

Simintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA



RECUPERI INPS ANCHE PER PILOTI E HOSTESS

▪ LAVORO A TEMPO PARZIALE E PARITÀ DI GENERE:
LA SVALUTAZIONE DEL PART TIME AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA QUALE POSSIBILE CAUSA DI DISCRIMINAZIONE INDIRETTA DI GENERE

▪ MI DIFFAMI SU FACEBOOK? TI LICENZIO ***
▪ LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI NON È SOLTANTO UN OBBLIGO ***
▪ COSTITUZIONE DELLA RENDITA VITALIZIA: PRESCRIZIONE

▪ TASSAZIONE SEPARATA ANCHE PER LA "NUOVA" INDENNITÀ RISARCITORIA ONNICOMPENSIVA: LA CONFERMA DALL'AGENZIA DELLE ENTRATE ***

▪ INTELLIGENZA ARTIFICIALE E RISORSE UMANE: VANTAGGI E RISCHI ***
▪ MBO: UN NUOVO SISTEMA DI INCENTIVAZIONE AZIENDALE ***



LAVORARE NELLE RISORSE UMANE

Percorso di Formazione Professionalizzante pag. 4



IL LAVORO TRA LE RIGHE: Istituita l'ottava edizione del premio letterario pag. 48

LavoroDirittiEuropa
Rivista Nuova di Diritto del Lavoro

pag. 49

GIUGNO 2024

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

Organo Ufficiale del Consiglio Provinciale
dei Consulenti del Lavoro di Milano

Direttore Responsabile:
Potito di Nunzio

Redattore Capo:
D. Morena Massaini

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

Segreteria di Redazione:
**Valentina Brogгинi,
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](mailto:PEC_ordine.milano@consulentidellavoropec.it)
sintesiredazione@gmail.com

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

Con il sostegno di  Unione Provinciale di Milano

RUBRICHE

IL PUNTO

Giuramento dei giovani Consulenti del Lavoro a Milano: un nuovo inizio per i professionisti del futuro **DI POTITO DI NUNZIO** PAG. 3

SENZA FILTRO

Le faremo sapere **DI ALBERTO BORELLA** PAG. 27

UNA PROPOSTA AL MESE

La Riforma dell'Indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE) **DI NOEMI SECCI** PAG. 31

DOTTRINA

- **Recuperi Inps anche per piloti e hostess**
DI MAURO PARISI PAG. 5
- **Lavoro a tempo parziale e parità di genere: la svalutazione del part time ai fini della progressione economica quale possibile causa di discriminazione indiretta di genere**
DI EMILIA SCALISE PAG. 8
- **Mi diffami su Facebook? Ti licenzio**
DI SABRINA PAGANI PAG. 10
- **La formazione dei lavoratori non è soltanto un obbligo** **DI NINA CATIZONE** PAG. 14
- **Costituzione della Rendita Vitalizia: prescrizione** **DI NOEMI SECCI** PAG. 16
- **Tassazione separata anche per la "nuova" indennità risarcitoria onnicomprensiva: la conferma dall'Agenzia delle Entrate**
DI ALESSIO COLOMBO PAG. 19
- **Intelligenza artificiale e risorse umane: vantaggi e rischi** **A CURA DI LUCA DI SEVO** PAG. 22
- **MBO: un nuovo sistema di incentivazione aziendale** **A CURA DI ANTONELLA ROSATI** PAG. 24



SENTENZE

- **Illegittimo il licenziamento disciplinare se tra i giorni di assenza contestata si annoverano giorni non lavorativi come la domenica**
DI ELENA PELLEGGATA PAG. 42
- **Esercizio del diritto di difesa nel procedimento disciplinare: la rilevanza del comportamento del lavoratore dopo la notifica tardiva**
DI PATRIZIA MASI PAG. 43
- **Licenziamento collettivo per riduzione del personale: questioni formali e sostanziali sui criteri di scelta dei lavoratori al vaglio della Corte** **DI CLARA RAMPOLLO** PAG. 44
- **Inapplicabilità del contratto collettivo aziendale a lavoratore dissenziente: principi applicabili** **DI RICCARDO BELLOCCHIO** PAG. 45
- **Legittimo il licenziamento disciplinare per fatti gravi svolti al di fuori dell'attività lavorativa**
DI ANGELA LAVAZZA PAG. 46
- **Prestazione lavorativa part time: se svolta in modo abituale e continuo a tempo pieno, quali elementi sono necessari per procedere alla trasformazione?** **DI ALICE PATTONIERI** PAG. 47



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

GIURAMENTO DEI GIOVANI CONSULENTI DEL LAVORO A MILANO: UN NUOVO INIZIO PER I PROFESSIONISTI DEL FUTURO



Il gruppo dei neo abilitati con i Presidenti del CPO e dell'Ancl UP di Milano.

Lo scorso 11 giugno 2024, presso Palazzo Castiglioni in Corso Venezia a Milano, si è tenuta la cerimonia di giuramento dei nuovi consulenti del lavoro di Milano. Questo evento rappresenta un importante traguardo per i giovani professionisti che iniziano ufficialmente la loro carriera in un campo essenziale per il mondo del lavoro e delle imprese. Ogni anno per me è una grande gioia poter accogliere in Categoria giovani colleghi perché rappresentano il nostro futuro e ci danno grande speranza.

L'evento ha visto la partecipazione di numerosi ospiti, *in primis* il Direttore dell'Ispettorato del Lavoro di Milano, **Dott. Carlo Colopi**, che è stato anche il coordinatore della commissione degli esami svolti in Regione Lombardia. Erano presenti anche la **Dott.ssa**

Mondelli in rappresentanza della Direttrice dell'Ispettorato del nord Italia, **Dott.ssa Patrizia Muscatello** che non ha voluto far mancare i suoi saluti ai neo consulenti e a tutta la platea dei colleghi presenti al giuramento. Erano presenti anche tutti i commissari di esame dell'ultima sessione che, con piacere, hanno ricordato l'impegno dei neo colleghi. Presenti anche molti familiari dei neo abilitati che hanno voluto condividere con loro e con noi la gioia di questo importante evento.

Il giuramento è un passaggio cruciale per i consulenti del lavoro, segnando il loro impegno a rispettare i principi etici e professionali della professione. A loro ho sottolineato l'importanza di questo momento, ricordando ai nuovi colleghi le responsabilità che comporta ►

il loro ruolo e l'impatto positivo che possono avere nel mondo del lavoro.

Anche i nostri ospiti, nei loro discorsi, hanno evidenziato temi quali l'importanza della formazione continua, l'etica professionale e il ruolo cruciale dei consulenti del lavoro nel supportare le aziende e i lavoratori nella gestione delle dinamiche occupazionali.

Alcuni dei giovani consulenti hanno condiviso le loro esperienze e le motivazioni che li hanno spinti a intraprendere questa professione.

La cerimonia si è conclusa con la consegna dei certificati di iscrizione e del timbro a sigillo offerto dall'Ancl UP di Milano rappresentato dal **Presidente Alessandro Graziano** che ha anche ricordato il ruolo che l'Associazione ha avuto nella loro preparazione agli esami di Stato. Durante il brindisi augurale i partecipanti hanno avuto l'opportunità di so-

cializzare e di discutere delle sfide e delle opportunità future.

Il giuramento dei nuovi consulenti del lavoro a Milano rappresenta non solo un rito di passaggio, ma anche un'opportunità per riflettere sull'importanza del ruolo dei consulenti del lavoro nella società odierna. Questi giovani professionisti sono pronti a mettere le loro competenze e il loro entusiasmo al servizio delle imprese e dei lavoratori, contribuendo a un mondo del lavoro più equo e ben regolamentato. Il nostro compito è quello di incoraggiarli e stare sempre al loro fianco, favorendo il loro ingresso anche negli organismi di categoria per garantire il necessario ricambio generazionale.

In galleria del nostro sito l'intero servizio fotografico. https://consulentidellavoro.mi.it/galleria_fotografica/cerimonia-neo-abilitati-2024.

LAVORARE NELLE RISORSE UMANE

Percorso di Formazione Professionalizzante organizzato da Fondazione CDL Mi

Sono molte le aziende di medie e grandi dimensioni che hanno necessità di introdurre nella propria Direzione HR giovani talentuosi, ottimamente formati, da avviare alle diverse funzioni HR. Questa la motivazione che ha portato la Fondazione Consulenti del lavoro di Milano a predisporre un percorso in aula di 14 settimane disegnato intorno ai fabbisogni delle aziende. Il percorso di studi coniuga la teoria ai bisogni e alle realtà aziendali, offre uno spaccato di vita aziendale e mette al centro le caratteristiche e potenzialità dei giovani. La programmazione del percorso è curata da esperti della Fondazione in collaborazione con i Responsabili HR di grandi aziende!

Obiettivo del percorso è trasferire al piano pratico le nozioni teoriche trasmesse dai docenti. Le lezioni saranno impostate su un'ampia interazione e coinvolgimento dei partecipanti al fine di far emergere le loro abilità a lavorare anche in team, analizzare problemi e trovare soluzioni, utilizzando una comunicazione efficace in relazione al contesto. Si avrà la possibilità di entrare in contatto con aziende italiane e multinazionali che sono sempre alla ricerca di nuovi talenti e che porteranno la loro esperienza in aula. Fra non molto inizieranno le selezioni dei candidati. Per le lezioni appuntamento a Milano a settembre in aula con gli Esperti di Fondazione CDL Milano! Per gli stage si parte a gennaio 2025.

Fondazione CONSULENTI del LAVORO di MILANO

Con la partecipazione di AIDP

Con il patrocinio di ANCL

Lavorare nelle Risorse Umane
Percorso di alta formazione professionalizzante

APERTE LE PRE-ISCRIZIONI

Con la collaborazione di aziende tra cui

Coca-Cola HBC Italia ECOCONSULT hplace FERRERO illimity

www.fondazionecdlmi.it

RECUPERI INPS ANCHE PER PILOTI E HOSTESS*

Niente esoneri contributivi per indennità di volo straordinaria, indennità di flessibilità di turno, indennità integrativa di volo e altre non legate all'impiego sui velivoli. Anche per i Giudici di merito ciò che non corrisponde ad attività di volo propriamente intesa, non può andare esente da imposizione contributiva

• DI MAURO PARISI
AVVOCATO IN BELLUNO E IN MILANO •



Le rotte aeree delle vacanze si incrociano quest'anno anche con quelle dei recuperi contributivi da parte dell'Inps. Nel mirino dell'Istituto sono finite questa volta le compagnie di volo e, in particolar modo, le indennità corrisposte a vario titolo al personale viaggiante.

L'attenzione dell'Istituto è stata attratta da quelle compagnie aeree che non di rado remunerano i propri dipendenti con trattamenti variamente denominati -talvolta anche correlati all'impiego a bordo di aeromobili, ma non di lavoro *stricto sensu*- che vengono equiparati, quanto al loro regime contributivo, a quelli cosiddetti di volo. Da tale ritenuta equipollenza, chiaramente, discende l'applicazione di esoneri contributivi che possono generare notevoli vantaggi economici.

A parere dell'Inps, tuttavia, le attività di lavoro operate nei cieli, anche ai fini contributivi, non possono essere ritenute assimilabili a

quelle che avvengono al suolo, negli aeroporti o comunque, solo riferibili al lavoro in quota, le seconde, distinguendosi giuridicamente dalle prime meritano trattamenti distinti.

La tesi fatta propria dall'Inps è sempre stata quella dell'esenzione parziale delle sole indennità di volo (*cf.* Messaggio Inps n. 1711/2019, con eccezione quanto agli esoneri totali per il periodo 2014-2017).

In forza della considerazione del regime applicabile, l'Inps ha avviato controlli ispettivi minuziosi proprio tra i banchi delle partenze di importanti compagnie, giungendo a contestare molte delle indennità di cui ha goduto nel tempo il relativo personale e operando recuperi di contribuzione dopo estesi accertamenti. I diritti vantati dall'Istituto sull'imponibilità ai fini contributivi di quanto erogato al personale viaggiante per attività e in circostanze non legate strettamente a quelle relative all'impiego in volo, trovano oggi un'ulteriore e importante ►

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

In Copertina

▪ RECUPERI INPS ANCHE PER PILOTI E HOSTESS ▪

conferma nella **sentenza del Giudice del lavoro di Varese del 26.02.2024, n. 16**.

Per meglio intendere la questione, va innanzitutto osservato come in effetti la legge stabilisca espressamente un regime di favore per le indennità legate all'impiego del personale viaggiante, le quali sono esentate da versamenti contributivi.

La legge stabilisce un regime di favore ai sensi del combinato disposto del Codice della Navigazione (Regio Decreto n. 327/1942) e del TUIR. In particolare, l'art. 907 del Codice della Navigazione dispone che

Al personale di volo ed a quello che viene temporaneamente comandato a prestare servizio a bordo, oltre alla retribuzione pattuita, deve essere corrisposta un'indennità di volo



Affinché si possa parlare di indennità di volo, dunque, **non risulta sufficiente la sola “connessione” con il volo**, ma occorre prestare effettivamente “servizio a bordo” dell'aeromobile. La differenza, ai fini contributivi, non è di poco conto.

Tra le indennità osservate speciali da parte dell'Inps e dei suoi ispettori vi sono quelle concesse a piloti, *steward* e *hostess* in connessione alla loro attività -e magari pure a viaggi aerei-, comunque denominate, ma non legate all'impiego nei cieli.

Per esempio, attenzione è stata posta a una particolare voce di premio volta a fidelizzare il dipendente e corrisposta in occasione dell'anniversario della sua assunzione nella compagnia aerea (denominata suggestivamente “indennità di volo straordinaria”). In caso di spostamento di assistenti di volo e piloti alla sede di inizio del servizio, vengono garantite “indennità di posizionamento”. Anche l'assenza dal servizio, se il dipendente garantisce co-

munque la sua presenza in “riserva”, per i casi di sostituzione di colleghi che dovessero all'ultimo risultare assenti, viene premiata con un'“indennità di riserva in aeroporto”.

Premi e indennità per la disponibilità a non avere un turno fisso sono attribuiti in funzione compensativa, quali “indennità di flessibilità di turno”.

In connessione ai voli, ma in realtà legate alla loro assenza, anziché al loro svolgimento, sono le indennità denominate “integrative di volo”. Tali indennità sono corrisposte in misura fissa

a piloti impegnati in mansioni amministrative, i quali perciò, non potendo svolgere servizi di volo, andrebbero incontro a minori emolumenti.

Per le compagnie aeree anche in questi casi troverebbe comunque riferimento e applicazione il suddetto art. 907 del Codice della Navigazione. Con il conseguente

e connesso effetto di potere godere degli sgravi previsti dall'art. 51, comma 6, TUIR, che al riguardo espone testualmente che

Le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità, le indennità di navigazione e di volo previste dalla legge o dal contratto collettivo (...) concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare.

Fermo il precetto positivo, l'estensione della nozione di indennità esonerata appare ardua.

Del resto, nel tempo anche altre disposizioni hanno ribadito ed esteso la misura dell'esenzione contributiva connessa alle indennità di volo, come per esempio, in forza dell'art. 13, co. 19, D.l. n. 145/2013 e l'art. 28, D.l. n. 133/2014. Tuttavia, non risulta essere mai stato posto in ➤

In Copertina

▪ RECUPERI INPS ANCHE PER PILOTI E HOSTESS ▪

discussione, tantomeno in senso estensivo, il fondamento esonerativo in discorso.

Per cui, alla luce di una previsione di legge chiara nel perimetrare il regime da applicare, l'avviso, non solo dell'Inps, ma anche dei Giudici, non poteva che essere contrario a quanto inteso dalle compagnie di volo rispetto a una sua estensione a situazioni contermini.

Sulla circostanza che gli esoneri contributivi fossero destinati solo al personale impegnato nei cieli, si è peraltro in tempi recenti pronunciata la Suprema Corte, che ha ribadito il principio per cui il regime fiscale privilegiato può essere giustificato solo quando il lavoratore svolge un servizio di volo effettivo (*cf.* sentenza n. 6680/2023). Una conclusione che si ravvisa fondata anche sul richiamo operato a suo tempo dall'art. 6, D.P.R. n. 131/1978 al menzionato art. 907 del Codice della Navigazione.

Al contrario, **nessun appiglio positivo sembra emergere a favore dell'interpretazione in senso estensivo** pretesa da molte compagnie aeree, che paiono perciò interpretare in via analogica e vietata la possibilità di un esonero contributivo.

Una soluzione a favore delle compagnie di volo e del loro personale che non ha convinto neppure il Giudice del lavoro di Varese -nella cui competenza territoriale ricade, per esempio, il lavoro svolto presso l'aeroporto di Malpensa-, il quale ha in modo netto rimarcato come il regime fiscale privilegiato non possa essere giustificato nel caso in cui l'erogazione dell'indennità sia scollegata da un reale servizio a bordo. In tale ipotesi, infatti, viene meno la ragione giuridica dell'esenzione dalla tassabilità, atteso che il carattere risarcitorio dell'in-

dennità di volo -legata al relativo rischio- giustifica il regime agevolato solamente per la particolarità del servizio svolto.

A prescindere dal *nomen iuris* utilizzato e dalle denominazioni attribuite da compagnie aeree e contratti di volta in volta, l'analisi a cui anche il Giudice del lavoro di Varese era chiamato, atteneva, come sempre, alla concreta attività di lavoro esercitata, della cui dimostrazione e inerenza al volo *ex art.* 907 Cod. Nav. era tenuta la compagnia aerea ingiunta ai versamenti contributivi a titolo di recupero.

All'esito della disamina giudiziale, perciò, in riferimento allo scrutinio delle indennità corrisposte e sopra considerate (es. indennità di volo straordinaria, indennità di posizionamento, indennità di riserva in aeroporto, indennità di flessibilità di turno e indennità integrative di volo), la suddetta sentenza n. 16/2024 non ha potuto

che ribadire gli assunti di principio e confermare le pretese fatte proprie dall'Istituto:

nel caso di specie, ribadito che l'onere probatorio in ordine alla sussistenza dei requisiti applicativi della normativa sopra richiamata grava sulla società ricorrente, trattandosi di fattispecie in relazione alle quali è invocato un esonero contributivo; osservato che la società non risulta aver formulato alcun capitolo di prova in ordine alle modalità di esercizio e al concreto contenuto delle attività di volta in volta in considerazione; alla luce della complessiva documentazione agli atti nonché delle allegazioni difensive delle parti, ritiene il Giudice che le indennità di cui si controverte non siano qualificabili quali "indennità di volo" ai sensi dell'art. 907 cod. nav., non risultando dimostrato che le stesse siano state corrisposte con stretto riferimento al servizio durante il volo, ed anzi, risultando il contrario.



LAVORO A TEMPO PARZIALE E PARITÀ DI GENERE: la svalutazione del part time ai fini della progressione economica quale possibile causa di discriminazione indiretta di genere

“[...] Non può esserci alcun automatismo tra riduzione dell’orario e riduzione dell’anzianità di servizio da valutare ai fini delle progressioni economiche. Occorre, invece, verificare se, in base alle circostanze del caso concreto (tipo di mansioni svolte, modalità di svolgimento, ecc.), il rapporto proporzionale tra anzianità riconosciuta e ore di presenza al lavoro abbia un fondamento razionale oppure non rappresenti, piuttosto, una discriminazione in danno del lavoratore a tempo parziale”. Lo stabilisce la Corte di Cassazione con l’ordinanza n. 4313 del 19 febbraio 2024.

• DI EMILIA SCALISE CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO •

I FATTI IN CAUSA

Una lavoratrice *part time* presentava ricorso contro l’Agenzia delle Entrate per denunciare la discriminazione subita in ragione del suo rapporto di lavoro a tempo parziale nella selezione interna per il passaggio a migliore fascia retributiva. In primo grado, il Tribunale di Genova accoglieva il ricorso, ordinando all’Agenzia delle Entrate la cessazione del comportamento discriminatorio e il pagamento delle retribuzioni spettanti.

L’Agenzia, quindi, presentava controricorso. Tuttavia, la Corte di Appello, rigettava la sua richiesta, confermando integralmente l’esito del primo grado di giudizio.

Avverso tale sentenza, l’Agenzia proponeva ricorso per Cassazione contro la falsa applicazione delle norme di diritto che vietano la discriminazione a tempo parziale, sostenendo che, in difetto di discriminazione diretta del lavoro a tempo parziale, nemmeno può sussistere la discriminazione indiretta di genere.

IL PARERE DELLA CORTE DI CASSAZIONE

Il ricorso, secondo gli Ermellini, è assolutamente infondato.

In primo luogo, la Cassazione non ritiene condivisibile la tesi secondo cui la ridotta valutazione del lavoro a tempo parziale nel computo dell’anzianità di servizio, rilevante ai fini della progressione economica di un lavoratore *part time*, trovi fondamento nel disposto normativo secondo cui il trattamento del lavoratore a tempo parziale debba essere riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. Questo in quanto tale previsione riguarda solamente il trattamento economico spettante a un lavoratore *part time* e non anche la sua anzianità di servizio.

Oggetto del contendere è, infatti, la valutazione del servizio pregresso al fine del giudizio sul merito comparativo per attribuire una progressione economica.

Secondo la Corte non vi è alcun automatismo tra riduzione dell’orario e riduzione dell’anzianità di servizio, ma è necessario verificare se, in base alle circostanze del caso concreto, il rapporto proporzionale tra anzianità riconosciuta e ore di presenza al lavoro abbia un fondamento razionale oppure non rappresenti, piuttosto, una discriminazione in danno del lavoratore a tempo parziale.

Da qui l’assunto che in presenza di discrimi- ➤

▪ **LAVORO A TEMPO PARZIALE E PARITÀ DI GENERE: LA SVALUTAZIONE DEL PART TIME AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA**
QUALE POSSIBILE CAUSA DI DISCRIMINAZIONE INDIRETTA DI GENERE ▪

nazione diretta possa poi derivare anche una discriminazione indiretta di genere. Infatti, secondo i giudici di legittimità, è discriminazione indiretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che metta di fatto “*i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell’altro sesso*”.

Nel caso di specie, i giudici di merito avevano accertato che la maggior parte delle lavoratrici in forza presso l’Agenzia delle Entrate, chiedevano la fruizione del *part time*, concludendo, quindi, che svalutare il *part time* ai fini delle progressioni economiche orizzontali significava penalizzare le donne rispetto agli uomini riguardo ai miglioramenti di carattere economico.

CONCLUSIONI

L’ordinanza in commento offre diversi punti di riflessione.

In primo luogo, appare evidente che la decisione della Corte di Cassazione trae il suo fondamento dalle interpretazioni della Corte di Giustizia dell’UE sul principio riportato nella clausola 4 dell’accordo quadro allegato alla Direttiva 97/81/CE, secondo cui i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive (*pro-rata temporis*).

Il principio “*pro rata temporis*” prevede che il trattamento del lavoratore a tempo parziale venga riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. In tal modo, si può evitare che situazioni diverse vengano trattate in maniera uguale e che situazioni identiche vengano trattate in misura disuguale.

Seppur tale principio risulti essere equo, non è del tutto vero che possa applicarsi in ogni situazione concreta. Infatti, nulla da eccepire, secondo la Corte, circa l’applicazione del *pro-rata temporis* in relazione al trattamento economico del lavoratore a tempo parziale. Diversa, invece, è la sua applicazione anche ai fini della progressione economica in ragione dell’anzianità di servizio, non essendoci alcun automatismo tra riduzione dell’orario di lavoro e riduzione dell’anzianità di servizio da valutare a tale scopo.

Non solo, sulla base dei motivi di ricorso presentati dall’Agenzia dell’Entrate, la Corte allarga il suo intervento anche su un altro tema, oggi più che mai, di estrema attualità: la possibile discriminazione indiretta di genere che potrebbe derivare dalla riduzione dell’anzianità di servizio ai fini di una valutazione della progressione economica verso un genere rispetto ad un altro.

Infatti, qualora tale comportamento metta in particolare svantaggio un lavoratore di un determinato sesso rispetto a un altro lavoratore di sesso differente, secondo la Corte, tale condotta può identificarsi come discriminazione indiretta di genere. Nel caso di specie, infatti, sia i giudici di merito quanto quelli di legittimità avevano rinvenuto la sussistenza anche di discriminazione indiretta di genere nella riduzione dell’anzianità di servizio in ragione del *part time* ai fini della valutazione della progressione economica orizzontale, in quanto la maggior parte delle lavoratrici in forza presso l’Agenzia delle Entrate chiedevano la fruizione del *part time*, concludendo, quindi, che svalutare il *part time* ai fini delle progressioni economiche orizzontali significava penalizzare le donne rispetto agli uomini riguardo ai miglioramenti di carattere economico.

MI DIFFAMI SU FACEBOOK? TI LICENZIO

Cassazione, sez. Lavoro, Ordinanza 6 maggio 2024, n. 12142

• DI SABRINA PAGANI CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO •

Nel novembre 2017 la società xxx S.r.l. ha intimato ad un proprio dipendente il licenziamento per giusta causa, a seguito di un procedimento disciplinare avviato nei suoi confronti per aver pubblicato nella lista “Amici” del proprio profilo Facebook, un *post* “idoneo a qualificare in modo offensivo e dispregiativo l’azienda e altamente lesivo dell’immagine della stessa”¹. Avverso tale provvedimento, il lavoratore ha dapprima proposto ricorso dinanzi al Tribunale, che ha stabilito la legittimità del licenziamento, ricorrendo poi dinanzi alla Corte d’Appello di Palermo che, con sentenza 16 ottobre 2020, n. 1107/2019 ha confermato la sentenza di primo grado.

Il lavoratore ha infine proposto ricorso in Cassazione, ritenendo anzitutto che il *post* Facebook riprodotto dallo *screenshot* non costituisca un documento utile ai fini probatori avendone egli disconosciuto la conformità all’originale, e che i testi escussi non rientravano nella lista degli “amici” e quindi non avrebbero potuto leggere il *post* né, tantomeno, fare lo *screenshot*. Conseguentemente lo *screenshot* sarebbe potuto rientrare nel processo quale copia fotografica di scrittura solo tramite l’art. 2719 c.c.

Il punto centrale delle considerazioni della Corte risiede nella valutazione di non considerare la pubblicazione del *post* da parte del lavoratore, sul proprio profilo Facebook, espressione dell’esercizio di un diritto garantito dall’art.

15 Cost., che sancisce la inviolabilità della libertà e della segretezza della corrispondenza e di ogni altra forma di comunicazione.

Infatti la Corte, nel rigettare il ricorso contro il licenziamento disciplinare, richiama un orientamento ormai consolidato della giurisprudenza di Cassazione che afferma l’*“idoneità del messaggio, una volta immesso sul web, anche social ad accesso circoscritto, di sfuggire al controllo del suo autore per essere veicolato e rimbalzato verso un pubblico indeterminato, tanto che l’immissione di un post di contenuto denigratorio è stato ritenuto più volte idoneo ad integrare gli estremi della diffamazione”*.

La Corte riporta in seguito quanto già espresso in un’altra sentenza della Cassazione², che afferma che *“in tema di licenziamento disciplinare, costituisce giusta causa del recesso, in quanto idonea a ledere il vincolo fiduciario nel rapporto lavorativo, la diffusione su Facebook di un commento offensivo nei confronti della società datrice di lavoro, integrando tale condotta gli estremi della diffamazione, per la attitudine del mezzo utilizzato a determinare la circolazione del messaggio tra un gruppo indeterminato di persone”*.

In Cassazione civile sez. Lavoro, 22 settembre 2021, n. 25731 viene invece presa dalla Corte la decisione opposta, ovvero viene ritenuto inutilizzabile il materiale raccolto dal datore di lavoro. Infatti la Corte, in questo caso, nonostante la riconosciuta *“spregevolezza della condotta”* e dei contenuti delle frasi con reite- ➤

1. Cassazione, sez. Lavoro, Sentenza 6 maggio 2024, n. 12142.

2. Cassazione, sez. Lavoro, Sentenza 27 aprile 2018, n. 10280.

■ MI DIFFAMI SU FACEBOOK? TI LICENZIO ■

rati insulti e contrarietà a regole del buon vivere civile messa in atto da una lavoratrice, non ha ritenuto che la condotta accertata fosse disciplinarmente rilevante e suscettibile di essere punita con un licenziamento in tronco. In questo caso il licenziamento è stato ritenuto illegittimo a causa dell'inutilizzabilità del materiale estratto dal computer della lavoratrice, sia perché mancante della adeguata informativa ai sensi dell'art. 4, comma 3 dello Statuto dei lavoratori, sia perché, secondo la Corte, *“le conversazioni litigiose costituivano (in questo caso) una forma di corrispondenza privata svolta in via riservata rispetto alla quale si impone una tutela della libertà e segretezza delle comunicazioni ai sensi dell'art. 15 Cost., con la conseguenza che l'accesso al contenuto delle comunicazioni è precluso agli estranei e non ne è consentita la rivelazione ed utilizzazione.”* Qui la Corte ha ritenuto che *“fosse escluso un intento denigratorio ed ha ritenuto che - in ogni caso, quindi anche nell'ipotesi della loro utilizzabilità - il contenuto dei messaggi di posta elettronica e le espressioni in esse utilizzate costituissero uno sfogo della mittente, destinato ad essere letto dalla sola destinataria, privo del carattere di illiceità ed espressione della libera manifestazione del pensiero in una conversazione privata(..).”*³

In un altro caso⁴ la Corte è stata chiamata a decidere, con sentenza Cass. Civile, sez. Lavoro, 13 ottobre 2021, n. 27939, sulla legittimità del licenziamento irrogato ad un dipendente per il contenuto gravemente offensivo e sprezzante delle comunicazioni del lavoratore, a mezzo di tre *e-mail* e del messaggio sul suo profilo Facebook (quest'ultimo legittimamente acquisibile, in quanto non assistito da segretezza per la sua conoscibilità anche da terzi), non disconosciuto. Il licenziamento per

giusta causa viene dunque irrogato ritenendo il datore che tale comportamento, rivolto nei confronti delle dirette superiori e dei vertici aziendali, rappresenti grave insubordinazione e che le affermazioni diffuse, per il loro carattere plurioffensivo, siano tali da precludere la prosecuzione del rapporto, per l'elisione del legame di fiducia tra le parti. La Corte, in tale caso, afferma che, *“premessa l'esigenza di tutela della libertà e segretezza dei messaggi scambiati in una chat privata, in quanto diretti unicamente agli iscritti ad un determinato gruppo e non ad una moltitudine indistinta di persone, pertanto da considerare come la corrispondenza privata, chiusa e inviolabile (Cass. 10 settembre 2018, n. 21965: nella specie, conversazione in chat su Facebook composta unicamente da iscritti ad uno stesso sindacato), nella fattispecie in esame non sussiste una tale esigenza di protezione (e della conseguente illegittimità dell'utilizzazione in funzione probatoria) di un commento offensivo nei confronti della società datrice di lavoro diffuso su Facebook. Il mezzo utilizzato (pubblicazione dei post sul profilo personale del detto social) è, infatti, idoneo a determinare la circolazione del messaggio tra un gruppo indeterminato di persone (cfr. anche Cass. 27 aprile 2018, n. 10280, che ha ritenuto tale condotta integrare gli estremi della diffamazione e costituire giusta causa di recesso, siccome idonea a ledere il vincolo fiduciario nel rapporto lavorativo).”*

In un altro caso ancora la Corte, con sentenza Cass. Civile, sez. Lavoro, 10 novembre 2017, n. 26682, chiamata a decidere sull'utilizzabilità del materiale raccolto dalla datrice di lavoro nel controllo effettuato sulla posta elettronica aziendale di un dipendente accusato di aver inviato una serie di *e-mail* contenenti reiterate espressioni scurrili nei confronti del legale rappresentante della società e di altri collaborato- ➤

3. Cass. Civile, sez. Lavoro, sentenza 10 novembre 2017 n. 26682.

4. Cass. Civile, sez. Lavoro, sentenza 13 ottobre 2021, n. 27939.

■ MI DIFFAMI SU FACEBOOK? TI LICENZIO ■

ri, nonché apprezzamenti negativi nei confronti dell'azienda in quanto tale, confermava la legittimità del licenziamento, escludendo l'applicabilità al caso concreto dell'art. 15 Cost., dal momento che il contenuto offensivo e denigratorio era stato rilevato nella posta elettronica aziendale, e dunque fosse privo del carattere della segretezza e non rientrante nella classificazione di "conversazione privata".

Quali sono dunque, i criteri utilizzati dalla Corte di Cassazione, per decidere, caso per caso, se le offese arrecate dal lavoratore tramite l'utilizzo di mezzi di comunicazione così come individuati dall'art. 15 Cost., e di cui sia stata certificata l'attribuzione, siano idonee o meno a legittimare l'irrogazione da parte del datore di lavoro di un licenziamento disciplinare?

A tal proposito la Corte richiama la sentenza Cassazione civile, sez. Lavoro, 10 settembre 2018, n. 21965, riguardante una vicenda giudiziale concernente "un messaggio pubblicato su un gruppo Facebook di un determinato sindacato, e pertanto, nell'ambito di una chat chiusa o privata, in relazione alla quale era stata specificamente accertata la volontà dei partecipanti, in numero necessariamente esiguo, di non diffusione all'esterno delle conversazioni ivi svolte". In questa circostanza la Corte ha statuito che "i messaggi scambiati in una chat privata, seppure contenenti commenti offensivi nei confronti della società datrice di lavoro, non costituiscono giusta causa di recesso poiché, essendo diretti unicamente agli iscritti ad un determinato gruppo e non ad una moltitudine indistinta di persone, vanno considerati come la corrispondenza privata, chiusa ed inviolabile, e sono inidonei a realizzare una condotta diffamatoria in quanto, ove la comunicazione con più persone avvenga in un ambito riservato, non

solo vi è un interesse contrario alla divulgazione, anche colposa, dei fatti e delle notizie ma si impone l'esigenza di tutela della libertà e segretezza delle comunicazioni stesse"⁵.

Nella stessa sentenza, la Corte afferma che la segretezza presuppone, per essere tutelata giuridicamente, "oltre che la determinatezza dei destinatari e l'intento del mittente di escludere terzi dalla sfera di conoscibilità del messaggio, l'uso di uno strumento che denoti il carattere di segretezza o riservatezza della comunicazione, (...)", che quindi l'esigenza di tutela della segretezza nelle comunicazioni si impone anche riguardo ai messaggi di posta elettronica scambiati tramite *mailing list* riservata agli aderenti ad un determinato gruppo di persone, alle *newsgroup* o alle *chat* private, con accesso condizionato al possesso di una *password* fornita a soggetti determinati; che i messaggi che circolano attraverso le nuove "forme di comunicazione", ove inoltrati non ad una moltitudine indistinta di persone ma unicamente agli iscritti ad un determinato gruppo, come appunto nelle *chat* private o chiuse, devono essere considerati alla stregua della corrispondenza privata, chiusa e inviolabile; che tale caratteristica è logicamente incompatibile con i requisiti propri della condotta diffamatoria, che presuppone la destinazione delle comunicazioni alla divulgazione nell'ambiente sociale; che l'esigenza di tutela della segretezza delle forme di comunicazione privata o chiusa preclude l'accesso di estranei al contenuto delle stesse, la rivelazione e l'utilizzabilità del contenuto medesimo, in qualsiasi forma, prevedendo l'ordinamento specifiche ipotesi delittuose di violazione della corrispondenza, rivelazione del contenuto della stessa e di accesso abusivo a sistemi informatici, (cfr. artt. 616 e 617 c.p.).

Per concludere dunque, riprendendo la do- ➤

5. Cassazione, sez. Lavoro, Sentenza 10 settembre 2018, n. 21965.

▪ MI DIFFAMI SU FACEBOOK? TI LICENZIO ▪

manda di poc'anzi sui criteri decisori della Corte, la risposta è fornita proprio dall'art. 15 Cost. laddove definisce inviolabili la libertà e la segretezza della corrispondenza e di ogni altra forma di comunicazione.

Su questo la Corte afferma, nel medesimo precedente, che la segretezza va intesa come *“espressione della più ampia libertà di comunicare liberamente con soggetti predeterminati, e quindi come pretesa che soggetti diversi dai destinatari selezionati dal mittente non prendano illegittimamente conoscenza del contenuto di una comunicazione; (...) che, come ribadito dalla Corte Cost. nella sentenza n. 20 del 2017, il diritto tutelato dall'art. 15 Cost. “comprende tanto la corrispondenza quanto le altre forme di*

comunicazione, incluse quelle telefoniche, elettroniche, informatiche, tra presenti o effettuate con altri mezzi resi disponibili dallo sviluppo della tecnologia”.

In questi casi dunque, la condotta ascritta dal lavoratore è priva del carattere illecito ed è riconducibile piuttosto alla libertà, costituzionalmente garantita, di comunicare riservatamente, in quanto *“ove la comunicazione con più persone avvenga in un ambito privato, cioè all'interno di una cerchia di persone determinate, non solo vi è un interesse contrario alla divulgazione, anche colposa, dei fatti e delle notizie oggetto di comunicazione, ma si impone l'esigenza di tutela della libertà e segretezza delle comunicazioni stesse”*⁶.

6. Cassazione, sez. Lavoro, Sentenza 10 settembre 2018, n. 21965.

LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI NON È SOLTANTO UN OBBLIGO

• DI NINA CATIZONE CONSULENTE DEL LAVORO IN TORINO •

Tra gli obblighi previsti dalla nostra legislazione a tutela della sicurezza sul lavoro, sta assumendo un rilievo via via maggiore la formazione dei lavoratori. Diventa pertanto cruciale per le imprese cogliere la portata degli insegnamenti giurisprudenziali in materia, di cui di seguito diamo evidenza, anche al fine di trarne spunto per sviluppare adeguate strategie difensive.

a) Nelle sue più recenti sentenze, la Corte Suprema è giunta a ravvisare proprio nella formazione **“un vero e proprio onere di tipo solidaristico a carico del datore di lavoro”**. Non sorprendono allora le impegnative linee-guida che si traggono da **Cass., sez. Pen., 5 giugno 2024, n. 22586** e da **Cass., sez. Pen., 29 maggio 2024, n. 21031**:

–“L’attività di formazione del lavoratore, alla quale è tenuto il datore di lavoro, deve necessariamente **precedere** l’adibizione del lavoratore alle mansioni per le quali è stato assunto”
–“L’adempimento degli obblighi formativi non è surrogabile dal **personale bagaglio** di conoscenza del lavoratore, né dal **travaso di conoscenza** che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori, anche posti in relazione gerarchica tra di loro, atteso che questo tipo di apprendimento non può avere un valore surrogatorio delle attività di formazione legislativamente previste”.

Né, sul piano normativo, meraviglia che la formazione dei lavoratori sia annoverata dalla L. n. 56/2024 tra le condizioni necessarie per il rilascio della patente a crediti alle imprese operanti nei cantieri edili o di ingegneria civile.

b) Altrettanto significativo è il ruolo di garan-

te della formazione attribuito allo stesso vertice dell’impresa. Perché -insegna **Cass, sez. Pen., 5 giugno 2024, n. 22536**- “nelle società di capitali, gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni, ivi ricompreso il compito di provvedere ai programmi di formazione dei lavoratori in tema di sicurezza, gravano indistintamente su **tutti i componenti del collegio di amministrazione**, con la conseguenza che la delega di gestione ad uno degli amministratori, anche qualora comprensiva dei poteri di deliberazione e spesa, avrebbe potuto ridurre la portata della posizione di garanzia, ma non escluderla, non potendo essere trasferiti i doveri di controllo sul generale andamento della gestione e di intervento sostitutivo nel caso di mancato esercizio della delega, sia in quanto detto conferimento di poteri era intervenuto solo pochi mesi prima dell’infortunio, mentre l’imputato aveva costantemente esercitato la sua qualità di presidente del consiglio di amministrazione e amministratore delegato, omettendo per ben dodici anni di effettuare la formazione”. Con l’avvertenza che “il conferimento a terzi della delega relativa alla redazione del documento di valutazione dei rischi, non esonera il datore di lavoro dall’obbligo di verificarne l’adeguatezza e l’efficacia, di informare i lavoratori dei rischi connessi ai lavori in esecuzione e di fornire loro una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni”.

c) Diventa, a questo punto, a maggior ragione indispensabile per le imprese rendersi conto che la formazione dei lavoratori non è soltanto ►

▪ LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI NON È SOLTANTO UN OBBLIGO ▪

un obbligo quanto mai pressante, ma costituisce a ben vedere anche un'opportunità. Prendiamo avvio da **Cass., sez. Pen., 3 giugno 2024, n. 22039**: “il sistema della normativa antinfortunistica si è evoluto passando da un modello 'iperprotettivo', interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro, quale soggetto garante investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori, ad un modello 'collaborativo' in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori”. L'art. 20, comma 1, D.lgs. n. 81/2008 prevede, infatti, che “ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni”. La Corte Suprema ne desume un nuovo principio, il c.d. principio di autore-sponsabilità del lavoratore, e, dunque, la trasformazione del lavoratore da semplice creditore di sicurezza nei confronti del datore di lavoro a suo compartecipe nell'applicazione del dovere di fare sicurezza, nel senso che il lavoratore diventa garante, oltre che della propria sicurezza, anche di quella dei propri compagni di lavoro o di altre persone presenti, quando si trovi nella condizione, in ragione di una posizione di maggiore esperienza lavorativa, di intervenire onde rimuovere le possibili cause di infortuni sul lavoro.

Il fatto è, però, che dobbiamo leggere integralmente l'art. 20, comma 1, D.lgs. n. 81/2008: ogni lavoratore deve, sì, prendersi cura della

propria e altrui salute e sicurezza, ma “conformemente alla sua formazione”. Dunque, il lavoratore, in tanto si trasforma da mero creditore di sicurezza in debitore di sicurezza, in quanto venga formato. Altrimenti, il datore di lavoro si sentirà dire dalla Cassazione quel che gli dice **Cass., sez. Pen., 5 giugno 2024, n. 22586**: e, cioè, che la negligenza, l'imprudenza, l'imperizia, l'inottemperanza del lavoratore è conseguenza diretta e prevedibile della inadempienza degli obblighi formativi.

Agevole diventa allora comprendere che, ove provveda a curare l'effettiva formazione del lavoratore, l'impresa finisce per innalzare un argine difensivo tutt'altro che esile nella frequente ipotesi in cui il lavoratore infortunato abbia tenuto una condotta imprudente, trascurata, inottemperante. Come nel caso affrontato da **Cass., sez. Pen., 28 maggio 2024, n. 20801** che rovescia il verdetto emesso dal Tribunale e dalla Corte d'Appello per l'infortunio occorso a un lavoratore nel corso di un'operazione che pur gli era stata esplicitamente vietata. Invero, la Sez. IV **annulla perché il fatto non sussiste la condanna del datore di lavoro** in quanto ritiene assolti gli obblighi su di lui incombenti di informazione dei lavoratori sui rischi specifici connessi al tipo di attività svolta (art. 36, D.lgs. n. 81/2008) e di formazione sui rischi riferiti alle mansioni e sulle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda (art. 37, D.lgs. n. 81/2008).

COSTITUZIONE DELLA RENDITA VITALIZIA: PRESCRIZIONE

• DI NOEMI SECCI CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO •

La costituzione della rendita vitalizia, prevista dall'art. 13 della Legge n. 1338/1962, permette di riscattare i periodi lavorativi per cui non sono stati versati i contributi previdenziali, purché questi siano caduti in prescrizione e l'interessato non sia il responsabile dei versamenti contributivi. Questa misura è stata creata principalmente per aiutare i lavoratori che hanno subito omissioni contributive da parte del datore di lavoro, ma si applica anche a coloro che dipendono da altri soggetti per la propria posizione previdenziale, come i collaboratori e coadiutori (Corte costituzionale, sent. n. 18/1995). L'omissione della contribuzione da parte del datore di lavoro produce un duplice pregiudizio patrimoniale a carico del lavoratore, consistente:

- da una parte, nella perdita, totale o parziale, della prestazione pensionistica, che si verifica al momento in cui il lavoratore raggiunge l'età pensionabile;
- dall'altra parte, nella necessità di costituire la provvista necessaria ad ottenere un beneficio economico corrispondente alla pensione, pagando quanto occorre a costituire la rendita vitalizia di cui all'art.13, L. n. 1338/1962, oppure con azione contro il datore di lavoro ex art. 2116, c..2 cod. civ., per ottenere il pagamento della riserva matematica da parte del datore stesso.

In altri termini, il lavoratore può richiedere il risarcimento del danno pensionistico, in base al Codice civile, oppure la costituzione di una rendita vitalizia a riparaazione della diminuzione sulla futura pensione. Nel primo caso, il lavoratore riceve una somma (quantificata co-

munque secondo il valore oggettivo della costituzione di rendita vitalizia) che rimane nella sua disponibilità, mentre nella seconda ipotesi l'azione di costituzione di rendita vitalizia è finalizzata a versare a Inps la quota necessaria a riparare il danno sulla futura pensione.

La costituzione della rendita vitalizia rappresenta dunque un rimedio fondamentale per compensare il lavoratore del danno subito per il mancato versamento dei contributi, offrendo una "reintegrazione specifica" (Cassazione, sentenza n. 6088/1981), che pone l'interessato nella stessa situazione previdenziale in cui si troverebbe se i contributi fossero stati regolarmente versati.

Ma esiste un termine massimo entro cui esercitare questa facoltà, o anche la possibilità di riscattare i contributi prescritti è soggetta a prescrizione? Il nuovo disegno di legge Collegato lavoro dovrebbe risolvere definitivamente la questione, dopo anni di dibattiti e orientamenti contrastanti.

TERMINI DI PRESCRIZIONE DELLA CONTRIBUZIONE

A tal proposito, va innanzitutto chiarito che i crediti contributivi Inps si prescrivono in 5 anni dall'insorgenza dell'obbligo di versamento da parte del datore di lavoro, a meno che non intervenga una denuncia del lavoratore o dei suoi superstiti entro questo periodo (art. 3, comma 9, L. n. 335/1995), nel qual caso si prescrivono in 10 anni.

TERMINI DI PRESCRIZIONE DELLA COSTITUZIONE DI RENDITA VITALIZIA A CARICO DEL DATORE

Il diritto di richiedere al datore di lavoro il ►

▪ **COSTITUZIONE DELLA RENDITA VITALIZIA: PRESCRIZIONE** ▪

riscatto dei contributi omessi e prescritti si prescrive a sua volta in 10 anni dal verificarsi della prescrizione del credito contributivo dell'Inps. Di conseguenza, trascorsi 15 anni dall'insorgenza dell'obbligo contributivo, o 20 anni in caso di denuncia, non è più possibile pretendere che il datore di lavoro costituisca la rendita vitalizia

Questo è quanto stabilito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, con la sentenza n. 21302/2017.

PRESCRIZIONE DEL DIRITTO ALLA COSTITUZIONE DI RENDITA VITALIZIA A CARICO DEL LAVORATORE

Il lavoratore può comunque provvedere autonomamente al versamento dei contributi, sostituendosi al datore di lavoro, salvo il diritto al risarcimento (art. 13, c. 5, L. n. 1338/1962). La giurisprudenza di merito è divisa sulla prescrizione di questa facoltà: parte ritiene che sia imprescrittibile (C. App. Firenze 9.2.2004; Trib. Viterbo 9.7.2008), mentre un diverso orientamento della Cassazione richiede la prova dell'impossibilità di ottenere il versamento dal datore entro il termine prescrizione (Cass., sent. n. 15304/2005).

In argomento, va sottolineato che le Sezioni Unite, con la citata sentenza n. 21302/2017, si sono espresse solo riguardo al termine prescrizione del diritto al riscatto dei contributi omessi con onere a carico del datore.

Su quest'ultimo punto, però, manca un orientamento ufficiale dell'Inps: allo stato attuale, alcune sedi territoriali accettano domande di costituzione di rendita vitalizia riferite a periodi anteriori di 15 o 20 anni, mentre altre sedi rigettano le istanze sulla base della pronuncia delle Sezioni Unite, ritenendo che il lavoratore sia tenuto a provare di aver chiesto vanamente al datore di lavoro la costituzione della rendita vitalizia, dovendosi assumere, diversamente, che abbia concorso con la propria negligenza a cagionare il danno pensioni-

stico (che può essere, conseguentemente, ridotto od escluso ai sensi dell'art. 1227 c.c.; Cass. civ., Sez. Lavoro, sent. n. 20827/2013).

CAMBIO DI ROTTA DA PARTE DELLA CASSAZIONE

In tale contesto, a "cambiare le carte in tavola" è stata nuovamente la Cassazione, con l'ordinanza interlocutoria n. 13229 del 14 maggio 2024.

Nell'ordinanza in esame, la Suprema corte rileva preliminarmente che, nell'interpretare l'art. 13 della L. n. 1338/1962, la meno recente giurisprudenza di legittimità si era pressoché univocamente attestata nel riconoscere la facoltà di costituzione della rendita vitalizia senza limiti temporali (cfr., *ex multis*, Cass. n. 1304/1971; n. 1374/1974; n. 1298/1978; n. 5487/1983).

In merito alla sentenza delle Sezioni Unite n. 21302/2017, i giudici sottolineano che le affermazioni ivi contenute non siano vincolanti, in quanto rese in una fattispecie in cui l'eccezione di prescrizione dell'azione di costituzione della rendita vitalizia era stata sollevata dal datore di lavoro e non dall'Inps.

La Cassazione sottolinea, poi, che la *ratio* alla base dell'art. 13, L. n.1338/1962 risiede nell'evitare di rendere potenzialmente definitivo il danno inferto al lavoratore dall'omissione contributiva, considerando che la costituzione della rendita vitalizia (Corte costituzionale, sent. n. 568/1989):

- assicura un trattamento di favore ai lavoratori privati della pensione per effetto del mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro, nonché dell'impossibilità del loro tardivo pagamento per intervenuta prescrizione;
- è utile proprio nei casi in cui le omissioni contributive risalgono a periodi assai lontani nel tempo e vengono denunciate a distanza di molti anni nei confronti di datori di lavoro deceduti o di ditte scomparse (v. Corte Cost. n. 26/1984).

Anche escludendo l'imprescrittibilità nei confronti dell'ente previdenziale dell'azione volta ►

▪ **COSTITUZIONE DELLA RENDITA VITALIZIA: PRESCRIZIONE** ▪

alla costituzione della rendita vitalizia, dunque, secondo la Suprema corte bisognerebbe almeno collegare la decorrenza della prescrizione in danno del lavoratore:

- non alla data di prescrizione dei contributi e della facoltà del datore di lavoro di versare la riserva matematica,
- ma alla stessa data in cui matura il danno di cui all'art. 2116, c. 2, c.c., ossia al momento in cui l'ente previdenziale nega il pagamento della prestazione pensionistica in conseguenza dell'omissione contributiva.

In altri termini, nell'ordinanza in commento, la Cassazione suggerisce che la decorrenza per la richiesta di riscatto debba partire dal momento in cui si manifesta il danno al lavorato-

re, ossia quando l'ente previdenziale non riconosce la pensione a causa della mancata contribuzione. Tuttavia, considerando la particolare importanza della questione e il contrasto più volte occorso nella giurisprudenza di legittimità circa l'interpretazione della misura, la causa è stata rimessa alla Prima Presidente per l'eventuale assegnazione alle Sezioni unite.

IL COLLEGATO LAVORO

Tutti i contrasti esposti potrebbero ad ogni modo trovare una conclusione definitiva grazie al Disegno di legge Collegato lavoro, attualmente in esame alla Camera, che permetterebbe ai lavoratori di presentare richieste di costituzione di rendita vitalizia oltre il termine di prescrizione.

TASSAZIONE SEPARATA ANCHE PER LA “NUOVA” INDENNITÀ RISARCITORIA ONNICOMPENSIVA: LA CONFERMA DALL’AGENZIA DELLE ENTRATE

• DI ALESSIO COLOMBO CONSULENTE DEL LAVORO IN GALLARATE (VA) •

Con la risposta all’istanza di interpello ordinario n. 130/2024, curato e presentato da uno Studio di Consulenza del lavoro, per conto di un’azienda assistita, l’Agenzia delle Entrate, accogliendo la “soluzione prospettata dal contribuente”, ha chiarito che la somma corrisposta a titolo di indennità risarcitoria ex art. 39, comma 2 del D.lgs. n. 81/2015 debba essere assoggettata a tassazione separata in quanto “*qualificabile quale risarcimento del danno consistente nella perdita di redditi di lavoro dipendente*”, assumendo pertanto “*valenza sostitutiva del reddito non conseguito*”.

IL FATTO

La società assistita (“istante”) è un’azienda con forma di società a responsabilità limitata con natura di società a partecipazione pubblica totalitaria che, a seguito di una operazione straordinaria di fusione per incorporazione, ha acquisito rapporti giuridici precedentemente in capo ad altra società (“incorporata”), la quale nel corso degli anni si era avvalsa di manodopera anche mediante il ricorso a contratti di somministrazione lavoro.

L’istanza di interpello trae origine da un contenzioso civile avviato nel marzo 2019 nei confronti della società istante da parte di una ex lavoratrice somministrata negli anni precedenti, alla società incorporata (“utilizzatrice”), la quale richiedeva al Tribunale di Varese di “*accertare e dichiarare l’illegittimità dei con-*

tratti di somministrazione di lavoro e delle rispettive proroghe, relativi alla prestazione lavorativa della ricorrente, nonché il superamento da parte della società convenuta, nel periodo 20.2.2018 / 31.12.2018 o in quello diverso che risulterà ad esito del giudizio, del limite quantitativo di cui all’art. 31, comma 2, D.Lgs. 81/15 e 13 ccnl”, applicabile alla fattispecie, ossia il superamento del limite di assunzioni mediante contratto di somministrazione. La lavoratrice richiedeva altresì all’organo giudicante, che fosse “*in via subordinata, ritenuta applicabile ai rapporti di lavoro in esame la disciplina di cui al D.Lgs. 165/2001, accertare e dichiarare la violazione di disposizioni imperative riguardanti l’assunzione o l’impiego di lavoratori da parte della convenuta...*”.

Il Tribunale di Varese in funzione di Giudice del Lavoro, nel marzo 2023, emetteva relativa sentenza, da un lato rigettando la richiesta di parte attrice circa l’applicazione della disciplina del pubblico impiego, in quanto richiamando gli orientamenti della Corte di Cassazione, non risultava assimilabile all’“ente pubblico” la società “a partecipazione pubblica”, con conseguente inapplicabilità ai rapporti di lavoro instaurati delle disposizioni dettate dal Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dall’altro condannando l’azienda “*al pagamento in favore della lavoratrice di un’indennità risarcitoria onnicomprensiva nella misura di 2,5 mensilità*” ►

■ TASSAZIONE SEPARATA ANCHE PER LA "NUOVA" INDENNITÀ RISARCITORIA ONNICOMPRESIVA: LA CONFERMA DALL'AGENZIA DELLE ENTRATE ■

dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla presente sentenza al saldo" ai sensi dell'art. 39, comma 2, D.lgs. n. 81/2015¹, quale "unica conseguenza applicabile" alla violazione di quanto previsto dal richiamato art. 31, comma 2, D.lgs. n. 81/2015².

L'azienda sul presupposto di dare esecuzione al dispositivo intendeva assoggettare le somme da erogare alla lavoratrice a tassazione separata, richiamando, a supporto di tale tesi, i precedenti orientamenti giurisprudenziali e della stessa amministrazione finanziaria. In particolare, in analogia a quanto già chiarito in tema indennità risarcitoria ex art. 32, comma 5, L. n.183/2010, (oggi abrogata e sostituita ad opera del D.lgs. n. 81/2015, ma assimilabile al caso in esame), si ricordava che la funzione della stessa è (era) quella di "ristora[re] per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro" – previgente art. 1, comma 13, L. n. 92/2012³ - e pertanto costituendo provento conseguito in sostituzione di redditi a titolo di risarcimento del danno consistente nella perdita di redditi di lavoro dipendente ex artt. 49 e 51 T.U.I.R., trova applicazione il regime di tassazione separata ex artt. 17 e 21 T.U.I.R. (Consulenza giuridica n. 904-4/2017).

I legali di controparte contestavano invece

tale orientamento, sul presupposto che alla fattispecie in esame dovesse trovare applicazione il danno risarcibile in materia di pubblico impiego privatizzato ex art. 36, comma 5, D.lgs. n. 165/2001 e pertanto, qualificando lo stesso come perdita di "chance", non avrebbe trovato applicazione alcuna imposizione fiscale, trattandosi di somme tese a riparare un pregiudizio di c.d. "danno emergente" e non sostitutive di reddito c.d. "lucro cessante".

La società, su proposta e per il tramite dei Consulenti del Lavoro dello Studio, decideva pertanto di rimettere la questione al parere dell'Agenzia delle Entrate, sottoponendo alla stessa specifica istanza di interpello ordinario, che trovava soluzione con la risposta n. 130 del 31/05/2024.

IL PARERE DELLE ENTRATE

Nella risposta fornita, l'Agenzia delle Entrate preliminarmente richiama il principio di "onnicomprensività" del reddito previsto ai sensi dell'art. 51 comma 1 TUIR, secondo il quale "Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro", pertanto "costituiscono reddito tutte le somme e i valori che il dipendente percepisce, anche da terzi, nel periodo d'imposta, a qualunque titolo ed anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro".

Inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del medesimo TUIR, "i proventi conseguiti in sostitui- ➤

1. "Nel caso in cui il giudice accolga la domanda di cui al comma 1, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro".

2. "Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. È in ogni caso esente da limiti

quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali".

3. Trattasi di "norma di interpretazione autentica, in senso conforme a quanto già affermato dalla Corte Costituzionale e dalla Corte di Cassazione" come osservato dall'Agenzia delle Entrate nella Consulenza Giuridica n. 904-4/2017, p.5.

▪ TASSAZIONE SEPARATA ANCHE PER LA "NUOVA" INDENNITÀ RISARCITORIA ONNICOMPRESIVA: LA CONFERMA DALL'AGENZIA DELLE ENTRATE ▪

zione di redditi [...] e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento di danni consistenti nella perdita di redditi, esclusi quelli dipendenti da invalidità permanente o da morte, costituiscono redditi della stessa categoria di quelli sostituiti o perduti”.

In linea generale, pertanto, osservano le Entrate che “qualora l’indennizzo percepito da un determinato soggetto vada a compensare in via integrativa o sostitutiva, la mancata percezione di redditi di lavoro ovvero il mancato guadagno, le somme corrisposte sono da considerarsi dirette a sostituire un reddito non conseguito (c.d. lucro cessante) e conseguentemente vanno ricomprese nel reddito complessivo del soggetto percipiente ed assoggettate a tassazione”.

Nella diversa ipotesi in cui il risarcimento venga erogato con la finalità di indennizzare il soggetto delle perdite effettivamente subite ovvero di risarcire la perdita economica subita dal patrimonio (c.d. danno emergente), le somme corrisposte non saranno assoggettate a tassazione. Ciò premesso, prosegue il parere dell’Agenzia, nel caso in esame, dalla sentenza emerge che “stante dunque la preclusione alla costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alle dipendenze della resistente l’unica conseguenza applicabile alla accertata violazione del disposto di cui all’art. 31. Co. 2 D.Lgs. 81/2015 è da individuarsi nell’indennità risarcitoria di cui all’art. 39. Co. 2 D.Lgs. cit.” ed inoltre che “tenuto conto della limitata durata del

contratto e della relativa proroga (circa 10 mesi complessivi), delle dimensioni dell’impresa e dei dipendenti occupati, oltre che del comportamento e delle condizioni delle parti, il Giudice determina l’indennità risarcitoria nella misura di 2,5 mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto”.

Di conseguenza, considerato che l’indennità in esame “ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive”, l’Agenzia, confermando quanto sostenuto dall’azienda e come precisato nella “soluzione prospettata dal contribuente”, ritiene che l’indennità risarcitoria corrisposta dall’Istante sia qualificabile quale risarcimento del danno consistente nella perdita di redditi di lavoro dipendente e come tale abbia una valenza sostitutiva del reddito non conseguito ai sensi del richiamato art. 6 del TUIR.

Pertanto, concludono le Entrate, tenuto conto che ai sensi dell’articolo 17, comma 1, lettera b), del TUIR, l’imposta si applica separatamente sugli “emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti, percepiti per effetto di leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti, compresi i compensi e le indennità di cui al comma 1 dell’articolo 50 e al comma 2 dell’articolo 49”, le somme corrisposte alla lavoratrice devono essere assoggettate a tassazione separata.

Schema riepilogativo 2024

NATURA DELLE SOMME RISARCITORIE	OGGETTO DELL'INDENNITÀ	TRATTAMENTO FISCALE
LUCRO CESSANTE	Compensazione in via integrativa o sostitutiva, la mancata percezione di redditi di lavoro ovvero il mancato guadagno	Tassazione separata ex art. 17 TUIR
DANNO EMERGENTE	Indennizzare le perdite effettivamente subite ovvero risarcire la perdita economica subita dal patrimonio	Integrale esenzione

■ M. Soffientini affronta il tema dell'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale nel campo delle Risorse Umane

INTELLIGENZA ARTIFICIALE E RISORSE UMANE: VANTAGGI E RISCHI*

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

L'Autore affronta il tema dell'"intelligenza artificiale", ovvero quella "tecnologia capace di trasformare le nostre abitudini e modo di vivere". È importante notare come autorevoli scienziati affermano che «esiste un divario incolmabile tra l'intelligenza artificiale e quella umana, che è caratterizzata dalla "comprensione" (...) inaccessibile ai computer (...) la coscienza è la nostra vera ricchezza, perché è ciò che ci permette di comprendere».

Nella nostra società emerge con sempre maggiore frequenza la necessità che l'Intelligenza Artificiale rispetti dei canoni etici; tale necessità emerge con prepotenza anche nelle applicazioni relative alla gestione delle Risorse Umane, campo in cui, secondo Gartner il 38% degli HR manager ha già valutato o utilizzato l'Intelligenza Artificiale con lo scopo di aumentare l'efficienza della funzione HR e supportare la formazione. Nella gestione delle risorse umane (HR), l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale trova sempre spazio, soprattutto nei seguenti ambiti

- reclutamento;
- valutazione del rendimento dei lavoratori;
- pianificazione della forza lavoro;
- formazione.

Vi sono alcuni grandi quesiti in merito all'AI: "grandi quantità di dati sono sempre una buona cosa? Gli algoritmi sono davvero in grado di prendere decisioni migliori degli es-

seri umani? Possiamo lasciare alle macchine i compiti che svolgono gli esseri umani?"

Per rispondere a questi quesiti si può partire da quello che è noto come "Principio del mondo stabile", secondo cui gli algoritmi complessi funzionano al meglio in situazioni ben definite, stabili, in cui sono disponibili grandi quantità di dati. Al contrario, l'intelligenza umana si è evoluta in modo da gestire l'incertezza indipendentemente dalla quantità dei dati. L'Autore, nella sua trattazione, fornisce alcuni esempi di studi basati su questo principio, in particolare sul mondo dei veicoli a guida autonoma.

La comprensione del principio del mondo stabile diventa basilare per mettere in risalto i possibili rischi etici relativi all'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale: "ciò avviene quando si demanda alla tecnologia il compito di incidere in maniera significativa sui diritti, le libertà fondamentali e la dignità della persona"; se ci pensiamo bene, il settore delle Risorse Umane di un'azienda ha proprio il delicato compito di gestire il "patrimonio umano".

Applicando il "principio del mondo stabile" per le soluzioni di I.A. nel settore delle Risorse Umane si possono evidenziare alcuni rischi.

Il primo rischio nel processo di reclutamento è il pregiudizio: l'algoritmo può creare pregiudizi fondati su razza, genere, età con il rischio di favorire alcuni candidati o causare possibili violazioni di leggi per la tutela di alcune ca- ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato in D&PL, 20/2024 pag. 1259 dal titolo *Intelligenza Artificiale nel settore delle Risorse Umane: vantaggi e rischi*.

■ INTELLIGENZA ARTIFICIALE E RISORSE UMANE: VANTAGGI E RISCHI ■

tegorie di persone.

Il secondo rischio è noto come “*black box*” e si riferisce all’utilizzo di algoritmi non trasparenti perché segreti o troppo complicati.

Il terzo rischio è quello di creare competizione tra i *recruiter* e le applicazioni di I.A.

Queste considerazioni valgono anche per l’utilizzo di soluzioni di I.A. nella valutazione del rendimento dei lavoratori.

Sappiamo che il “Decreto Trasparenza” ha introdotto specifici obblighi informativi per il datore di lavoro che utilizza sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati per la gestione del rapporto di lavoro, nell’assegnazione di compiti e mansioni o per la sorveglianza e valutazione sulle prestazioni dei lavoratori. Il garante della *privacy* ha anche imposto una valutazione dei rischi al fine di verificarne l’impatto sui diritti e le libertà degli interessati.

In merito a strumenti di *machine learning*, di *rating* e *ranking*, “il Garante ha sottolineato che il loro impiego pone criticità in termini di proporzionalità e rischia di porsi in contrasto con i principi di protezione dei dati e con le norme nazionali di settore a tutela della libertà, della dignità e della sfera privata del lavoratore”.

L’analisi dei rischi avvalorava ulteriormente le riflessioni sulla necessità di utilizzare soluzioni di I.A. progettate nel rispetto dei principi etici.

Uno spunto in tal senso viene dalla «Rome Call for AI Ethics», una dichiarazione di intenti del 2020, con il fine di creare un approccio comune e condiviso nello sviluppo di soluzioni tecnologiche basate sull’Intelligenza Artificiale; essa si fonda sull’impegno a rispettare i seguenti principi:

- 1) trasparenza, nel senso che un sistema di Intelligenza Artificiale deve essere giustificabile;
- 2) inclusione, nel senso che i bisogni di tutti gli esseri umani devono essere presi in considerazione di modo che tutti possano trarne beneficio e a tutti gli individui offerte le migliori condizioni possibili per esprimersi e svilupparsi;
- 3) responsabilità, coloro che progettano e implementano l’utilizzo dell’Intelligenza Artifi-

ciale devono procedere con responsabilità e trasparenza;

4) imparzialità, non creare o agire sulla base di pregiudizi, così salvaguardando l’equità e la dignità umana;

5) affidabilità, i sistemi di Intelligenza Artificiale devono lavorare in maniera affidabile;

6) sicurezza e *privacy*, i sistemi di Intelligenza Artificiale devono lavorare in sicurezza e rispettare la *privacy* degli utenti.

CONCLUSIONI

L’Intelligenza Artificiale è una tecnologia che non merita di essere demonizzata ma altrettanto è opportuno non esaltarla, considerando che può essere utile per la soluzione di problemi meglio di noi, ma non di tutti i problemi. In particolare, l’Autore ha evidenziato che, se le questioni rientrano nel principio del mondo stabile, gli algoritmi complessi ci superano ma, se il problema è instabile, come avviene nella quotidianità, gli algoritmi complessi non ci aiutano. I *big data* si basano sempre sul passato; quindi, se il futuro non è come il passato, gli algoritmi sono fuorvianti».

È opportuno tenere come faro il concetto che la funzione HR è una funzione delicata, che deve gestire delle persone, ciascuna con una propria coscienza e sensibilità. La comprensione dei valori morali non potrà mai essere appannaggio di un algoritmo.

Per questi motivi le soluzioni di Intelligenza Artificiale disponibili vanno utilizzate come supporto a vantaggio dell’uomo e non come suo sostituto.

Siamo di fronte a temi sociali ed etici delicati che non possono soccombere al profitto, ma richiedono una regolamentazione seria ed affidabile; questo è l’obiettivo dichiarato del “Regolamento europeo sull’intelligenza artificiale” in discussione al Parlamento europeo. Durante la redazione di questa sintesi si è tenuto il G7 in Italia, ed anche durante questo *summit* si è potuto discutere di questo argomento delicato e importantissimo per il futuro dell’uomo e della società.

■ Stefano Malandrini analizza le tipologie di compensi variabili

MBO: UN NUOVO SISTEMA DI INCENTIVAZIONE AZIENDALE*

• A CURA DI ANTONELLA ROSATI CENTRO STUDI FONDAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO •

Con il presente contributo l'Autore esamina le due principali categorie di premialità di tipo variabile correlate alle *performance* dei lavoratori, concentrandosi poi su un nuovo modello di incentivazione aziendale: quella relazionale.

REGOLAMENTAZIONE DEI COMPENSI RETRIBUTIVI VARIABILI

Si tratta innanzitutto dei c.d. premi di risultato *“di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili”*¹.

A tali emolumenti la norma attribuisce un regime fiscale di miglior favore consistente in una aliquota sostitutiva dell'Irpef o, in alternativa, la possibilità di conversione volontaria del valore monetario in beni e servizi agevolati² di *welfare*³ a patto che⁴ l'erogazione avvenga in esecuzione di contratti, aziendali o territoriali, ossia *“stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”* oppure *“stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”*⁵.

Rilevano poi i c.d. MBO (*Management By Objectives*) ossia importi premiali individuali, diffusi come componente aggiuntiva dei trattamenti retributivi dei lavoratori inseriti in posizioni apicali nell'organigramma aziendale o assegnati a particolari funzioni (es. commerciali), quando si ritenga opportuno il riconoscimento di un emolu-

mento variabile collegato a risultati realizzati.

Si tratta di formule disciplinate solo indirettamente dalla normativa legale e dalla prassi amministrativa, in quanto escluse dal regime fiscale agevolato proprio dei premi di risultato.

La contrattazione collettiva nazionale inoltre prevede delle regolamentazioni poco invasive e riferite solo a specifiche categorie di lavoratori⁶.

Pur condividendo l'obiettivo di incentivare le *performance*, il premio MBO e il premio produzione si distinguono per i loro principi fondamentali e le modalità di implementazione.

Il premio MBO basa il suo *focus* sul raggiungimento di obiettivi personalizzati legati alla strategia aziendale e sulla misurazione delle *performance* individuali.

Il premio produzione è una ricompensa di natura monetaria che ha come principale obiettivo quello di incentivare la quantità e la qualità della produzione o del lavoro svolto.

L'adeguatezza di ciascun premio dipende dal contesto aziendale.

Settori orientati alla produzione possono beneficiare maggiormente del premio produzione, mentre organizzazioni con obiettivi più orientati alla strategia e alla crescita a lungo termine possono trovare il premio MBO più adatto.

REGOLAMENTAZIONE MANCANTE: COMPENSAZIONE DI TIPO INTERMEDIO

Sia nella normativa legale e contrattuale, sia nella prassi operativa aziendale non sono at- ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato in D&PL, 19/2024 dal titolo *Trattamenti retributivi variabili per compensare progettualità di gruppo*.

1. Art. 1, comma 182, Legge 28 dicembre 2015, n. 208.

2. Ai sensi dell'art. 51, commi 2 e 3, ultimo periodo, del Tuir.

3. Art. 1, comma 184, Legge 28 di-

cembre 2015, n. 208.

4. Art. 1, comma 187, Legge 28 dicembre 2015, n. 208.

5. Art. 51, D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

6. È il caso del Ccnl per Dirigenti Industriali del 30 luglio 2019, che all'art. 6-bis dispone l'obbligo di *“adottare sistemi di retribuzione variabile collegati a indici o risultati”*

dandone *“di norma annualmente”* informazione alle Rsa (Rappresentanze sindacali aziendali) dei dirigenti, se presenti *“circa i criteri e le modalità di attuazione”*. L'obbligo spetta *“laddove il trattamento economico annuo lordo venga commisurato al vigente livello di TMCG”* (trattamento minimo complessivo di

garanzia) ossia qualora il dirigente non percepisca trattamenti aggiuntivi ai soli minimi contrattuali nazionali. È quindi di per sé un impegno aziendale vincolante, ma le modalità di attuazione, compresa la quantificazione dell'emolumento, sono interamente rimesse alla determinazione delle parti.

▪ MBO: UN NUOVO SISTEMA DI INCENTIVAZIONE AZIENDALE ▪

tualmente contemplate formule premiali riferite a gruppi di lavoratori per l'avvenuta realizzazione di specifici progetti.

Manca sostanzialmente la regolamentazione di una compensazione di tipo intermedio che corredi il carattere collettivo, proprio dei premi di risultato, con l'attribuzione di un particolare progetto, proprio degli MBO.

La valutazione riguarderebbe infatti la capacità complessiva dei lavoratori di integrare le loro prestazioni individuali per un obiettivo comune, quindi principalmente aspetti c.d. relazionali, non facilmente affrontabili nell'ambito dei premi di risultato o degli MBO.

MBO PER PROGETTI/ATTIVITÀ DI GRUPPO

Il ricorso a una specifica procedura di premialità, correlata a risultati di gruppo, per stimolare il lavoro di squadra in riferimento a un particolare progetto, può rappresentare un approccio alle dinamiche retributive integrato con (e non sostituito di) altre modalità di compensazione adottate. Avendo finalità specifiche, non sembra infatti necessario applicare un criterio di alternatività rispetto all'introduzione di premi di risultato, MBO, politiche retributive che interessino i medesimi lavoratori.

Piuttosto conviene che le varie componenti retributive, destinate al medesimo lavoratore, siano chiaramente impostate con formule che non creino sovrapposizioni.

Per quanto attiene specificamente l'impostazione di un MBO di gruppo, trattandosi di un istituto di natura mista ossia collettiva ma - in ragione del ridotto novero di lavoratori coinvolti - con una significativa incidenza sul risultato dei comportamenti individuali espressi dai partecipanti, la soluzione tecnica migliore consiste verosimilmente nell'integrazione di alcune caratteristiche proprie dei premi di risultato con altre proprie degli MBO. Più precisamente:

- la definizione e la valutazione di un risultato complessivo, la comunicazione periodica collettiva dell'andamento della *performance*, l'erogazione posticipata al termine del periodo di osservazione sono aspetti che possono essere

tratti dalle dinamiche dei premi di risultato;

- la parametrizzazione dell'erogazione alla retribuzione individuale, l'assegnazione con comunicazione al singolo lavoratore, il riferimento a uno specifico compito da svolgere sono aspetti che possono essere tratti dalle dinamiche degli MBO;
- dalle caratteristiche proprie di tutte le formule retributive variabili si possono infine recuperare gli aspetti della predeterminazione dell'importo del premio e della sua rideterminazione in relazione al grado di raggiungimento del risultato.

RIFLESSIONI CONCLUSIVE

È ipotizzabile un modello di lettera che assegni in modo individuale ai lavoratori, coinvolti nel progetto di gruppo, una formula premiale finalizzata a stimolare e a compensare lo sforzo relazionale, in quanto funzionale al miglioramento della *performance* collettiva dell'intera squadra di lavoratori.

Qualora si intendesse aggiungere una specifica premialità riferita alla prestazione individuale si potrebbe procedere alternativamente:

- con una integrazione del MBO individuale già spettante;
- più semplicemente, con una erogazione individuale unilaterale *una tantum* aggiuntiva, d'importo liberamente determinato, effettuata a consuntivo.

Questa seconda soluzione, più pratica, permetterebbe di non scostare l'attenzione dei lavoratori più meritevoli dalla principale finalità del MBO di gruppo ossia la valorizzazione delle capacità di integrazione delle loro capacità con quelle degli altri lavoratori coinvolti, per produrre sostanzialmente un innalzamento della prestazione media, attraverso il trascinarsi dei componenti più deboli della squadra.

Anche per tale aspetto è quindi consigliabile mantenere una separazione tra le diverse componenti retributive variabili correlandole ciascuna a un diverso obiettivo perseguito (aziendale, individuale, di gruppo) senza contaminazioni che potrebbero determinare non solo una duplicazione di costi, ma perdite di efficacia motivazionale.

SICUREZZA SUL LAVORO

Convegno di presentazione del Documento di orientamento professionale per il medico competente sulla collaborazione alla valutazione dei rischi

Roma, 10 luglio 2024

Si terrà in data **10 luglio 2024 (Ore 10 - 13)** nella **sala Zuccari** a Palazzo Giustiniani (sede della Presidenza del Senato della Repubblica sita in via della Dogana Vecchia, 29 a **Roma**) il convegno di presentazione del *Documento di orientamento professionale per il medico competente sulla collaborazione alla valutazione dei rischi*, organizzato dalla **Società Italiana di Medicina del Lavoro (SIML)** e **patrocinato dal Ministero della Giustizia**.

Il convegno vedrà la partecipazione del **Viceministro della Giustizia, Sen. Avv. Francesco Paolo Sisto**, a cui si deve peraltro la concessione

della prestigiosa sala Zuccari, e della **Presidente della SIML, professoressa Giovanna Spatari**. Parteciperà anche il Presidente dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano e della Fondazione Cdl Milano nonché direttore responsabile della Rivista "Sintesi", **Potito di Nunzio**.

Il convegno vedrà la partecipazione di autorevolissimi rappresentanti dei mondi che a vario titolo sono investiti dalla necessità di occuparsi di questo tema: i soggetti istituzionali che governano il settore, la magistratura, l'avvocatura, l'università, i tecnici valutatori che svolgono l'attività di gestione della prevenzione nelle aziende, la stampa di settore nonché i rappresentanti dei lavoratori.

SU INIZIATIVA DEL SEN. FRANCESCO PAOLO SISTO

Convegno di presentazione del Documento di orientamento professionale per il medico competente sulla collaborazione alla valutazione dei rischi

Data: 10 luglio 2024 (Ore 10 - 13)
Sede: sala Zuccari, Palazzo Giustiniani
Via della Dogana Vecchia, 29 Roma

Presidenza del Convegno
Sen. Avv. Francesco Paolo Sisto
Prof.ssa Giovanna Spatari

Saluti istituzionali
Sen. Avv. Francesco Paolo Sisto
Prof.ssa Giovanna Spatari
Prof. Agostino Messineo

Prima sessione

Moderazione
Prof. Pietro Apostoli, Prof. Alfonso Cristaudo

Introduzione al convegno
Dott. Maurizio Coggiola

Presentazione del Documento
Dott. Cristiano Mirisola

Seconda sessione

Moderazione
Prof. Luigi Di Lorenzo, Dott. Claudio Gili

Interventi
Dott.ssa Nicoletta Cornaggia
Dott. Potito di Nunzio
Dott. Salvatore Dovere
Dott.ssa Cinzia Frascheri
Prof. Mario Gallo
Prof. Paolo Pascucci
Avv. Giovanni Scudier
Prof. Luigi Vimercati
Dott. Rocco Vitale
Sen. Avv. Francesco Paolo Sisto

Partecipanti

Sen. Avv. Francesco Paolo Sisto
Viceministro della Giustizia
Prof.ssa Giovanna Spatari
Presidente Società Italiana di Medicina del Lavoro (SIML)
Prof. Pietro Apostoli
Past-president SIML
Dott. Maurizio Coggiola
Vice-presidente vicario SIML
Dott.ssa Nicoletta Cornaggia
Coordinamento Gruppo Tecnico Interregionale SSLL
Prof. Alfonso Cristaudo
Coordinatore Comm. Formazione, Aggiornamento SIML
Prof. Luigi Di Lorenzo
Presidente Sezione Apulo Lucana SIML
Dott. Potito di Nunzio
Direttore Responsabile di "Sintesi" (Consulenti del Lavoro)
Dott. Salvatore Dovere
Presidente di sezione della Corte di Cassazione
Dott.ssa Cinzia Frascheri
Esperta di diritto della sicurezza del lavoro, CISL
Prof. Mario Gallo
Coordinatore Tavolo tecnico SSL presso il MLPS
Prof. Agostino Messineo
Presidente Sezione Laziale Abruzzese Molisana SIML
Prof. Paolo Pascucci
Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Urbino
Avv. Giovanni Scudier
Esperto di diritto della sicurezza del lavoro
Prof. Luigi Vimercati
Ordinario di Medicina del Lavoro, Università di Bari
Dott. Rocco Vitale
Presidente AiFOS

Comitato scientifico

Dott. Claudio Gili
Vice-presidente SIML, Medico Competente
Dott. Cristiano Mirisola
Consigliere SIML, Medico Competente, ASL Caserta
Dott. Gennaro Bilancio
Direttore f.f. U.O.C. Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro e Medicina del Lavoro A.S.L. Napoli 2 Nord
Prof. Rudy Foddis
Ordinario Medicina del Lavoro, Università di Pisa
Prof. Fabriziomaria Gobba
Professore emerito Dip. di Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze, Università di Modena e R. E.
Dott. Matteo Marco Riva
Dirigente medico U.O.C. Medicina del Lavoro, A.S.S.T. Papa Giovanni XXIII, Bergamo



Con il patrocinio del Ministero della Giustizia



in collaborazione con la Società Italiana di Medicina del Lavoro

L'accesso alla sala - con abbigliamento consono e, per gli uomini, con obbligo di giacca e cravatta - è consentito fino alla capienza massima. I giornalisti e gli ospiti devono accreditarsi inviando richiesta di partecipazione contenente nome e cognome alla mail: mirisola.siml@gmail.com

LE OPINIONI E I CONTENUTI ESPRESSI NELL'AMBITO DELL'INIZIATIVA SONO NELL'ESCLUSIVA RESPONSABILITÀ DEI PROPONENTI E DEI RELATORI E NON SONO RICONDUCEBILI IN ALCUN MODO AL SENATO DELLA REPUBBLICA O AD ORGANI DEL SENATO MEDESIMO

LE FAREMO SAPERE

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

All'uscita del Tribunale il giornalista piazzò il microfono sotto il naso della neo condannata, quella che da mesi era per tutti "la perfida discriminatrice". «Signora Ingrassia. Per favore, una considerazione su questa sentenza. Ci dice qualcosa?». «Vi faremo sapere» rispose in modo palesemente sarcastico «Sperando che dire questa frase non mi comporti una qualche condanna». L'avvocato era prontamente intervenuto mettendo a tacere la sua cliente. «Aspetteremo ovviamente il deposito delle motivazioni ma vi anticipo già che presenteremo appello».

TRE ANNI PRIMA

Era il 4 giugno 2024 quando il Tribunale di Busto Arsizio pronunciava la sentenza di condanna della stilista Elisabetta Franchi per *discriminazione indiretta* rea di aver raccontato «*pubblicamente*», durante l'evento "Donne e moda" del 4 maggio del 2022 che lei per «*ricoprire le posizioni "importanti"*» nella sua azienda puntava sugli «*uomini*» di qualsiasi età o sulle donne ma «*solo sopra i quarant'anni*» riferendosi al fatto che così difficilmente sarebbero rimaste incinte e dunque a casa dal lavoro. Più esattamente, parlando delle donne *over-quaranta*, aveva candidamente confessato che «*Se dovevano sposarsi, si sono già sposate, se dovevano far figli, li hanno già fatti, se dovevano separarsi hanno fatto anche quello e quindi diciamo che io le prendo che hanno fatto tutti i quattro giri di boa, quindi sono lì belle tranquille con me al mio fianco e lavorano h24, questo è importante*».

Apriti cielo.

L'allora ministra per le Pari opportunità e la Famiglia censurò aspramente le affermazioni della stilista che «*riflettono la gravità di una situazione che ha tolto dignità alle donne nel*

lavoro e nelle scelte di vita».

L'Associazione contro le discriminazioni di Busto Arsizio era andata giù ancora più dura: «*La condizione della donna, relegata a ruoli aziendali subalterni fino agli "anta" - scrissero gli avvocati - palesa un pregiudizio anagrafico che penalizza irragionevolmente la lavoratrice e risulta inaccettabile in una società moderna che valorizza il lavoro femminile*».

A nulla valse il tentativo della stilista di chiarire meglio il suo pensiero fornendo dati che dimostravano come nella sua azienda l'80% dei posti fosse riservato alle quote rosa di cui il 75% giovani donne impiegate, il 5% dirigenti e *manager* donne. Come dire: se cercate chi pone in essere delle sistematiche discriminazioni avete decisamente sbagliato indirizzo. Il giudice non volle sentire ragioni.

Condannò *in primis* la società della Franchi, la Betty Blue Spa, a versare 5.000 euro di risarcimento alla ricorrente Associazione nazionale lotta alle discriminazioni con sede a Busto Arsizio. Quale pena accessoria fu stabilito l'onere della pubblicazione entro 30 giorni, a spese della condannata, della sentenza su un quotidiano a tiratura nazionale.

Ma non solo. Con quella che la stampa definì una sentenza innovativa, stabilì anche che la società avrebbe dovuto:

- promuovere un *consapevole abbandono dei pregiudizi di età, genere, carichi e impegni familiari nelle fasi di selezione del personale per le posizioni di vertice;*
- adottare entro sei mesi *un piano di formazione aziendale sulle politiche contro la discriminazione di genere, che preveda la realizzazione di corsi annuali, con l'intervento di esperti, ai quali siano chiamati a partecipare, obbligatoriamente, tutti i dipendenti.*

La mancata attuazione avrebbe comportato il ►

versamento di 100 euro all'associazione per ogni giorno di ritardo.

Rosy Ingrassia era la titolare della Simply Red, concorrente della Betty Blue.

La condanna della Franchi l'aveva colpita particolarmente dato che anche lei concordava sul fatto che nessun posto strategico nella sua azienda dovesse essere affidato a donne sotto una certa età.

E quel 40 anni le pareva il giusto limite.

Aveva preso immediatamente appuntamento con il suo consulente che ovviamente l'aveva messa in guardia dall'adottare e pubblicizzare simili politiche, specie in sede di colloqui pre-assuntivi.

«*Rossella. Suvvia. Diciamo che certe dichiarazioni la Franchi se le poteva risparmiare. Come diceva il buon Tinto Brass*» rise «*Così fan tutte*» ma non lo si sbandiera ai quattro venti.

«*Amico mio. Ovvio che non è mia intenzione farlo. Il messaggio l'ho capito. Volevo giusto capire con te se può esserci un modo per evitare di finire dentro un simile tritacarne.*»

Il consulente aveva alzato le mani al cielo. «*Eh sì. Ormai in questo paese anche le buone cause necessitano di vittime sacrificali da dare in pasto all'opinione pubblica per far capire che certe battaglie si combattono con fermezza.*»

Ma la Ingrassia incalzava: «*Pensa un po'. Come non bastasse la giudice ha addirittura imposto la pubblicazione della sentenza a spese della condannata su un giornale a scelta tra Il Fatto Quotidiano, La Repubblica, il Corriere della Sera o Il Sole 24 ore. In questo caso nessuna discriminazione nei confronti delle altre testate giornalistiche nazionali?*». E accompagnandosi con un sorrisetto ironico aveva infine concluso: «*E vogliamo parlare della condanna ad istituire corsi annuali con l'intervento di esperti e la partecipazione, obbligatoria, di tutti i dipendenti? A me fa pensare ai famigerati campi di rieducazione cinesi.*»

Il vecchio professionista si era avvicinato al viso della cliente quasi temesse di essere intercettato da qualche "cimice". «*Beh, magari pos-*

sono, di fatto, pure obbligarti a sostenere dei colloqui con candidate donna sopra i 40 anni ma nulla ti vieta di chiudere la chiacchierata con il classico "Le faremo sapere".

Secca la replica della Ingrassia: «*Del resto l'articolo 41 della Costituzione qualche diritto me lo concede ancora. O l'hanno abrogato?*».

Non c'era bisogno di aggiungere altro.

Uno sguardo di complicità tra i due chiuse di fatto la discussione.

RITORNO AI GIORNI ODIERNI

La Ingrassia aveva seguito il consiglio e per qualche anno le cose parvero funzionare senza che nessuno "rompesse le scatole" a lei e alla sua Simply Red.

Non aveva però fatto i conti con una delle tante Associazioni contro le discriminazioni sparse in tutta Italia che, forti della sentenza varesina, avevano affilato sempre di più le armi. Del resto *Alea iacta est*. Il dado era stato tratto e aveva dato al fortunato lanciatore l'atteso sei vincente. L'avvocato dell'Associazione era riuscito infatti ad ottenere tramite una impiegata compiacente della Simply Red un *report* riguardante i colloqui preassuntivi, sia quelli con esito negativo che positivi, svoltisi in azienda. Aveva quindi contattato tutte le candidate a cui il colloquio era per così dire "andato male" e ne aveva tratto dei dati assai interessanti.

Si era pertanto rivolto al Tribunale per ottenere giustizia presentando una denuncia per discriminazione verso il sesso femminile ed oggi, il 4 giugno 2027, esattamente 3 anni dalla condanna della Franchi - certamente una curiosa coincidenza - il processo era giunto alla sua prevedibile conclusione.

Presidente del Tribunale era tale Antonella Senzanima. Nella per gli amici.

Una bella signora proveniente da una famiglia benestante romana, elegantemente vestita, trucco leggero e sempre con i capelli in ordine. Una donna di rigidissimi principi con una sola "sfortuna", quel Riccardo Cocciantè che nel 1974 aveva composto quel capolavoro ►

dal titolo *Bella senz'anima*. Qualche decennio di professione e il diminutivo di Nella si sarebbe trasformato in Bella. Bella Senzanima. *Nomen omen* ironizzerebbe qualcuno.

In aula, in attesa della lettura della sentenza, si percepiva un certo nervosismo.

Gli avvocati di controparte erano andati giù pesante sfruttando una campagna mediatica che non vedeva l'ora di sbattere un mostro in prima pagina. E oggi il mostro cattivo era lei, la Rosy Ingrassia.

Dapprima l'avevano dipinta come una convinta maschilista accusandola di rancore verso le donne madri perché a lei la vita aveva negato la gioia di un figlio.

E poi c'era quel suo *like* a quel vecchio *post* del 2024 su Facebook che criticava la sentenza contro la Franchi definendo ridicolo credere che una donna possa avere figli solo fino ai 40 anni. Ovviamente l'accusa ci aveva sguazzato come un bimbo dentro ad una pozzanghera dopo il temporale. O meglio, in quel nubifragio che si stava abbattendo su di lei.

Gli avvocati della Ingrassia avevano provato a tamponare ricordando non solo il limite per il ricorso alla fecondazione assistita che in Italia è di ben dieci anni più alto, 50 anni - «*A proposito, qui nessuna discriminazione?*» avevano infelicemente sottolineato - ma che addirittura nel 2024 una certa Flavia Alvaro, grazie alla fecondazione assistita in Ucraina, era diventata a quasi 64 anni la neo-mamma più anziana in Italia. Come dire che anche porre un limite a 40 anni non mette comunque al riparo da certi presunti «*inconvenienti*».

Avevano anche presentato l'ultimo *Rapporto biennale pari opportunità* dell'azienda che non lasciava alcun dubbio: salvo i dirigenti, peraltro equamente divisi tra uomini e donne, la Simply Red era di fatto tutta al femminile se non fosse per un paio di maschietti, i due autisti. Ma qui gli avvocati di controparte avevano ben replicato ironizzando sull'iscrizione della Ingrassia ad un Gruppo *social* chiamato «*Donne al volante, pericolo all'istante*».

L'ironia usata degli avvocati nel perorare l'accusa di discriminazione a sfondo maschilista aveva trovato sponda in un sorrisetto compiacente della giudice.

Difficile, in un simile contesto, sperare in un verdetto favorevole alla Ingrassia.

Quando rientrò la giudice Senzanima ci fu la conferma che le cose sarebbero andate male. Lo sguardo di sbieco rivolto verso l'imputata era tutto un programma.

La sentenza fu pesantissima. La Simply Red Spa, avrebbe dovuto versare ben 100.000 euro di risarcimento all'Associazione locale contro le discriminazioni.

Due le pene accessorie. Pesantissime.

La prima, la pubblicazione della sentenza entro 30 giorni e per la durata di una settimana, a spese della condannata, sui tre maggiori quotidiani di tutti i paesi membri dell'Unione europea. La seconda la realizzazione di uno spot televisivo, stile «*pubblicità-progresso*», con la Rosy *testimonial* contro le discriminazioni di genere. Il resto - la promozione di corsi interni per tutti i dipendenti sulla parità di sesso; l'adozione di un piano di formazione aziendale sulle politiche contro tutte le discriminazioni unitamente a incontri annuali tenuti dai massimi esperti mondiali; il risarcimento di 1.000 euro all'Associazione per ogni giorno di ritardo - furono considerate quisquiglie.

Come non bastasse, nonostante la giudice si fosse riservata il deposito delle motivazioni nei termini di legge, la Senzanima ci tenne a dire «*due paroline*» prima di congedare le parti in causa.

«*Cara la mia signora Rossella Ingrassia*» il tono lasciava trasparire un evidente livore nei confronti della condannata «*Voglio anticipare a lei e ai presenti i motivi per i quali sono giunta ad una sentenza di condanna che ai più potrebbe sembrare severa anche se così non è. Voglio spiegarle dove la strategia discriminatoria della sua azienda, probabilmente convenuta con qualche suo consulente, ha ahimè miseramente fallito. È emerso dagli atti del processo un incontrovertibile dato statistico che l'accusa ha peraltro sapientemente saputo evidenziare.*» ►

Il 100% delle donne sotto i 40 anni che hanno sostenuto il colloquio per il posto di dirigente nella Simply Red ha ricevuto la classica risposta "Le faremo sapere" ma, guarda caso, nessuna di queste è stata poi assunta nella sua azienda.

Tale prassi non può che essere qualificata quale discriminazione indiretta che, secondo l'art. 25 del Codice delle Pari Opportunità, si verifica quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari. Certi "giochetti" non possono essere tollerati. Che la mia sentenza sia da futuro monito».

La Rosy Ingrassia abbandonò l'aula senza lasciar trasparire alcuna emozione. Vista l'aria che tirava non voleva certo essere accusata di oltraggio alla Corte per aver aggrottato troppo le sopracciglia. Nonostante questa accortezza ci fu un tizio seduto in prima fila che addirittura sostenne - si scoprì poi, in malafede - di aver intercettato questo labiale: *«Beh, dai avvocato, non è andata così male. Per un attimo avevo temuto che mi avrebbero condannato a scrivere 100 volte al giorno "Sono stata proprio cattiva. Non si fanno le discriminazioni"».*

Fuori dal Tribunale, ad attenderli, il solito capannello di giornalisti speranzosi di rubare un commento per un titolo da prima pagina. Almeno una decina i microfoni sbattuti sotto il naso dell'avvocato, ma soprattutto verso di lei, colei che da mesi era "la perfida discriminatrice".

«Signora Ingrassia. Per favore, una sua dichiarazione sulla sentenza. Ci dice qualcosa?».

«Vi faremo sapere» rispose in modo palesemente sarcastico *«Sperando che dire questa frase non mi comporti una qualche condanna».*

L'avvocato era prontamente intervenuto mettendo a tacere la sua cliente. *«Aspetteremo ovviamente il deposito delle motivazioni ma vi anticipo che presenteremo appello».*

La Ingrassia salì in macchina. Nonostante le dichiarazioni del suo legale non aveva alcuna intenzione di presentare ricorso. Prese il telefono e chiamò l'amico consulente: *«Ciao caro. È andata male. Del resto "era già tutto previsto"».* Le venne quasi naturale citare un brano di Cocciantè.

ALCUNI MESI DOPO LA SENTENZA

Durante un *Talk show* dove si discuteva di discriminazione di genere, la Ingrassia sorprese i presenti rendendo noto che la Simply Red aveva deciso di avviare le procedure di licenziamento collettivo e nel giro di 12 mesi avrebbe spostato tutta la propria attività in uno di quei paesi dove alle donne non è permesso lavorare se non previa una speciale autorizzazione dell'autorità religiosa. *«Abbiamo concordato con le autorità del posto un piano di investimenti piuttosto sostanzioso ed articolato da realizzarsi nell'arco di un quinquennio e ciò in cambio della iniziale possibilità di assunzione di un centinaio tra lavoratori e lavoratrici, di cui almeno il cinqueper cento donne, che sarebbero diventate il dieci dopo tre anni ed il venti al termine del quinquennio».* Un risultato che aveva dell'incredibile, ottenuto grazie anche a delle influenti conoscenze - ma questo ovviamente non lo disse - presso l'ambasciata di quello Stato straniero in Italia.

Qualcuno in studio la accusò apertamente di essersi voluta vendicare, una evidente ritorsione per la condanna subita.

«Guardi, per quanto mi riguarda può pensare quello che vuole. Può dire quello che vuole. Davvero non mi interessa il suo, il vostro giudizio». Il tono era risoluto. *«Forse non ci crederà ma questa scelta l'ho meditata a lungo. Voglio impegnarmi per essere la testimonial delle difficili battaglie che le Associazioni contro le discriminazioni di genere portano avanti da anni in quei paesi. Ecco, la considero una giusta punizione. Anzi, la definirei un'occasione di redenzione».*

Sarcasmo o sincerità? Non è dato sapere.

LA RIFORMA DELL'INDICATORE DELLA SITUAZIONE ECONOMICA EQUIVALENTE (ISEE)

• DI NOEMI SECCI CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO •

La Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU), da cui si determina l'Indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE), è uno strumento cruciale per determinare l'accesso alle prestazioni sociali agevolate. I criteri utilizzati per il calcolo dell'ISEE, tuttavia, sono stabiliti in modo rigido non in funzione di principi di equità, ma in conformità con i limiti di bilancio e le risorse finanziarie disponibili per le diverse prestazioni. Nonostante ciò, è imprescindibile evitare l'esclusione dall'accesso a servizi e sostegni essenziali delle famiglie che, in apparenza, sembrano avere una situazione economica favorevole a causa dei parametri emergenti dalla DSU, ma che in realtà si trovano in difficoltà.

Alla luce di queste considerazioni, abbiamo condotto un'analisi approfondita dei punti più critici e delle iniquità presenti nei criteri di determinazione degli indicatori utilizzati per il calcolo del punteggio nella DSU.

Le proposte di intervento che presentiamo non mirano necessariamente a una completa riforma dell'ISEE, ma intendono stimolare un dibattito costruttivo. L'obiettivo è superare le principali ingiustizie insite nel sistema attuale e affrontare le incongruenze che compromettono la logica del processo di calcolo e assegnazione degli indicatori.

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 per la determinazione dei parametri.

COME SI CALCOLA L'ISEE

L'ISEE si basa sull'Indicatore della Situazione Economica (ISE), che è la somma dell'Indicatore della Situazione Reddittuale (ISR) e del 20% dell'Indicatore della Situazione Patrimoniale (ISP). L'ISR rappresenta la somma dei redditi del nucleo familiare, meno determinate spese e franchigie, mentre l'ISP considera il patrimonio immobiliare e mobiliare del nucleo familiare, al netto di detrazioni e franchigie.

Il valore dell'ISEE si ottiene rapportando l'ISE alla scala di equivalenza, che riflette la composizione del nucleo familiare. La scala di equivalenza prevede che più numeroso è il nucleo familiare, più basso sarà l'ISEE, fino a raggiungere i limiti massimi della scala stessa.

DIVERSI TIPI DI ISEE

Oltre all'ISEE ordinario, esistono vari indicatori specifici come l'ISEE sociosanitario, l'ISEE per le residenze sociosanitarie, l'ISEE minorenni e l'ISEE per l'università, ciascuno calcolato secondo modalità differenti a secon- ➤



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")

da della prestazione richiesta.

LE CRITICITÀ NELLA SCALA DI EQUIVALENZA

In base alla scala di equivalenza Isee, non tutti i componenti del nucleo familiare valgono 1. Osserviamo i parametri nella seguente tabella:

Numero componenti	Parametro
1	1.00
2	1.57
3	2.04
4	2.46
5	2.85

Fortunatamente, sono previste le seguenti maggiorazioni:

- 0,2 nucleo con figli minori e un solo genitore;
- 0,2 per nuclei con figli minori ed entrambi i genitori che svolgono attività di lavoro e di impresa per almeno sei mesi nel periodo cui fanno riferimento i redditi della DSU;
- 0,35 per ogni altro componente e per studenti con maturità e lode;
- 0,5 per ogni componente con handicap psicofisico permanente o con invalidità superiore al 66%.

Tuttavia, per l'accesso a specifiche prestazioni si utilizza una **scala di equivalenza differente, molto più rigida**. Per l'Assegno di Inclusione, ad esempio, il parametro della scala di equivalenza è pari a 1 per il nucleo familiare di una sola persona ed è incrementato:

- di 0,5 per ciascun altro componente con disabilità o non autosufficiente;
- di 0,4 per ciascun altro componente con età pari o superiore a 60 anni;
- di 0,4 per un componente maggiorenne con carichi di cura come definiti all'art. 6, comma 5 (con riferimento alla presenza di soggetti minori di 3 anni di età, di 3 o più figli minori di età, ovvero di componenti il nucleo familiare con

disabilità o non autosufficienza);

- di 0,3 per ogni altro componente adulto in condizione di grave disagio bio-psico-sociale e inserito in programmi di cura e assistenza certificati dalla PA;
- di 0,15 per ciascun minore di età, fino a due;
- di 0,1 per ogni ulteriore minore di età oltre il secondo.

PATRIMONIO IMMOBILIARE

Per determinare il **patrimonio immobiliare**, bisogna indicare il valore ai fini IMU dei **fabbricati**, delle **aree fabbricabili** e dei **terreni** intestati a persone fisiche non imprenditori. Il valore della **prima casa** non viene considerato ai fini del patrimonio immobiliare se è inferiore a 52.500 euro, incrementati di 2.500 euro per ogni figlio convivente successivo al secondo. Se il valore supera questa soglia, solo due terzi dell'eccedenza vengono considerati (art. 5, co. 2, D.P.C.M. n. 19/2014).

Il valore degli immobili **ai fini IMU** si determina moltiplicando la rendita catastale, rivalutata del 5%, per specifici moltiplicatori a seconda della categoria catastale:

- 160 per fabbricati del gruppo catastale A (escluso A/10) e categorie C/2, C/6 e C/7.
- 140 per fabbricati del gruppo catastale B e categorie C/3, C/4 e C/5.
- 80 per fabbricati delle categorie D/5 e A/10.
- 65 per fabbricati del gruppo D (eccetto D/5).
- 55 per fabbricati della categoria C/1.

La **formula di calcolo** è la seguente:

- rendita catastale x 1,05 x moltiplicatore = valore ai fini Imu.

PATRIMONIO MOBILIARE

Devono essere inclusi nella DSU gli elementi del **patrimonio mobiliare**, come riportato nella tabella sottostante, che indica anche in quale sezione dell'ISEE vanno dichiarate queste componenti e quali valori specifici devono essere indicati. ➤

Componente del patrimonio mobiliare	Dove si dichiara nell'Isee	Cod. Tipo	Quale valore deve essere indicato
Depositi e conti correnti bancari e postali	FC2 SEZ 1	01	saldo contabile attivo al lordo degli interessi al 31.12 del 2° anno precedente; giacenza media: il calcolo deve essere richiesto alla banca o alle Poste
Conto corrente estero	FC2 SEZ 1	01	saldo contabile attivo al lordo degli interessi al 31.12 del 2° anno precedente; giacenza media: si indica a zero
Carte prepagate ricaricabili aventi un proprio iban	FC2 SEZ 1	01	saldo attivo al 31.12 del 2° anno precedente; giacenza media: il calcolo deve essere richiesto alla banca o alle Poste
Libretti a risparmio libero/vincolato (tutte le forme di deposito libero o vincolato, i libretti nominativi o al portatore, sia bancari, che postali e coop)	FC2 SEZ 1	03	saldo contabile attivo al lordo degli interessi al 31.12 del 2° anno precedente; giacenza media: il calcolo deve essere richiesto alla banca, alla Coop o alle Poste
Conto terzi individuale/globale	FC2 SEZ 1	09	saldo contabile attivo al lordo degli interessi al 31.12 del 2° anno precedente; giacenza media: il calcolo deve essere richiesto alla banca o alle Poste
Deposito titoli di massa o in serie, nominativi o al portatore o all'ordine, azioni, depositi a custodia per i fondi di qualsiasi tipologia (speculativi, di reddito, di accumulo, di investimento mobiliare)	FC2 SEZ 2	02	controvalore dei titoli indicato nell'estratto inviato dal gestore al 31.12 del 2° anno precedente; giacenza media: non richiesta
Titoli di Stato ed equiparati, obbligazioni	FC2 SEZ 2	02	valore nominale al 31.12 del 2° anno precedente; giacenza media: non richiesta
Carte di credito prepagate ricaricabili senza un proprio iban	FC2 SEZ 2	99	saldo attivo al 31.12 del 2° anno precedente; giacenza media: non richiesta
Rapporto fiduciario ex legge n. 1966 del 1939	FC2 SEZ 2	04	controvalore contabile a fine anno di ogni rapporto fiduciario indicato nel resoconto periodico; giacenza media: non richiesta
Gestione collettiva del risparmio (SGR e OICR), SICAV, sia italiano sia estero	FC2 SEZ 2	05 06	valore contabile riportato nell'estratto conto al 31.12 del 2° anno precedente giacenza media: non richiesta

Componente del patrimonio mobiliare	Dove si dichiara nell'Isee	Cod. Tipo	Quale valore deve essere indicato
Certificati di deposito e buoni fruttiferi anche postali	FC2 SEZ 2	07	valore nominale dei titoli al 31.12 del 2° anno precedente; giacenza media: non richiesta
Assicurazione mista sulla vita e di capitalizzazione, polizze vita Unit-linked	FC2 SEZ 2	23	totale dei premi versati dalla data di stipula al 31.12 del 2° anno precedente, già riscattabili; giacenza media: non richiesta
Partecipazioni azionarie in società italiane ed estere quotate in mercati regolamentati	FC2 SEZ 2	99	valore rilevato alla data del 31 dicembre del 2° anno precedente, ovvero, in mancanza, nel giorno antecedente più prossimo (vedi prospetto di calcolo all'interno della funzione "Utilità e Stampe">Prospetto determinazione Patr. Netto quadro FC2); giacenza media: non richiesta
Partecipazioni in società non azionarie e partecipazioni azionarie in società non quotate in mercati regolamentati	FC2 SEZ 2	99	valore della frazione del patrimonio netto, determinato sulla base delle risultanze dell'ultimo bilancio approvato anteriormente alla data di presentazione della Dsu oppure, in caso di esonero dall'obbligo di redazione del bilancio, determinato dalla somma delle rimanenze finali e dal costo complessivo dei beni ammortizzabili, al netto dei relativi ammortamenti, nonché degli altri cespiti o beni patrimoniali al 31.12 del 2° anno precedente; giacenza media: non richiesta
Ditta individuale (patrimonio netto)	FC2 SEZ 2	99	valore del patrimonio netto al 31.12 del 2° anno precedente determinato dalla somma delle rimanenze finali e dal costo complessivo dei beni ammortizzabili, al netto dei relativi ammortamenti, nonché degli altri cespiti o beni patrimoniali; giacenza media: non richiesta
Altri strumenti e rapporti finanziari (es. lingotti d'oro)	FC2 SEZ 2	99	valore corrente alla data del 31 dicembre del 2° anno precedente; giacenza media: non richiesta

Il **patrimonio netto** viene calcolato:

- per le imprese che redigono il bilancio e che operano in contabilità ordinaria, prendendo i dati dall'ultimo bilancio approvato anterior-

mente alla dichiarazione Isee e sommando capitale sociale, riserve e utili conseguiti in attesa di destinazione, nonché sottraendo le perdite in sospeso in attesa di copertura; ➤

- per le **imprese che non redigono il bilancio** come somma algebrica, al 31 dicembre del secondo anno precedente, dei seguenti elementi:
 - valore delle **rimanenze finali** desunto dall'inventario;
 - valore dei beni strumentali al netto dei relativi ammortamenti (differenza tra il prezzo di acquisto e degli ammortamenti effettuati, presente nel libro dei cespiti);
 - valore degli altri cespiti o beni patrimoniali.

Qualora nel secondo anno precedente si sia proceduto all'acquisto di **componenti del patrimonio immobiliare**, oppure agli incrementi di altre componenti del patrimonio mobiliare, per un ammontare superiore alla differenza tra il valore della giacenza media annua e del saldo al 31 dicembre, può essere assunto il valore del **saldo contabile attivo** al 31 dicembre del secondo anno precedente, anche se inferiore alla **giacenza media**.

CALCOLO DEL PATRIMONIO MOBILIARE

Dal 1° gennaio 2020, il **patrimonio mobiliare** da indicare in dichiarazione è quello al 31 dicembre del secondo anno precedente a quello di presentazione dell'Isee.

Come osservato, per **calcolare il patrimonio mobiliare** viene considerato il valore più elevato tra:

- il saldo al 31 dicembre;
- la giacenza media annua;
- salvo eccezioni dovute all'acquisto di beni immobili o mobili o trasferimenti di fondi ad altri componenti del nucleo familiare.

Le spese e le **franchigie** che rilevano ai fini dell'Isp, quindi ai fini Isee, che devono essere sottratte dal patrimonio mobiliare sono le seguenti:

- franchigia pari a **6mila euro**;
- incremento della franchigia di 2mila euro per ogni componente del nucleo familiare successivo al primo, fino ad un importo massimo di 10 mila euro;
- ulteriore incremento di mille euro, per ogni figlio componente il nucleo familiare successivo al secondo.

CALCOLO DELL'ISP E INCIDENZA SULL'ISEE

L'ISP, indicatore della situazione patrimoniale, si calcola:

- sommando il valore del **patrimonio mobiliare e immobiliare** di ciascun componente del nucleo familiare;
- sottraendo le franchigie.

L'ISP, ai fini del **calcolo dell'ISEE** rileva nella misura del **20%**.

Più precisamente, prima di determinare il valore ISEE, è necessario determinare il **valore ISE**, cioè l'indicatore della situazione economica (non equivalente).

Il valore ISE è determinato dalla seguente formula:

$$\bullet \text{ ISE} = \text{ISR} + 20\% \text{ ISP}$$

In pratica, bisogna sommare l'indicatore della situazione reddituale al 20% dell'indicatore della situazione patrimoniale.

Il **valore dell'ISEE**, indicatore della situazione economica equivalente, come inizialmente osservato si calcola in questo modo:

$$\bullet \text{ ISEE} = \text{ISE} / \text{Valore della scala di equivalenza}$$

ISEE CORRENTE

L'ISEE ordinario, come osservato, si basa sui redditi e patrimoni dei due anni precedenti. La situazione economica di una famiglia, però, può variare notevolmente nel tempo, ad esempio a causa della perdita del lavoro: per fornirne una fotografia aggiornata, è stato previsto un nuovo indicatore, l'ISEE corrente, che può essere richiesto se:

- è **cessato il rapporto di lavoro** dipendente a **tempo indeterminato** di un componente della famiglia, dopo il 1° gennaio dell'anno di riferimento dei redditi dell'Isee ordinario (i redditi indicati nel modello Isee ordinario, come osservato, si riferiscono al 2° anno precedente);
- è stata **sospesa l'attività lavorativa** dipendente a tempo indeterminato di un componente della famiglia, dopo il 1° gennaio dell'anno di riferimento dei redditi dell'Isee ordinario;
- è stato **ridotto l'orario di lavoro** di un componente della famiglia, se dipendente a tempo indeterminato, dopo il 1° gennaio dell'anno di ►

riferimento dei redditi dell'Isee ordinario;

- un componente della famiglia ha perso un'occupazione a **tempo determinato** o un **impiego flessibile**, purché possa dimostrare di essere stato occupato per almeno **120 giorni** nei 12 mesi precedenti la conclusione dell'ultimo rapporto di lavoro; la variazione della situazione deve avvenire, ugualmente, dopo il 1° gennaio dell'anno di riferimento dei redditi dell'Isee ordinario;
- un componente della famiglia ha terminato l'attività di **lavoro autonomo**, se svolta in via continuativa per un minimo di 12 mesi; anche questa variazione lavorativa deve avvenire dopo il 1° gennaio dell'anno di riferimento dei redditi dell'Isee ordinario;
- un componente del nucleo **perde una pensione**, una prestazione di assistenza o un differente trattamento non rientrante nel reddito complessivo ai fini Irpef;
- la variazione della **situazione reddituale** complessiva del nucleo familiare subisce uno scostamento pari almeno al **25%** rispetto alla situazione reddituale calcolata con la prima dichiarazione.
- l'indicatore della **situazione patrimoniale** differisce più del **20%** rispetto allo stesso indicatore calcolato in via ordinaria.

COME SI DETERMINA L'ISEE CORRENTE

L'ISEE corrente viene calcolato aggiornando i redditi di ciascun componente del nucleo familiare che ha perso il lavoro o il trattamento di assistenza/pensione. I redditi includono quelli da lavoro dipendente, da attività d'impresa o di lavoro autonomo, e trattamenti assistenziali percepiti nei 12 mesi precedenti.

È possibile indicare i redditi ed i trattamenti percepiti negli **ultimi 2 mesi** solo nel caso in cui uno dei familiari subisca l'interruzione di un trattamento o la perdita, la riduzione o la sospensione dell'impiego a tempo indeterminato. Se i valori si riferiscono agli ultimi 2 mesi, i redditi ed i trattamenti sono moltiplicati per 6. L'ISEE corrente per variazioni reddituali è valido per sei mesi. Se intervengono cambiamenti

nella situazione occupazionale o nei trattamenti previdenziali, l'ISEE corrente deve essere aggiornato entro due mesi dalla variazione.

Se presentato per variazioni patrimoniali, è valido fino al 31 dicembre dell'anno di presentazione.

ISEE MINORENNI

Se l'ISEE viene richiesto per ottenere delle agevolazioni rivolte a **minorenni** o connesse alla presenza nel nucleo familiare di componenti con meno di 18 anni e i genitori non sono sposati e **non convivono**, la DSU deve essere compilata con criteri diversi.

Nell'ISEE Minorenni il genitore non convivente e non coniugato con l'altro genitore viene comunque **integrato nel nucleo** familiare del figlio, a meno che non sia effettivamente assente dalla famiglia perché:

- **sposato** con una persona diversa dall'altro genitore;
 - ha dei **figli** con una persona diversa dall'altro genitore;
 - è tenuto a versare gli **assegni periodici** per il mantenimento dei figli, stabiliti con provvedimento giudiziario;
 - è stato **escluso dalla potestà** sui figli;
 - ha subito un provvedimento di **allontanamento** dalla residenza familiare;
 - è stata riconosciuta (in sede giurisdizionale o dalla pubblica autorità competente in materia di servizi sociali) la sua **estranità** in termini di rapporti affettivi ed economici.
- Nei primi due casi (genitore sposato o con figli con altra persona), il genitore convivente non può essere totalmente escluso dall'ISEE, ma viene integrato nel nucleo come **componente aggiuntiva** della situazione economica del genitore non convivente.
- Nelle altre ipotesi osservate, il **genitore non convivente** non deve essere inserito nel nucleo del figlio.

ISEE DISABILI

Laddove siano richieste prestazioni di natura socio-sanitaria a favore di uno o più compo- ➤

menti del nucleo familiare, deve essere presentato il cosiddetto ISEE Disabili, o **ISEE Sociosanitario**.

Nella Dsu relativa all'ISEE sociosanitario è possibile indicare un nucleo familiare ristretto, limitato al coniuge ed ai figli (minorenni o maggiorenni a carico Irpef, ad esclusione dei figli non conviventi, coniugati o con prole). Inoltre, si può beneficiare di una maggiorazione della scala di equivalenza (che serve come divisore sulla cui base calcolare l'Isee) pari a 0,5 punti.

Va comunque tenuto presente che, per la richiesta di altre prestazioni legate all'ISEE, diverse da quelle socio-sanitarie, pur in presenza di persone con disabilità, si deve comunque utilizzare l'ISEE ordinario, calcolato a partire dal nucleo familiare standard.

Da non dimenticare, a questo proposito, che il figlio maggiorenne, che non convive con alcuno dei genitori, fa parte di un nucleo diverso solo nel caso in cui non sia a loro carico ai fini Irpef. L'unica eccezione a tale ultima regola si verifica se il figlio è coniugato o ha (a sua volta) figli: esclusivamente in tal caso fa parte di un nucleo differente da quello dei genitori.

Pertanto, ipotizzando che il maggiorenne invalido abiti da solo e sia celibe/nubile e senza prole, viene attratto nell'Isee di madre e padre, sommando i propri redditi con quelli dei genitori: in tal modo, è molto probabile che oltrepassi i limiti fissati per alcune provvidenze e servizi.

Soluzioni proposte

NUOVI PARAMETRI DELLA SCALA DI EQUIVALENZA

Pur comprendendo che l'accesso ai servizi sociali deve rispondere ai criteri di bilancio e gestione delle risorse pubbliche, riteniamo che i parametri attuali della scala di equivalenza siano eccessivamente rigidi. La proposta di riforma mira a bilanciare meglio le esigenze di equità con le realtà economiche, assicurando che le famiglie non siano ingiustamente penalizzate da una scala che non riflette adeguatamente le loro condizioni e necessità.

Per affrontare queste disparità, proponiamo una riforma dei parametri della scala di equivalenza che sia più equa e rappresentativa del-

le reali necessità dei nuclei familiari. La nostra proposta include i seguenti parametri, mantenendo inalterate le maggiorazioni:

- **0,75 per ogni componente adulto** nel nucleo familiare; le spese per gli ulteriori adulti nel nucleo, infatti, non risultano necessariamente inferiori a quelle del primo componente; anche se è vero che il maggiorenne può contribuire maggiormente al benessere familiare, i redditi ed i patrimoni di tutti sono già considerati nella base di calcolo dell'Isee; abbassare eccessivamente il parametro comporta considerarli doppiamente;
- **0,60 per ogni minore**; tale parametro mira a riconoscere che le spese per i figli minori possono essere considerevoli e non necessariamente inferiori a quelle per gli adulti.
- **0,95 per ogni persona con disabilità**; tale parametro riflette le maggiori esigenze di supporto e assistenza che spesso accompagnano le persone con disabilità.

ESCLUSIONE DELLA PRIMA CASA DALL'ISEE

La riforma del catasto prevede una rivalutazione delle rendite catastali per allinearle al valore di mercato degli immobili. Questo potrebbe incrementare l'ISEE delle famiglie senza un reale aumento del patrimonio. Proponiamo di escludere l'abitazione principale dal calcolo dell'ISEE o di introdurre una franchigia fino a 300.000 euro per evitarne l'inclusione nel calcolo. Tale modifica aiuterebbe a garantire che l'accesso ai benefici sociali rimanga coerente con la reale capacità economica delle famiglie.

CHIARIMENTI SUL CALCOLO DEL PATRIMONIO NETTO PER I LIBERI PROFESSIONISTI E I TITOLARI DI DITTA INDIVIDUALE

Per le imprese in contabilità semplificata e per i professionisti in regime forfettario, il patrimonio netto dovrebbe essere calcolato sommando le rimanenze finali, il costo complessivo dei beni materiali ammortizzabili (al netto delle quote di ammortamento), i beni immateriali ammortizzabili, le disponibilità liquide e altre attività e passività.

Se si utilizza un conto corrente ad uso promi- ➤

scuo, seguendo alla lettera le istruzioni ISEE il valore del conto corrente dovrebbe essere indicato 2 volte, mentre da un punto di vista logico sarebbe corretto attribuire la metà del valore nel patrimonio netto aziendale e la metà nel patrimonio personale. Per esigenze di semplicità, sarebbe opportuno prevedere l'indicazione del conto solo nel quadro FC2 sez. I, considerandolo alla stregua di un conto personale.

AUMENTO DELLE FRANCHIGIE PATRIMONIALI

Le soglie di esenzione relative al patrimonio mobiliare sono attualmente insufficienti. Proponiamo di esentare dal calcolo dell'ISEE i patrimoni mobiliari fino a un importo complessivo di 30.000 euro per ciascun componente del nucleo familiare. Questo limite rifletterebbe meglio la realtà di molti cittadini che, grazie ai risparmi accumulati, possiedono modeste riserve finanziarie. Un adeguamento delle franchigie patrimoniali garantirebbe una valutazione più equa delle situazioni economiche familiari, evitando ingiuste esclusioni dai benefici sociali.

VALUTAZIONE DELLE RISORSE REALMENTE DISPONIBILI

Risulta necessario valorizzare nell'ISEE le sole risorse realmente disponibili, cioè ciò che il nucleo, nel momento in cui chiede la prestazione, può davvero spendere. Ad esempio, non dovrebbero essere valutati i risparmi che sono vincolati nel loro utilizzo al raggiungimento della maggiore età del fruitore, né i patrimoni mobiliari ed immobiliari sui quali l'autorità giudiziaria abbia disposto vincoli di utilizzo a specifico favore di persone, minori e/o adulti. Per valutare le risorse che il nucleo può concretamente usare, sarebbe utile considerare i patrimoni immobiliari (terreni e fabbricati) che sono "trasformabili in denaro": invece, nell'ISEE sono considerati anche fabbricati dai quali il nucleo non può ricavare denaro, come immobili pignorati.

Per quanto riguarda, poi, gli immobili inagibili o inabitabili, sebbene la normativa IMU preveda una riduzione della base imponibile, ai fini ISEE sono in ogni caso considerati, col

valore IMU loro attribuito, nonostante il nucleo non possa ricavarvi alcun reddito.

In merito agli alloggi fruiti in usufrutto, il valore IMU è identico a quello di alloggi in proprietà. Ma l'usufrutto dell'immobile difficilmente può consentire di ricavarne risorse monetarie ed è, d'altra parte, spesso l'esito della vendita da parte di anziani della nuda proprietà della casa nella quale restano a vivere. Bisognerebbe quindi adottare un parametro differente, che ne riduca la valutazione ai fini ISEE. Nella DSU, poi, rilevano anche i valori di alloggi utilizzati con un "diritto di abitazione", ad esempio la casa che resta in proprietà del coniuge divorziato e che non vi abita più, ma che il giudice ha assegnato all'altro coniuge. Tuttavia, chi ha il diritto di abitazione non può ricavare denaro dall'immobile, pertanto i parametri di valutazione dovrebbero essere ridotti.

MAGGIORE DINAMICITÀ DELL'ISEE CORRENTE

L'ISEE Corrente è uno strumento essenziale per le famiglie che subiscono improvvisi cambiamenti economici, ma le attuali modalità di calcolo non sempre riescono a catturare pienamente la situazione reale. Ecco alcune proposte di riforma per migliorare la capacità dell'ISEE Corrente di rappresentare accuratamente le condizioni economiche attuali di un nucleo familiare:

- **inclusione di variazioni immediate nei costi essenziali:** oltre a considerare le variazioni di reddito e patrimonio, l'ISEE Corrente dovrebbe tenere conto delle variazioni immediate nei costi essenziali della famiglia; ad esempio, un aumento improvviso delle spese sanitarie o educative dovrebbe poter essere incluso nel calcolo dell'ISEE Corrente, in modo da rappresentare fedelmente le effettive disponibilità economiche;

- **estensione della validità dell'ISEE Corrente:** come osservato, salvo presentazione per variazioni patrimoniali, l'ISEE Corrente ha una validità di sei mesi, ma questa durata può essere insufficiente in contesti di crisi economica prolungata; proponiamo di estenderne la validità a 12 mesi a prescindere dalla causale di presenta- ➤

zione, con la possibilità di rinnovo in caso di persistente situazione di difficoltà, per garantire continuità nell'accesso ai benefici sociali;

- **revisione delle soglie di scostamento:** le soglie di scostamento per richiedere l'ISEE Corrente attualmente richiedono una variazione del reddito familiare di almeno il 25% rispetto alla situazione precedente; la soglia potrebbe essere ridotta al 15% per rendere le prestazioni più accessibili a famiglie che sperimentano variazioni economiche significative ma meno drastiche;

- **miglioramento della valutazione del patrimonio mobiliare:** per un calcolo più accurato del patrimonio mobiliare, si propone di prendere in considerazione anche le variazioni significative di liquidità, come il ritiro di somme considerevoli per affrontare spese urgenti; questo aiuterebbe a rappresentare meglio la situazione finanziaria reale, senza penalizzare eccessivamente le famiglie che devono fare fronte a spese improvvise;

- **aggiornamento più frequente dei dati:** attualmente, l'ISEE Corrente viene aggiornato in base ai redditi percepiti nei 12 mesi precedenti; proponiamo di permettere l'aggiornamento con una frequenza maggiore, ad esempio ogni tre mesi, per le famiglie che subiscono variazioni economiche frequenti, al fine di fornire una fotografia più precisa e tempestiva della situazione economica.

MAGGIORE EQUITÀ NELL'ISEE MINORENNI

L'ISEE Minorenni è un indicatore specifico che si utilizza quando i genitori non sono né sposati né conviventi. Questo modello considera non solo il reddito e il patrimonio del genitore convivente, ma anche quelli del genitore non convivente, influenzando così l'accesso del minore alle prestazioni sociali agevolate. Questa inclusione può spesso risultare iniqua, poiché non riflette sempre la reale capacità contributiva del nucleo familiare che vive con il minore. Per migliorare l'equità del sistema ISEE Minorenni e riflettere meglio la reale situazione economica dei minori, proponiamo le seguenti riforme:

- **riduzione del peso dei redditi e del patri-**

- **monio del genitore non convivente:** per ridurre l'impatto dei redditi e del patrimonio del genitore non convivente sul calcolo dell'ISEE Minorenni, proponiamo di applicare un fattore di ponderazione che diminuisca il loro peso complessivo; ad esempio, i redditi e i patrimoni del genitore non convivente potrebbero essere considerati al 50% del loro valore reale nel calcolo dell'ISEE; questo permetterebbe una valutazione più equilibrata delle risorse economiche disponibili per il minore, senza sovrastimare la capacità economica complessiva del nucleo familiare;

- **esclusione dei redditi del genitore non convivente per alcuni benefici specifici:** proponiamo di escludere i redditi del genitore non convivente dal calcolo dell'ISEE per determinati benefici destinati specificamente al minore, come il *bonus* asilo nido o le borse di studio; questo approccio garantirebbe che il minore possa accedere a tali prestazioni senza che i redditi del genitore non convivente influenzino negativamente l'idoneità;

- **esclusione prima casa del genitore non convivente:** quando si tratta dell'abitazione principale, l'ISEE Minorenni permette di considerare come abitazione del nucleo familiare ai fini ISEE solo una tra quelle in cui risiede almeno un componente del nucleo, di solito quella dove il minore risiede col genitore convivente; questo significa che non vi sono benefici per quanto riguarda l'abitazione del genitore non convivente, il cui valore patrimoniale viene comunque considerato, potendo influenzare negativamente l'accesso alle prestazioni sociali per il minore (solo nel caso in cui il genitore non convivente sia sposato o abbia figli con una persona diversa dall'altro genitore, l'abitazione influisce in misura minore in quanto componente aggiuntiva, ma ha comunque il suo peso); per rispondere a queste criticità e per garantire una maggiore equità, proponiamo di esentare anche la prima casa del genitore non convivente dal calcolo dell'ISEE Minorenni;

- **definizione dei concetti di "abbandono del coniuge" o di "estraneità nei rapporti** ►

affettivi ed economici di figli e genitori non conviventi”: tali attestazioni, effettuate da parte dei servizi sociali, possono produrre aumento o diminuzione dell’ISEE; tuttavia, i concetti di abbandono ed estraneità sono indefiniti, pertanto cambiano notevolmente le prassi dei servizi per eseguire le dichiarazioni, con esiti discrezionali nei territori; si propone dunque l’illustrazione e l’uniformità dei parametri alla base delle attestazioni;

• **introduzione di un modulo specifico per la valutazione dei bisogni del minore**: infine, si potrebbe introdurre un modulo specifico all’interno della Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU) che consenta di valutare meglio le esigenze economiche specifiche del minore, prendendo in considerazione anche le spese sostenute direttamente per il suo mantenimento e istruzione, indipendentemente dai redditi e dai patrimoni del genitore non convivente.

ESCLUSIONE DEL MAGGIORENNE DAL NUCLEO DEI GENITORI

Le norme attuali rischiano di escludere dai sussidi molte persone in condizioni di bisogno, come gli invalidi civili maggiorenni, che vengono ancora considerati nel nucleo familiare dei genitori ai fini ISEE se sono a loro carico fiscalmente, non coniugati e senza figli. Lo stesso vale nell’ipotesi di un figlio che da molti anni viva lontano dai genitori ed abbia un basso reddito: questi si ritrova a far parte del nucleo dei genitori, anche se non ha più rapporti con loro, o se lontano proprio per cercare una piena autonomia. Non può evitare questa attrazione nel nucleo dei genitori con una “attestazione di estraneità” dei servizi sociali. Tale situazione può portare a superare i limiti di reddito fissati per accedere a determinate provvidenze e servizi, creando ingiustizie e limitando l’autonomia delle persone con disabilità.

Proponiamo dunque di modificare le regole dell’ISEE per riconoscere come autonomo il nucleo familiare dei maggiorenni che vivono da soli, indipendentemente dal fatto che siano a carico dei genitori ai fini IRPEF. Questo

permetterebbe che il maggiorenne sia valutato sulla base dei redditi personali, evitando l’esclusione dall’accesso ai sussidi a causa del reddito dei genitori.

MAGGIORE EQUITÀ NELL’ISEE PER I DISABILI

Laddove un non autosufficiente richieda un ISEE sociosanitario per prestazioni relative al ricovero in strutture residenziali, somma al proprio ISEE, sebbene in misura ridotta come “componente aggiuntiva”, quello dei figli non conviventi. Può dunque accadere che il non autosufficiente perda il diritto alle prestazioni solo perché ha figli, anche se da anni abitano lontano ed hanno loro patrimoni immobiliari, magari invendibili. D’altro canto, aggiungere all’ISEE dell’assistito una componente per ciascun figlio non convivente non produce alcun obbligo di aiuto da parte di questi figli, ma pesa unicamente sul disabile, che non ricava alcun contributo dalla prole, ma soltanto una sua contribuzione maggiore da pagare.

Peraltro, in relazione all’ISEE sociosanitario per l’inserimento in strutture residenziali, le donazioni di patrimoni immobiliari fatte dal richiedente la prestazione a chiunque dopo la richiesta di prestazione, o nei 3 anni prima se a parenti tenuti agli alimenti, sono contate nel suo patrimonio come beni tuttora esistenti. Entrambe le regole illustrate dovrebbero essere modificate, in quanto penalizzano ingiustamente esclusivamente il disabile.

INCLUSIONE DIFFERENTE DELLE SPESE MEDICHE NELL’ISEE

Le spese mediche rilevanti, come quelle per cure, farmaci e terapie, possono gravare pesantemente sui bilanci familiari, specialmente per le famiglie con membri affetti da malattie croniche o disabilità. Tuttavia, nel sistema ISEE attuale, queste spese non vengono completamente detratte dal calcolo, o lo sono solo in parte, il che può portare a una valutazione non accurata della situazione economica del nucleo familiare. Proponiamo pertanto:

• **l’ampliamento delle detrazioni per spese ►**

sanitarie: dovrebbe essere inclusa una gamma più ampia di costi sanitari e non solo le spese direttamente correlate a specifiche condizioni mediche;

• **la considerazione delle spese per cure a lungo termine:** sarebbe necessario dedurre integralmente le spese sostenute per le cure a lungo termine e l'assistenza domiciliare ai fini del calcolo dell'ISEE;

• **l'inclusione delle spese per farmaci e terapie:** il calcolo dell'ISEE dovrebbe tenere conto anche delle spese per farmaci e terapie non completamente rimborsati dal Servizio Sanitario Nazionale, per riflettere meglio i costi reali sostenuti dalle famiglie;

• **una definizione chiara delle spese mediche deducibili:** stabilire una lista univoca e dettagliata delle spese mediche che possono essere dedotte, inclusi farmaci, terapie, trattamenti medici e assistenza a lungo termine, faciliterebbe l'operatività delle nuove disposizioni agevolative. Infine, le linee guida per la compilazione dell'ISEE dovrebbero essere aggiornate per includere queste nuove disposizioni e per spiegare chiaramente come le spese mediche influenzeranno il calcolo finale.

ACCESSO SEMPLIFICATO ALL'ISEE PRECOMPILATO CON PIÙ MAGGIORENNI NEL NUCLEO

L'inserimento dei dati di riscontro, laddove si voglia accedere alla DSU precompilata e vi siano più componenti maggiorenni nel nucleo privi di Spid, Cie o Cns, presenta notevoli difficoltà, specie per chi ha presentato la dichiarazione dei redditi e per chi ha un patrimonio mobiliare che supera i 10.000 euro. Bisogna infatti:

• laddove il componente abbia presentato il modello 730, indicare l'importo (positivo o negativo preceduto dal segno più o meno) esposto nel rigo differenza;

• laddove il patrimonio mobiliare posseduto al 31 dicembre del secondo anno precedente risulti superiore a 10.000 euro, scegliere se indicare:
- il valore di un saldo contabile al 31 dicembre di uno dei depositi o conti correnti, preferen-

do quelli con saldo positivo e non cointestati;
- il valore di una delle altre forme di patrimonio mobiliare;

• bisogna inoltre autodichiarare di aver acquisito la delega di ciascun componente maggiorenne, riportando il numero e la data di scadenza della sua tessera sanitaria.

Il reperimento di tali dati non è semplice, specie se il familiare in questione non collabora (lo stesso problema può comunque verificarsi laddove il familiare non confermi con accesso Spid, Cie o Cns): ciò può determinare la sospensione e addirittura il blocco, al terzo errore, della DSU, determinando l'impossibilità dell'accesso ai servizi.

Considerando che si tratta di accesso a dati comunque già a disposizione della Pubblica Amministrazione, si propone l'acquisizione, da parte di chi richiede l'ISEE precompilato, di una mera autodichiarazione di responsabilità relativa all'accesso a tali dati, dati indispensabili per la presentazione della dichiarazione e per l'accesso alle prestazioni.

ULTERIORI CRITICITÀ

Da non dimenticare alcune importanti criticità, affrontate ma non risolte negli ultimi mesi, come l'errore, alla cui correzione il Governo sta attualmente lavorando, che vede l'assegno unico influenzare negativamente il calcolo dell'ISEE, limitando l'accesso a prestazioni sociali.

La Legge di Bilancio 2024, poi, prevede l'esclusione dal calcolo dell'ISEE dei titoli di Stato fino a un valore complessivo di 50.000 euro; senza l'approvazione delle modifiche al regolamento dell'ISEE, tuttavia, questa disposizione rimane solo propositiva.

In conclusione, la modifica degli aspetti elencati relativi all'ISEE è necessaria per garantire equità e coerenza nell'accesso ai benefici sociali. Le proposte presentate mirano a stimolare un dibattito costruttivo per affrontare le principali criticità e migliorare il sistema attuale, rendendolo più giusto e rappresentativo delle reali condizioni economiche delle famiglie italiane.

Sentenze



ARGOMENTO

Illegittimo il licenziamento disciplinare se tra i giorni di assenza contestata si annoverano giorni non lavorativi come la domenica



Cass., sez.
Lavoro,
4 aprile 2024,
n. 8956

AUTORE
ELENA
PELLEGGATTA
Consulente
del Lavoro
in Milano

Il caso prende avvio da un licenziamento disciplinare comminato ad una insegnante con preavviso di quattro mesi, dopo la contestazione di 4 giorni di assenze non giustificate continuative, facendo quindi valere la previsione dell'art. 55-*quater*, lett. b, del D.lgs. n. 165 del 2001.

Impugna la lavoratrice il licenziamento davanti al Tribunale di primo grado, negando l'addebito con riferimento a tre giornate di assenza e, comunque, contestando la proporzionalità della sanzione terminativa applicata rispetto alla gravità dell'illecito disciplinare contestato.

Il giudice di primo grado respinge l'impugnazione, come anche il giudice di appello successivamente coinvolto.

Il caso continua in sede di merito, dove gli Ermellini riconoscono fondato il primo motivo di ricorso, ovvero l'erronea applicazione dell'art. 55-*quater*, lett. b, del D.lgs. n. 165 del 2001, in quanto uno dei 4 giorni contestati era una domenica: un giorno in cui il servizio scolastico non viene prestato e durante il quale la dipendente non avrebbe dovuto, né potuto, recarsi al lavoro. Già durante l'appello in-

fatti era stato rilevato che, dopo la produzione di un primo certificato medico che attestava la malattia fino al 27.10.2018, un secondo certificato medico attestante la continuazione della malattia venne richiesto dalla ricorrente solo in data 30.10.2018, rimanendo quindi scoperti due giorni: domenica 28 ottobre e lunedì 29 ottobre. Dalla giusta considerazione che, in caso di continuazione di malattia, il nuovo certificato medico deve essere chiesto dal lavoratore nel primo giorno successivo a quello di scadenza del primo certificato, anche se si tratta di un giorno festivo, la Corte territoriale ha tratto l'errata conseguenza che anche la domenica potesse essere contestata, sul piano disciplinare, come giorno di assenza ingiustificata dal servizio. Ma ai fini della rilevanza disciplinare, l'assenza ingiustificata dal servizio presuppone necessariamente che il lavoratore abbia ommesso di recarsi sul luogo di lavoro e prestare il servizio in un giorno in cui avrebbe dovuto farlo ed era atteso dal datore di lavoro per ricevere la sua prestazione lavorativa; non in un giorno in cui non avrebbe dovuto, e neanche potuto, recarsi al lavoro ed eseguire la sua prestazione. La palese erroneità ►

Sentenze

della contestazione dell'assenza domenicale, fa venire meno il presupposto dell'assenza dal servizio per più di tre giorni, anche non consecutivi, e rende superfluo l'esame del motivo di ricorso nella parte in cui è volto a negare la sussistenza dell'assenza ingiustificata con riferimento anche ad altri due giorni di assenza.

È pertanto fondato anche il secondo motivo di impugnazione, relativo alla proporzionalità tra la gravità del fatto contestato ed il provve-

dimento stesso. L'indirizzo interpretativo costante della Suprema Corte, per il licenziamento tanto più per giusta causa, rimane quello che la valutazione sulla gravità dell'inadempimento e sulla proporzionalità della sanzione rispetto all'addebito contestato deve essere espressa tenendo conto, da un lato, dei profili oggettivi e soggettivi della condotta, dall'altro delle caratteristiche proprie del rapporto in relazione al quale va valutata la possibilità o meno della prosecuzione.

ARGOMENTO

Esercizio del diritto di difesa nel procedimento disciplinare: la rilevanza del comportamento del lavoratore dopo la notifica tardiva



Cass., sez. Lav.,
4 aprile 2024,
n. 8731

AUTORE
PATRIZIA MASI
Consulente
del Lavoro
in Milano

V.A., docente di religione, viene licenziato dal Ministero dell'Istruzione regione Campania a causa dell'assenza ingiustificata, per quattro giorni, nel periodo di attuazione della didattica a distanza (DAD), durante la pandemia da COVID-19.

Il docente impugna il licenziamento, contestando le violazioni procedurali relativamente alla notifica della contestazione. In particolare, sostiene che la notifica è avvenuta in epoca successiva alla data prevista per l'audizione a difesa. Entrambe le Corti di primo e secondo grado, al contrario, ritengono il mancato collegamento in "DAD" equivalente ad una assenza dal lavoro ingiustificata del lavoratore, il quale non si è mai doluto ed attivato, né per segnalare la tardività, né per richiedere una nuova audizione, né per presentare giustificazioni scritte, sussistenti la mancanza contestata. Inoltre, al docente viene contestata anche la mancata segnalazione dei problemi tecnici (che non erano attribuibili all'Istituto scolastico), né aveva richiesto assistenza tecnica. Pertanto, il mancato collegamento in DAD è stato correttamente equiparato ad un'assenza dal lavoro.

L'insegnante presenta ricorso in Cassazione fondato su tre motivi: la violazione del diritto di difesa a causa della tardiva notifica della

contestazione disciplinare, l'errata valutazione degli elementi di fatto a dimostrazione dei malfunzionamenti tecnici che avrebbero impedito il collegamento in DAD e la nullità della sentenza per mancata ammissione delle prove offerte a dimostrazione dei problemi tecnici.

La Cassazione respinge il ricorso confermando la sentenza della Corte d'Appello con le seguenti motivazioni: – il primo motivo deve ritenersi infondato, non trovando giuridico fondamento la tesi sostenuta per la quale, una volta decorsa, per la tardiva notifica della contestazione disciplinare, la data fissata per l'audizione a difesa, gli sarebbe stata preclusa qualsiasi iniziativa utile all'esercizio del diritto di difesa; stante il disposto dell'art. 55 *bis* D.lgs. n. 165/2001, il ricorrente avrebbe potuto esercitare il suo diritto di difesa segnalando la tardività della notifica, richiedendo una nuova audizione o presentando giustificazioni scritte; – il secondo ed il terzo motivo devono ritenersi inammissibili, atteso che la Corte d'Appello ha basato la sua decisione su un'analisi puntuale degli elementi fattuali disponibili, elementi per i quali il ricorrente non ha fatto oggetto di specifica censura. Confermata la proporzionalità della sanzione del licenziamento disciplinare restano a carico del ricorrente anche le spese processuali.



Licenziamento collettivo per riduzione del personale: questioni formali e sostanziali sui criteri di scelta dei lavoratori al vaglio della Corte

Cass., sez. Lavoro, Ord. 16 aprile 2024 n. 10209

AUTORE
CLARA
RAMPOLLO
Consulente
del Lavoro
in Pavia

La vicenda riguarda il caso della sentenza della Cassazione civile, sezione lavoro, che affronta il tema del licenziamento collettivo per riduzione del personale. La Corte ha esaminato un caso in cui un lavoratore ha impugnato il suo licenziamento ritenendo che la società non avesse rispettato i requisiti procedurali previsti dalla legge. La sentenza analizza in dettaglio le questioni formali e sostanziali relative all'applicazione dei criteri di scelta per i licenziamenti collettivi, confermando l'applicazione della tutela indennitaria a seguito della violazione procedurale accertata.

La Corte d'Appello di Cagliari ha ritenuto che la società non abbia rispettato il requisito di cui all'art. 4, comma 9, della Legge n. 223/1991, in quanto non ha allegato alla comunicazione conclusiva della procedura di licenziamento collettivo la documentazione comprovante le ragioni della scelta di licenziare il lavoratore originario ricorrente a preferenza di un altro collega dello stesso reparto. Questa mancanza ha impedito il controllo sulla corretta applicazione della procedura da parte dei lavoratori interessati.

La Corte ha chiarito che la **comunicazione finale** prevista dalla legge deve contenere una "puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta". Ciò non significa che la motivazione debba essere necessariamente articolata, ma deve comunque essere sufficiente a consentire il controllo sulla correttezza della procedura.

In caso di violazione procedurale, come nel caso di specie, la conseguenza è l'applicazione della **tutela indennitaria** prevista dall'art. 18, comma 5, della Legge n. 300/1970, con condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

La Corte ha rilevato che nel caso concreto non è stato riscontrato un vizio sostanziale,

ovvero una violazione dei criteri di scelta concordati. **Il vizio è stato ritenuto di natura formale**, in quanto la società non ha adeguatamente esplicitato nella comunicazione le ragioni della preferenza di un lavoratore rispetto all'altro nello stesso reparto.

La Corte ha sottolineato che la società avrebbe dovuto allegare alla comunicazione finale la **documentazione comprovante le ragioni** della scelta, in modo da consentire il controllo sulla corretta applicazione dei criteri di selezione.

La società ha sostenuto che l'interpretazione dell'accordo con le organizzazioni sindacali sui criteri di scelta applicati nel reparto specifico non sia stata corretta. Secondo la società, l'accordo avrebbe dovuto essere interpretato tenendo conto della comune intenzione delle parti.

La Corte ha ritenuto che la questione relativa all'interpretazione dell'accordo sindacale non sia rilevante ai fini della decisione. Ciò che conta è la mancata allegazione della documentazione comprovante le ragioni della scelta, indipendentemente dai criteri concordati.

La Corte ha sottolineato che **l'accertamento probatorio** relativo all'applicazione dei criteri di scelta è di competenza del giudice di merito e non è sindacabile in sede di legittimità, purché congruo e motivato.

La Corte ha confermato che, in caso di **violazione delle procedure** di cui all'art. 4, comma 9, della Legge n. 223/1991, come nel caso di specie, la conseguenza è l'applicazione della tutela indennitaria prevista dall'art. 18, comma 7, della Legge n. 300/1970.

L'indennità è quantificabile tra 12 e 24 mensilità, in forza dell'art. 5, comma 3, della Legge n. 223/1991, come sostituito dall'art. 1, comma 46, della Legge n. 92/2012.

La tutela indennitaria mira a sanzionare la violazione delle procedure, a prescindere dalla legittimità sostanziale del licenziamento, al fine di garantire il corretto svolgimento della procedura di licenziamento collettivo. ➤

Sentenze

Il rigetto del ricorso comporta il raddoppio del contributo unificato, ove dovuto, ai sensi dell'art. 13, comma 1 *quater*, del D.P.R. n. 115/2002. In conclusione, la Corte di Cassazione ha dichiarato **inammissibile** il ricorso presentato

dalla società, confermando sia la sentenza della Corte d'Appello di Cagliari sia l'applicazione della tutela indennitaria prevista dalla legge, a seguito della violazione procedurale accertata.

ARGOMENTO

Inapplicabilità del contratto collettivo aziendale a lavoratore dissenziente: principi applicabili



Cass., sez. Lavoro, 17 aprile 2024, n. 10353

AUTORE
RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro in Milano

Un lavoratore, iscritto alla organizzazione sindacale dell'UGL, adiva il Tribunale di Chieti per ottenere l'accertamento dell'inapplicabilità, al suo rapporto di lavoro subordinato, del contratto collettivo aziendale del 26/10/2015, entrato in vigore in data 01/01/2016, intercorso fra la società e le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL e CISAL, la conseguente declaratoria di inefficacia, nullità e/o illegittimità dell'art. 5 e dell'allegato 6 e di ogni altra clausola collegata o connessa del medesimo contratto collettivo aziendale, con disapplicazione di tali clausole al suo rapporto di lavoro. Nel contraddittorio con la società, il Tribunale accoglieva la domanda, affermando che i contratti collettivi aziendali sono applicabili a tutti i lavoratori dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, con l'unica eccezione di quei lavoratori che, aderendo ad un'organizzazione sindacale diversa, ne condividono l'esplicito dissenso dall'accordo medesimo e che, nel caso concreto, era pacifico che l'UGL (sindacato cui aderiva il lavoratore) aveva manifestato espressamente il proprio dissenso dall'accordo del 26/10/2016 ed il lavoratore aveva ritualmente comunicato alla società il rifiuto di tale accordo.

L'azienda, quindi, procedeva per Cassazione cercando di sostenere che l'accordo impugnato era il frutto di una fusione per incorporazione e che quindi, ai sensi dell'art. 2112 del codice civile, l'incorporante poteva applicare il contratto aziendale in vigore presso di lei; inoltre il contratto siglato con le maggiori organizzazioni doveva avere efficacia erga omnes in quanto siglato in base all'art. 8 del

D.l. n. 138/2011 (collegato Lavoro) relativo ai cosiddetti contratti di prossimità.

La Corte Suprema, confermando l'analisi della Corte d'Appello affermava alcuni principi riguardanti l'applicabilità degli accordi collettivi aziendali sul rapporto di lavoro individuale. Innanzitutto, la Corte afferma che l'art. 2112 c.c. risolve il problema dell'individuazione del contratto collettivo applicabile a seguito di un trasferimento d'azienda (o di uno suo ramo), ma non incide sul problema - diverso e di portata più generale - dell'efficacia soggettiva pur sempre limitata del contratto collettivo di diritto comune. *Questa regola* - afferma la sentenza - *è certo temperata per l'accordo aziendale, che tendenzialmente ha efficacia erga omnes, ma è pur sempre salvo l'espresso dissenso di un'organizzazione sindacale non firmataria e dei singoli lavoratori aderenti a quest'ultima (Cass. n. 31201/2021; Cass. n. 26509/2020). Nel caso di specie proprio la sussistenza (pacifica in fatto) di questo dissenso esclude l'efficacia erga omnes dell'accordo aziendale del 2015.*

Inoltre, viene ribadito come negli accordi di prossimità la qualificazione giuridica dell'accordo è il risultato della sua interpretazione, che è riservata al giudice di merito, salva la violazione dei criteri legali di ermeneutica contrattuale.

Nella specie, sebbene tali criteri siano stati evocati nell'epigrafe del motivo, la ricorrente - argomenta la Corte - *non ha specificato in cosa sarebbe consistita la violazione del criterio letterale o del comportamento complessivo dei contraenti. Inoltre, questa Corte ha già avuto modo di affermare che l'accordo sindacale di prossimità, ex art. 8, comma 1, d.l. n. 138/2011, conv. con legge n. ►*

Sentenze

148/2011, è configurabile solo ove concorrano tutti gli specifici presupposti ai quali la norma lo condiziona, stante il suo carattere eccezionale evidenziato dalla possibilità che esso, a differenza dell'ordinario contratto aziendale, deroghi alle disposizioni di legge e di contratto collettivo con efficacia generale nei confronti di tutti i lavoratori interessati (Cass. 02/10/2023, n. 27764).

Orbene, la Corte territoriale ha escluso che quello del 2015 potesse essere un accordo di cui all'art. 8, D.L. n. 138 cit., evidenziando di quest'ultimo tutti i tratti distintivi (ivi compreso il grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali firmatarie) ed escludendo che fosse stata dimostrata la loro ricorrenza in concreto.

Infine, ha posto in luce la portata generale dell'accordo del 2015, non limitato alle specifiche materie, come invece pretende l'art. 8 cit., e soprattutto ha evidenziato che in tal modo venivano sostituiti tutti gli accordi aziendali precedenti, che pacificamente non avevano natura di "accordi di prossimità".
Orbene, - conclude la Corte - questa interpre-

tazione è conforme al criterio letterale e soprattutto non viola il principio di conservazione degli atti giuridici, in quanto non comporta una sostanziale caducazione di quell'accordo, bensì soltanto la sua applicazione secondo i generali principi dell'efficacia soggettiva limitata dei contratti collettivi di diritto comune.

Dunque la decisione impugnata è conforme a diritto.

Infine, per la disapplicazione dell'accordo collettivo aziendale ad un lavoratore iscritto a organizzazione sindacale che ha contestato lo stesso accordo, è sufficiente che vi si verifichino le due condizioni indicate (lavoratore iscritto ad organizzazione sindacale non firmataria dell'accordo). Pertanto, è circostanza pacifica, termina la sentenza, che vi è stato il dissenso sia dell'odierno controricorrente, sia dell'organizzazione sindacale alla quale egli aderisce. Tanto basta ad escludere che il contratto collettivo aziendale possa trovare a lui applicazione, a prescindere da ogni valutazione sulla sua portata migliorativa o peggiorativa.

ARGOMENTO

Legittimo il licenziamento disciplinare per fatti gravi svolti al di fuori dell'attività lavorativa



Un dipendente del Comune di Valsamoggia, assunto con la qualifica di Collaboratore tecnico-autista scuolabus, ricorre in Cassazione per impugnare la decisione della Corte di Appello di Bologna che ha ritenuto legittimo il licenziamento disciplinare.

Il Comune aveva comminato il licenziamento disciplinare al dipendente D.E. come conseguenza alla condanna penale definitiva per il reato consistito nell'aver compiuto atti idonei, in modo non equivoco, a cagionare l'interruzione della gravidanza della compagna. Mediante avvelenamento, D.E. aveva tentato di indurre l'aborto della propria compagna a causa della diagnosi di una sindrome genetica del nascituro.

La Corte di Appello, in considerazione del di-

svalore sociale della condotta di D.E., aveva ritenuto proporzionale la sanzione del licenziamento per giusta causa.

D.E. ricorre evidenziando sostanzialmente che la Corte di Appello non ha considerato elementi, di fatto acquisiti agli atti, che avrebbero ridimensionato l'idoneità lesiva della condotta, facendo per altro emergere la peculiare condizione psicologica, in cui la condotta è maturata. Tale condizione risultava in contrasto con i tratti caratteriali diversamente manifestati in ambito lavorativo.

La Suprema rigetta il ricorso.

Il principio alla base della decisione è che la gravità del reato e il disvalore sociale della condotta tenuta dal dipendente, non permettono la prosecuzione del rapporto di lavoro, specialmente per un Ente pubblico.

Cass., sez. Lavoro, 3 aprile 2024, n. 8728

AUTORE
ANGELA
LAVAZZA
Consulente
del Lavoro
in Milano



Prestazione lavorativa part time: se svolta in modo abituale e continuo a tempo pieno, quali elementi sono necessari per procedere alla trasformazione?

Cass., sez. Lavoro, 22 aprile 2024, n. 10746

AUTORE
ALICE PATTONIERI
Consulente del Lavoro in Milano

In questa sede analizziamo il caso di un lavoratore dipendente, il quale si è rivolto al Tribunale di Busto Arsizio per ottenere la trasformazione del suo rapporto di lavoro con orario parziale in lavoro a tempo pieno. La sentenza del Tribunale, favorevole all'attore, ha successivamente trovato conferma nella decisione della Corte d'Appello di Milano, consistente nel rigetto del ricorso della società datrice di lavoro.

In particolare, la Corte di Appello ha verificato che il lavoratore svolgeva un orario lavorativo pari a circa 168 ore mensili, superiore quindi alle 154 ore previste dal contratto di categoria come orario lavorativo pieno mensile. Pertanto, la durata della prestazione lavorativa era solita oltrepassare i limiti posti dalla disciplina sia del lavoro supplementare, sia di quello straordinario. Inoltre, tale circostanza presentava carattere di regolarità, il quale andava in contrasto con la natura stessa del lavoro supplementare e straordinario.

Una volta conosciuti i fatti, la Corte d'Appello ha ritenuto necessario procedere alla trasformazione in via automatica; e doveva essere considerato superfluo l'accertamento della volontà delle parti, valutando come sufficiente la dimostrazione del regolare svolgimento della prestazione secondo un orario lavorativo pieno. Successivamente, la società datrice di lavoro ha deciso di presentare ricorso presso la Suprema Corte di Cassazione andando incontro ad un rigetto anche in tale sede. Si conferma pertanto il giudizio di merito, sulla base di una fiorente giurisprudenza consolidata negli anni, secondo la quale l'espressione della vo-

lontà delle parti alla trasformazione del rapporto di lavoro non è necessaria affinché si proceda alla variazione in questione (cfr. Cass., n. 5520 del 2004; Cass., n. 3228 del 2008, Cass., n. 6226 del 2009).

Non è necessario che una o più parti esprimano la volontà di trasformare il rapporto di lavoro da *part time* a *full time*. Affinché ciò avvenga, è sufficiente la presenza di fatti concludenti, ossia lo svolgimento abituale e continuativo della prestazione lavorativa a tempo pieno nonostante, da contratto, il tempo di lavoro risulti essere stato concordato a tempo parziale. In questo caso, il compito del giudice di merito consiste solamente nel dimostrare il verificarsi di predetti fatti concludenti.

Non solo: il giudice di merito ha l'ulteriore onere di accertare la mancanza di occasionalità e di temporaneità, caratteristiche fondamentali affinché si possa parlare di prestazione lavorativa straordinaria. Infatti, l'orientamento giurisprudenziale maggioritario non ritiene sufficiente il mero superamento del tetto delle ore previste per il tempo parziale perché si possa procedere automaticamente alla trasformazione (Cass., n. 3228 del 2008; Cass., n. 6226 del 2009), ma richiede che ciò avvenga con caratteristiche di abitualità e continuità. Dal momento che il giudice di merito ha potuto dimostrare sia il verificarsi dei suddetti fatti concludenti, sia le caratteristiche di abitualità e continuità con cui essi venivano portati in atto, come anticipato, la Cassazione ha deciso di rigettare il ricorso della società datrice di lavoro.



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.

i **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".