericolo il corretto adempimento delle prestazioni future, né compromesso l'affidamento del datore di lavoro sui futuri adempimenti. Gli Ermellini, investiti del parere di merito, confermano le decisioni di primo e secondo grado, stante che i fatti addebitati risalgono a molti anni prima dell'assunzione e considerando che le mansioni espletate non risultano atte a incidere sulla reiterabilità del reato, né sul rapporto fiduciario in essere con la nuova azienda. Di conseguenza è applicabile la tutela reintegratoria riconosciuta al lavoratore illegittimamente licenziato nel vigore della disciplina del c.d. *Jobs Act*, secondo cui in tema di licenziamento disciplinare, l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, ai fini della pronuncia reintegratoria di cui all'art. 3, co. 2 del D.lgs. n. 23 del 2015, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, comprende non soltanto i casi in cui il fatto non si sia verificato nella sua materialità, ma anche tutte le ipotesi in cui il fatto, materialmente accaduto, non abbia rilievo disciplinare.

Tale principio, secondo cui l'irrelevanza disciplinare del fatto, così come ritenuta dai giudici del merito, determina conseguenze reintegratorie, viene quindi ribadito, dagli Ermellini, che confermano nel merito l'operato della Corte di Appello.



Cass., sez. Lavoro,
20 febbraio 2024,
n. 4458

AUTORE
ELENA PELLEGGATA
Consulente del Lavoro
in Milano



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

[**Regolamento e termini per la presentazione delle opere.**]

Il concorso è articolato in sei sezioni:

1 Amministrazione del personale

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

2 Diritto del lavoro

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

3 Riviste e periodici

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

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

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

5 Romanzo sul lavoro

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



6 Menzione Speciale

Ad insindacabile giudizio del Comitato direttivo, un autore, un'opera, un gruppo di ricerca, un ente o un soggetto che si è distinto nel mondo del lavoro per aspetti rilevanti di analisi scientifica, di promozione della ricerca, di innovazione, di relazioni industriali, di tematiche od esperienze di rilevanza sociale.



Le opere devono essere state pubblicate tra il 1 gennaio 2023 e il 30 aprile 2024.

Le opere, presentate dall'Autore o dall'Editore, saranno analizzate da un Comitato direttivo composto dal Presidente del Consiglio dell'Ordine Provinciale di Milano (membro di diritto); dai membri del CDA della Fondazione e dal suo Direttore (membro di diritto); dai Coordinatori del Centro Studi, del Centro Ricerche e delle altre branche di attività della Fondazione CDL di Milano (membri di diritto); da Consulenti del lavoro ed esponenti del mondo della cultura nominati dal Presidente della Fondazione.



Sarà assegnato un premio per ogni sezione, salvo diversa decisione della Giuria e ad insindacabile decisione della stessa e del Comitato Direttivo. La manifestazione di consegna del premio, che consisterà nella consegna di una Targa di riconoscimento ed una pergamena con le motivazioni della vincita, avverrà nell'autunno del 2024 in data e luogo che saranno oggetto di tempestiva comunicazione a tutti i partecipanti al premio.



Le opere (libri, testi, riviste, pubblicazioni) dovranno essere spedite in almeno n. 3 copie all'**Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano**, oppure, in caso di opere in formato digitale o e-book inviate all'email: premioletterario@fondazionecdlmilano.it



Ricezione opere entro il 30 giugno 2024.

Per le riviste, potranno essere inviate da tre a un massimo di cinque numeri a scelta pubblicate nel periodo considerato.



Sulla busta, o nell'oggetto dell'email, dovranno essere riportate la sezione di appartenenza e la seguente indicazione:
**Consulenti del Lavoro di Milano
Centro Studi Unitario
PREMIO LETTERARIO
Via Aurispa 7
20122 Milano**



Per permettere al maggior numero di giurati di leggere i testi è fortemente raccomandato l'invio delle opere in formato PDF o versione ebook.

Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

Publicata con il sostegno anche dell'Ordine

Siamo lieti di annunciare l'uscita del n.2/2024 di LavoroDirittiEuropa. Con altrettanto piacere comunichiamo che il n.1/2024 di LDE ha registrato oltre 163 mila accessi (154.992 il numero antecedente); dati rilevati da Google Analytics. LDE ha ottenuto la classificazione ANVUR come Rivista Scientifica dell'Area 12. La Rivista si propone di affrontare i temi più attuali del diritto del lavoro, alla luce della Dottrina e della Giurisprudenza più recenti, con l'obiettivo di creare uno strumento di riflessione, di approfondimento e di servizio per la comunità dei giuslavoristi. Al fine di facilitare l'accesso alla più ampia platea di destinatari LDE viene concepita come strumento agile, in formato elettronico e ad accesso libero e gratuito (open access).

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

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

Da oggi LDE è anche su Facebook e LinkedIn!

Segui la nostra pagina per rimanere costantemente aggiornato!

È sufficiente cliccare sul relativo logo

facebook

LinkedIn

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

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

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

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

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

Auguriamo a tutti buona lettura.

COME COLLABORARE CON LAVORO DIRITTI EUROPA

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

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

[Iscriviti alla Newsletter](#)

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