

Simintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA



UN PERSONAGGIO IN CERCA D'AUTORE

IL CSE

 ■ CORTE COSTITUZIONALE VS TUTELE CRESCENTI: NUOVI CASI DI APPLICAZIONE DELLA TUTELA REINTEGRATORIA

 ■ LA CONVERSIONE IN LEGGE DEL "DECRETO AGRICOLTURA": LOTTA AGLI ABUSI E ALLE IRREGOLARITÀ... E TANTO ALTRO!

 ■ NUOVI LIMITI AI CONTROLLI: INPS E INL (QUASI) COME PRIMA

 ■ COME DESTREGGIARSI NEL MARE MAGNUM DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

■ COSTITUZIONE DELLA POSIZIONE ASSICURATIVA PER LA PENSIONE

■ L'UTILIZZABILITÀ DELLE IMMAGINI DELLE TELECAMERE NELL'AMBITO DI UN PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E I CONTROLLI PRETERINTENZIONALI DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO (CASS. N. 8375 DEL 23.03.2023)

■ RENDIMENTO NEL LAVORO AGILE

■ L'ATTIVITÀ ISPETTIVA E DI VIGILANZA VENT'ANNI DOPO IL DECRETO DI RIFORMA



LAVORARE NELLE RISORSE UMANE

Percorso di Formazione Professionalizzante pag. 4



IL LAVORO TRA LE RIGHE: Al via

la selezione delle opere finaliste pag. 55

LavoroDirittiEuropa
 Rivista Nuova di Diritto del Lavoro

pag. 56

AGOSTO 2024

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

Organo Ufficiale del Consiglio Provinciale
dei Consulenti del Lavoro di MilanoDirettore Responsabile:
Potito di NunzioRedattore Capo:
D. Morena MassainiRedazione:
**Centro Studi Fondazione
Consulenti del Lavoro di Milano**Segreteria di Redazione:
**Valentina Brogini,
Sara Mangiarotti**Progetto e Realizzazione Grafica:
**Elena Dizione,
Eleonora Iacobelli****Sede:** Via Aurispa 7, 20121 - Milano.
Tel. 0258308188 www.consulentidellavoro.mi.it**Editore:** Consiglio Provinciale dei Consulenti
del Lavoro di Milano.
Via Aurispa, 7, 20121- Milano
Tel. 0258308188 Fax. 0258310605
cpl.milano@consulentidellavoro.it
PEC.ordine.milano@consulentidellavoropec.it
sintesiredazione@gmail.comMensile - Registrazione Tribunale di Milano
n.19 del 30 gennaio 2015Con il sostegno di  Unione Provinciale di Milano

RUBRICHE

IL PUNTO

Ma che autunno ci attende al rientro dalle
vacanze? **DI POTITO DI NUNZIO PAG. 3**

SENZA FILTRO

So' contrario alla pentola a pressione
DI ALBERTO BORELLA PAG. 43

UNA PROPOSTA AL MESE

Gestione dei conguagli da modello 730:
uno strumento che funziona?
DI MANUELA BALTOLU E MARCO CUCCI PAG. 47

DOTTRINA

■ Un personaggio in cerca d'autore
IL CSE **DI NINA CATIZONE PAG. 5**■ Corte Costituzionale vs Tutele
Crescenti: nuovi casi di applicazione
della tutela reintegratoria
DI ANDREA OTTOLINA PAG. 8■ La conversione in legge del "Decreto
Agricoltura": lotta agli abusi
e alle irregolarità... e tanto altro!
DI MARCO TUSCANO PAG. 11■ Nuovi limiti ai controlli: Inps e Inl
(quasi) come prima **DI MAURO PARISI PAG. 13**■ Come destreggiarsi nel mare
magnum delle agevolazioni contributive
A CURA DI BARBARA GARBELLI PAG. 17■ Costituzione della posizione assicurativa
per la pensione **DI NOEMI SECCI PAG. 23**■ L'utilizzabilità delle immagini
delle telecamere nell'ambito di un
procedimento disciplinare e i controlli
preterintenzionali da parte del datore
di lavoro (Cass. n. 8375 del 23.03.2023)
DI SABRINA PAGANI E MARILENA FERRAMOSCA PAG. 26■ Rendimento nel lavoro agile
A CURA DI LUCA DI SEVO PAG. 34■ L'attività ispettiva e di vigilanza
vent'anni dopo il decreto di riforma
A CURA DI ANTONELLA ROSATI PAG. 36

SENTENZE

■ Licenziamento disciplinare del
dirigente: applicazione delle garanzie
ex art. 7 Statuto dei Lavoratori
DI CLARA RAMPOLLO PAG. 50■ Tutela della genitorialità per assistenti
di volo: analisi della sussistenza
dell'esonero dal lavoro notturno
DI ANGELA LAVAZZA PAG. 51■ Illegittimo il licenziamento disciplinare
se il datore di lavoro non produce
prove esaustive del fatto contestato
DI ELENA PELLEGGATA PAG. 52■ L'interesse ad agire per l'accertamento
di un illecito sul luogo di lavoro permane
anche in seguito alla cessazione
del rapporto **DI ALICE PATTONIERI PAG. 53**



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

MA CHE AUTUNNO CI ATTENDE AL RIENTRO DALLE VACANZE?

È una domanda che molti si pongono e ci pongono: imprenditori, *manager*, famiglie e lavoratori. Fare previsioni non è facile. Di sicuro non è un bel periodo e non si vede ancora la luce in fondo al tunnel. La guerra in Ucraina continua, le rappresaglie tra Palestina e Israele continuano e stanno coinvolgendo alcuni Paesi del medio oriente. Le suppliche di Papa Francesco restano inascoltate. Le elezioni americane del prossimo novembre rischiano di destabilizzare i difficili equilibri mondiali; gli attentati terroristici sono ricomparsi e, per non dispiacere gli ambientalisti, c'è anche la situazione climatica che ci sta mettendo a dura prova. Non so come e quando se ne uscirà, so solo che oltre alle tragedie umane dovute alle guerre e ai flussi migratori, anche l'economia globale (e locale) è in sofferenza.

Leggevo che almeno sette imprese metalmeccaniche italiane su dieci sono penalizzate da problemi connessi ai trasporti e alla logistica e in particolare le difficoltà dei traffici marittimi che attraversano il Mar Rosso hanno un impatto negativo sui tempi e sui costi per quattro imprese su dieci (Sole 24Ore del 26 agosto 2024, Giorgio Pogliotti, pag. 5).

L'Istat, con il comunicato stampa del 1° agosto 2024 ha fornito gli ultimi dati degli occupati e disoccupati (dati provvisori) di giugno 2024.

A giugno 2024, rispetto al mese precedente, crescono sia gli occupati sia i disoccupati e diminuiscono gli inattivi.

In sostanza, commenta l'Istat, a giugno 2024, dopo la diminuzione osservata a maggio, l'occupazione registra una crescita (+25mila unità) che coinvolge i dipendenti permanenti, saliti a 16 milioni 37mila, e gli autonomi, pari a 5 milioni 144mila; prosegue invece il calo – registrato anche

nel mese precedente – dei dipendenti a termine, che scendono a 2 milioni 768mila.

Il numero degli occupati – 23 milioni 949mila – è superiore di 337mila unità rispetto a quello di giugno 2023, sintesi, da un lato, dell'incremento di 465mila dipendenti permanenti e di 121mila autonomi e, dall'altro, della diminuzione di 249mila dipendenti a termine.

Su base mensile, il tasso di occupazione e quello di disoccupazione aumentano, raggiungendo il 62,2% e il 7,0% rispettivamente, mentre il tasso di inattività scende al 33,0%.

Dati positivi, si direbbe. Tuttavia l'Inps ci fa sapere che le ore di **cassa integrazione** complessivamente autorizzate nello scorso mese di luglio sono state **36,6 milioni**, in leggero aumento rispetto al precedente mese di giugno (35,3 milioni), **più accentuato l'aumento** rispetto a luglio 2023 (28,6 milioni). Le ore di **cassa integrazione ordinaria** autorizzate a luglio 2024 sono state 26,1 milioni, circa il 4% la variazione congiunturale rispetto al precedente mese di giugno 2024 (25,1 milioni di ore). A luglio 2023 erano state autorizzate 18,5 milioni di ore.

È come dire: continuiamo ad assumere e contestualmente fermiamo le attività con conseguente spostamento dell'obbligazione retributiva dal datore di lavoro all'Inps. Qualcosa non funziona. Certo, i dati vanno sezionati e analizzati per settori merceologici. Però se la produzione industriale non tira non possiamo solo basarci sui servizi. Da previsioni empiriche per il prossimo autunno, fatte su un campione di colleghi del nord Italia, se non cambia l'attuale scenario, si presume che ci sarà parecchio ricorso agli ammortizzatori sociali e più in generale a politiche di riduzione degli organici almeno nelle aziende di medio grandi dimensioni con ovvia ricaduta sull'indotto fatto di piccole e micro imprese. ➤

Tra l'altro non si vede neanche l'ombra di una seria politica industriale. Aspettavamo una manovra economica che prevedesse il rientro delle aziende in Italia e non solo dei cervelli. In assenza di una uniforme politica fiscale europea oltre che del lavoro, si potrebbe mettere in atto una politica aggressiva di totale (o quasi) esenzione fiscale per un decennio per le aziende che si stabiliscono al sud del nostro Paese mettendo a loro disposizione siti di proprietà dello Stato che sono in totale abbandono (vedi, ad esempio, le nostre vecchie caserme). Certamente bisogna investire anche in infrastrutture perché ci sono ancora zone d'Italia dove è assente la connessione *internet* per non parlare della situazione della viabilità, dei porti e degli aeroporti. Il lavoro lo creano le aziende e non lo Stato. A quest'ultimo però spetta il compito di creare le condizioni per attrarre gli investimenti.

Un'altra considerazione: ma dov'è finito lo spirito imprenditoriale italiano? Dove sono finiti gli imprenditori pronti a rischiare i loro averi mettendo a disposizione il loro genio? Anche loro sono alla ricerca del *work life balance* e dello *smart working*? Intanto assistiamo ad un pervasivo intervento dei Fondi di Private Equity che investono nelle imprese italiane creando più danni che benefici. Spesso si comportano come avventurieri al solo scopo di far fruttare

al massimo i loro investimenti senza preoccuparsi dell'economia territoriale e dei danni che arrecano alle organizzazioni aziendali non avendo alcun fine imprenditoriale.

E la tanto agognata semplificazione e sburocrazia? Chi se ne sta occupando? Sono sufficienti i soli sussidi economici alle famiglie o non sarebbe meglio spendere i soldi del PNRR per creare asili e strutture di supporto alla genitorialità? Tutti sappiamo le difficoltà delle famiglie con prole dalla chiusura delle scuole alla loro riapertura. Noi consulenti cerchiamo di tamponare spingendo le aziende nel prevedere aiuti con piani di *welfare* aziendale i quali, tuttavia, risultano insufficienti.

Ma al di là delle considerazioni fatte, l'ottimismo non deve mai abbandonarci e ricordo a tutti che noi consulenti del lavoro possiamo aiutare imprese e famiglie a non perdere la speranza. Il nostro è un ruolo strategico e possiamo fare la differenza. Abbiamo nelle nostre mani competenza e strumenti per affrontare non solo i periodi di crisi ma anche per programmare periodi di sviluppo, gestendo il capitale umano al meglio, motivandolo e organizzandolo al fine di raggiungere gli obiettivi aziendali. Un consulente del lavoro che non si occupi solo di adempimenti ma che entri nel *board* delle aziende per partecipare alle scelte strategiche imprenditoriali.

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.

In Copertina



UN PERSONAGGIO IN CERCA D'AUTORE **IL CSE**

• DI **NINA CATIZONE** CONSULENTE DEL LAVORO IN TORINO •

Ancora in questi giorni, malgrado gli infortuni e i disastri che stanno ferendo i cantieri nel nostro Paese, la disciplina dettata in materia dal TUSL continua ad essere al centro di equivoci destinati a pesare negativamente sull'applicazione del Titolo IV, Capo I, D.lgs. n. 81/2008 e dunque, di riflesso, sulla efficacia delle ulteriori garanzie introdotte da norme più recenti, ivi incluso lo stesso D.l. n. 19/2024 convertito nella Legge n. 56/2024 sulla patente a crediti.

Un personaggio centrale nei cantieri è il **coordinatore per l'esecuzione dei lavori (CSE)**, definito dall'art. 89, comma 1, lettera f), come "soggetto incaricato, dal committente o dal responsabile dei lavori, dell'esecuzione dei compiti di cui all'articolo 92". A sua volta, l'art. 90, ai commi 4-7, stabilisce che il CSE, in possesso dei requisiti di cui all'art. 98, è designato prima

dell'affidamento dei lavori dal committente (o dal responsabile dei lavori) "nei cantieri in cui è prevista la presenza di più imprese esecutrici, anche non contemporanea", e ciò "anche nel caso in cui, dopo l'affidamento dei lavori a un'unica impresa, l'esecuzione dei lavori o di parte di essi sia affidata a una o più imprese", e che il suo nominativo è comunicato alle imprese affidatarie, alle imprese esecutrici e ai lavoratori autonomi. Con l'avvertenza che il committente o il responsabile dei lavori ha la facoltà di sostituire il CSE designato e, qualora in possesso dei requisiti di cui all'articolo 98, la facoltà sia di svolgere le funzioni di CSE, sia di sostituirlo personalmente.

Fondamentale, beninteso, è l'art. 92 che descrive dettagliatamente, al comma 1, sei obblighi del CSE, nonché, al comma 2, un settimo obbligo, quello di redigere il PSC¹ e ►

1. PSC - piano di sicurezza e di coordinamento.

In Copertina

■ UN PERSONAGGIO IN CERCA D'AUTORE IL CSE ■

l'apposito fascicolo nell'ipotesi in cui, dopo l'affidamento dei lavori a un'unica impresa, l'esecuzione dei lavori o di parte di essi sia affidata a una o più imprese, tranne che nel caso di lavori di manutenzione ordinaria. Obblighi, tutti, sanzionati con l'arresto o l'ammonda dall'art. 158, comma 2, lettere a) e b). Obblighi -non tutti, ma solo i primi cinque previsti nelle lettere a), b), c) d) ed e)- il cui adempimento è sottoposto a verifica da parte del committente o del responsabile dei lavori.

Il fatto è che gli obblighi facenti capo al coordinatore, e sottoposti al vaglio critico del committente (o del responsabile dei lavori), non finiscono di far discutere. La Sez. IV sostiene **prevalentemente** che “il coordinatore per l'esecuzione riveste un ruolo di vigilanza che riguarda la generale configurazione delle lavorazioni che comportino un rischio interferenziale e non la puntuale e stringente vigilanza, momento per momento, demandata alle figure operative, ossia al datore di lavoro, al dirigente, al preposto” (così, ancora da ultimo, **Cass., sez. pen., 8 luglio 2024, n. 26802**, nonché, tra le tante, **Cass., sez. pen., 2 settembre 2022, n. 32233**, relativa alla morte di un sub durante lavori di recupero di un relitto eseguiti a seguito del naufragio della nave da crociera Costa Concordia).

Ciò non toglie che talora la stessa Sez. IV si smentisca, e affermi che “la norma, nel definire il perimetro di intervento del coordinatore, non richiede la concomitante presenza, di più imprese o lavoratori autonomi le cui attività siano suscettibili di sovrapposizione od interferenza”. Di qui una conclusione dirimpante: “la responsabilità del coordinatore e i suoi compiti di alta vigilanza non sono limitati al governo del solo rischio interferenziale, essendo tenuto al generale controllo sulla corretta osservanza, da parte delle imprese, delle disposizioni contenute nel piano di sicurezza e di coordinamento, indipendentemente dalla circostanza che, al momento

dell'infortunio, si trovasse ad operare una sola impresa” (**Cass., sez. pen., 12 luglio 2023, n. 30167**).

Ma non basta.

Nelle pronunce favorevoli alla tesi maggioritaria, la Sez. IV introduce un'eccezione. Fa salvo, infatti, l'obbligo -previsto dall'art. 92, comma 1, lettera f), D.lgs. n. 81/2008- “di sospendere, in caso di pericolo grave e imminente, direttamente riscontrato ed immediatamente percepibile, le singole lavorazioni fino alla verifica degli avvenuti adeguamenti da parte delle imprese interessate”. Come in una sentenza attinente a infortunio causato dal crollo della struttura in metallo *ground support* allestita in vista del concerto di una nota cantante: “l'art. 92, comma 1, lettera f), D.lgs. n. 81/2008 costituisce “una vera e propria norma di chiusura che, al di là degli obblighi di alta vigilanza previamente indicati dalla lettera a) alla lettera d), questi sì direttamente correlati al rischio di interferenze tra le diverse realtà lavorative, impone comunque al coordinatore un obbligo più generale di sospensione delle lavorazioni ogni qualvolta abbia contezza di una siffatta situazione di pericolo” (**Cass., sez. pen., 20 aprile 2021, n. 14636**). E da un concerto all'altro. Identiche parole si leggono in **Cass., sez. pen., 19 ottobre 2023, n. 42845**, a proposito di infortuni accaduti per il crollo della struttura in metallo *ground support* montata in vista del concerto di un altro noto cantante.

Dunque, i fautori del “rischio interferenziale” hanno messo in luce che, a differenza dell'obbligo della lettera f), gli obblighi indicati dalla lettera a) alla lettera d), e, pertanto, ivi compreso quello della lettera b), sono “direttamente correlati al rischio di interferenza”. Solo che a lungo andare si sono resi conto che ➤



In Copertina

▪ UN PERSONAGGIO IN CERCA D'AUTORE IL CSE ▪

un altro obbligo del CSE ostacolava l'accogliamento della propria interpretazione: proprio l'obbligo contemplato nella lettera b) ("verifica l'idoneità del piano operativo di sicurezza, da considerare come piano complementare di dettaglio del piano di sicurezza e coordinamento di cui all'articolo 100, assicurandone la coerenza con quest'ultimo ove previsto, adegua il piano di sicurezza e di coordinamento di cui all'articolo 100 ove previsto e il fascicolo di cui all'articolo 91, comma 1, lettera b), in relazione all'evoluzione dei lavori ed alle eventuali modifiche intervenute, valutando le proposte delle imprese esecutrici dirette a migliorare la sicurezza in cantiere, verifica che le imprese esecutrici adeguino, se necessario, i rispettivi piani operativi di sicurezza"). Ed allora in alcune pronunce hanno allargato il ventaglio delle "eccezioni". Come in **Cass., sez. pen., 18 aprile 2023, n. 16305**: "La funzione di alta vigilanza che grava sul coordinatore per la sicurezza dei lavori che si esplica prevalentemente mediante procedure e non poteri doveri di intervento immediato riguarda la generale configurazione delle lavorazioni che comportino un rischio interferenziale e non anche il puntuale controllo delle singole lavorazioni, demandato ad altre figure (datore di lavoro, dirigente, preposto), salvo l'obbligo di adeguare il piano di sicurezza in relazione all'evoluzione dei lavori e di sospendere, in caso di pericolo grave e imminente, direttamente riscontrato ed immediatamente percettibile, le singole lavorazioni fino alla verifica degli avvenuti adeguamenti da parte delle imprese interessate" (vd. anche **Cass., sez. pen., 8 maggio 2024, n. 18040**).

Arduo, in questo quadro tutt'altro che linea-

re, non ricordare che, in forza dell'art. 92, comma 1, lettera a), D.lgs. n. 81/2008, spetta al CSE verificare, "con opportune azioni di coordinamento e controllo, l'applicazione, da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, delle disposizioni loro pertinenti contenute nel piano di sicurezza e di coordinamento di cui all'articolo 100 ove previsto e la corretta applicazione delle relative procedure di lavoro". Azioni, dunque, non solo di "coordinamento", ma anche di "controllo". Parole che in passato indussero ad affermare che "le funzioni del coordinatore non si limitano a compiti organizzativi e di raccordo o di collegamento tra le eventuali varie imprese che collaborano nella realizzazione dell'opera, ma si estendono anche al compito di vigilare sulla corretta osservanza da parte delle imprese o della singola impresa delle prescrizioni del piano di sicurezza e ciò a maggior garanzia dell'incolumità dei lavoratori" (così, per tutte, **Cass., 11 aprile 2016, n. 14470**).



In linea, del resto, con l'ispirazione sottostante a **Corte di Giustizia Europea**, Sez. I, Sentenza del 25 luglio 2008, in causa C. 504/06, Commissione CE c. Repubblica Italiana: "Al coordinatore in materia di sicurezza e di salute vengono attribuiti, ai sensi dell'art. 5, lett. b) e c), della direttiva 92/57, obblighi specifici durante la progettazione dell'opera, quali la predisposizione di un piano di sicurezza e di salute o di un fascicolo specifico in relazione a eventuali lavori successivi. D'altra parte, ai sensi dell'art. 6 della direttiva 92/57, al medesimo spetta, durante la realizzazione dell'opera, in particolare di assicurare l'effettivo rispetto da parte dei datori di lavoro dei loro obblighi nei confronti dei lavoratori in materia di sicurezza e di salute nelle diverse fasi di progettazione e di realizzazione dell'opera".

CORTE COSTITUZIONALE VS TUTELE CRESCENTI: NUOVI CASI DI APPLICAZIONE DELLA TUTELA REINTEGRATORIA

• DI **ANDREA OTTOLINA** AVVOCATO IN MILANO •

Anche in piena estate la Corte Costituzionale è tornata a pronunciarsi sul contratto a **tutele crescenti** disciplinato dal D.lgs. n. 23/2015 e, come già fatto con altre recenti sentenze, ha inferto due nuovi colpi al sistema di tutele che il legislatore aveva deciso di introdurre nel 2015 con il *Jobs Act* e che, di fatto, ridimensionava la tutela reintegratoria, senza però eliminarla, riconoscendo: **a)** la **tutela reintegratoria c.d. piena** (cioè il diritto alla reintegra e al risarcimento integrale del danno, quantificato in tutte le mensilità intercorrenti tra il licenziamento e l'effettiva reintegrazione, con un minimo di 5 mensilità) a tutti i casi più gravi di licenziamenti nulli perché discriminatori o perché riconducibili ad altri casi di nullità previsti dalla legge (art. 2, co. 1, D.lgs. n. 23/2015), ovvero ai casi di difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore (art. 2, co. 4, D.lgs. n. 23/2015); **b)** la **tutela reintegratoria c.d. attenuata** (cioè il diritto alla reintegra e al risarcimento del danno pari alle mensilità intercorrenti tra il licenziamento e l'effettiva reintegrazione, con un massimo di 12 mensilità) alle sole ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa nelle quali sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (art. 3, co. 2, D.lgs. n. 23/2015).

Per quanto riguarda i licenziamenti per **giustificato motivo oggettivo**, quindi, il D.lgs. n. 23/2015, così come originariamente promulgato, non riconosceva la tutela reintegratoria in nessun caso di illegittimità e ciò a differenza di quanto previsto dal co. 7 dell'art. 18 Statuto Lavoratori, così come riformulato dalla L. n. 92 del 2012 e poi modificato sempre dalla Corte Costituzionale con la nota sentenza n. 125/2022, in base al quale la reintegra è riconosciuta nei casi di **insussistenza** del fatto posto a base del licenziamento c.d. economico, cioè determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Proprio su questo aspetto, la Sezione lavoro del Tribunale di Ravenna, con ordinanza del 27 settembre 2023, aveva sollevato la questione di legittimità costituzionale dell'art. 3, co. 2, D.lgs. n. 23/2015, nella parte in cui non dispone la tutela reintegratoria quando il Giudice accerti l'insussistenza del fatto posto alla base del giustificato motivo oggettivo, motivandola sostanzialmente con l'ingiustificata disuguaglianza di trattamento tra il motivo soggettivo e il motivo oggettivo in presenza degli stessi presupposti di vizio.

Ebbene, la Corte Costituzionale, con la sentenza **n. 128 del 16 luglio 2024**, ha accolto le ►

▪ CORTE COSTITUZIONALE VS TUTELE CRESCENTI:
NUOVI CASI DI APPLICAZIONE DELLA TUTELA REINTEGRATORIA ▪

argomentazioni del giudice rimettente e ha appunto dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, co. 2, D.lgs. n. 23/2015 nella parte in cui non prevede la tutela reintegratoria attenuata per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo qualora in giudizio sia dimostrata l'insussistenza del fatto materiale allegato dal datore di lavoro.

In particolare, la Corte ha rilevato che, sebbene la motivazione alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo non sia sindacabile nel merito dal Giudice e ciò in ragione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 della Costituzione, ignorare l'insussistenza del fatto materiale nell'ambito dei licenziamenti economici configurerebbe una violazione del **principio di causalità del recesso**, in base al quale il licenziamento deve essere necessariamente sorretto da una giusta causa o da un giustificato motivo oggettivo, e comporterebbe una irragionevole **disparità di trattamento** rispetto ai licenziamenti senza giusta causa o giustificato motivo soggettivo. Disparità di trattamento che, peraltro, indebolirebbe fortemente la tutela reintegratoria prevista dallo stesso D.lgs. n. 23/2015 per i casi più gravi di licenziamento: per il datore di lavoro, infatti, sarebbe agevole aggirare la tutela reintegratoria e ridurre il rischio alla sola compensazione indennitaria, deducendo un fatto materiale insussistente e limitandosi a qualificarlo come giustificato motivo oggettivo.

In sostanza, secondo la Corte, il recesso del datore di lavoro offende la dignità del lavoratore per la perdita del posto di lavoro quando non sussiste il fatto materiale allegato a suo fondamento e ciò a prescindere dalla qualificazione data a tale fatto, sia quella di ragione d'impresa, sia quella di addebito disciplinare.

Per queste ragioni, la Corte Costituzionale ha ritenuto di estendere la tutela reintegratoria

anche ai casi di insussistenza del fatto posto alla base dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, fatto da indentificarsi con la decisione economica organizzativa con la quale il datore di lavoro intende giustificare l'interruzione del contratto di lavoro, i cui elementi fondamentali sono la soppressione di un posto di lavoro e il nesso causale tra la soppressione del posto e il lavoratore licenziato.

Come noto, la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo resta anche condizionata dalla necessità che il datore di lavoro dimostri l'impossibilità di collocare il dipendente da licenziare in un posto di lavoro diverso da quello soppresso (c.d. obbligo di *repêchage*). Sul punto, la Corte Costituzionale, sempre con la sentenza n. 128/2024 in commento, ha tuttavia precisato che la violazione di tale obbligo da parte del datore di lavoro non va ad incidere sulla sussistenza del motivo economico posto alla base del licenziamento. Alla luce di ciò, la declaratoria di illegittimità costituzionale dell'art. 3, co. 2, D.lgs. n. 23/2015 deve esser limitata al rilievo dell'insussistenza del fatto materiale e deve quindi tener fuori dalla sua portata applicativa la valutazione sulla possibilità di ricollocamento del lavoratore licenziato, non diversamente dal licenziamento disciplinare fondato su un fatto insussistente, che esclude il rilievo, a tal fine, della valutazione di proporzionalità del licenziamento stesso rispetto alla colpa del lavoratore. Nell'ambito dei contratti a tutele crescenti, quindi, la violazione dell'obbligo di *repêchage* continuerà ad essere sanzionata con la tutela indennitaria di cui al co. 1 dell'art. 3 del D.lgs. n. 23/2015.

Ma la Corte Costituzionale non si è limitata ad ampliare la portata della tutela reintegratoria nell'ambito dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. Con la **sentenza n. 129/2024**, infatti, la Corte si è pronunciata ►

▪ CORTE COSTITUZIONALE VS TUTELE CRESCENTI:
NUOVI CASI DI APPLICAZIONE DELLA TUTELA REINTEGRATORIA ▪

ancora sull'art. 3, co. 2 del D.lgs. n. 23/2015, ma nella parte in cui, in caso di **licenziamento disciplinare**, non prevede l'applicazione della tutela reintegratoria laddove il fatto contestato, in base alle previsioni della contrattazione collettiva di riferimento, sia punibile solo con sanzioni di natura conservativa.

Ebbene, con tale decisione la Corte ha compiuto un ulteriore passo nell'avvicinamento delle tutele crescenti all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori: pur ribadendo preliminarmente l'adeguatezza del sistema sanzionatorio previsto dal D.lgs. n. 23/2015 per i casi in cui il licenziamento disciplinare risulti sproporzionato rispetto alla condotta del lavoratore, la Corte ha infatti affermato che il principio di proporzio-

nalità del licenziamento non si estende ai casi in cui il fatto contestato sia inequivocabilmente inidoneo a configurare una giusta causa e quindi a giustificare il recesso e ciò per espressa previsione della contrattazione collettiva.

Conformemente a quanto previsto dal co. 7 dell'art. 18, quindi, per i rapporti di lavoro rientranti nell'ambito del D.lgs. n. 23/2015 la tutela reintegratoria (seppur in forma attenuata) dovrà applicarsi anche nelle ipotesi in cui il licenziamento disciplinare venga irrogato sulla base di condotte per le quali il Ccnl prevede solo sanzioni meramente conservative e ciò al pari dei casi in cui il fatto materiale contestato sia risultato insussistente.

LA CONVERSIONE IN LEGGE DEL “DECRETO AGRICOLTURA”: LOTTA AGLI ABUSI E ALLE IRREGOLARITÀ... E TANTO ALTRO!

• DI **MARCO TUSCANO** CONSULENTE DEL LAVORO IN BRESCIA •

LA LOTTA AGLI ABUSI E ALLE IRREGOLARITÀ

Con L. n. 101/2024, è stato convertito in Legge, con alcune integrazioni, il D.l. n. 63/2024, c.d. “Decreto Agricoltura”.

Al di là delle conferme (analizzate *infra*), ciò che balza all’occhio, in sede di conversione, è la vigorosa lotta attuata dal Legislatore rispetto agli abusi e alle irregolarità nel settore.

A livello di cronaca, sono noti, infatti, alcuni tragici e riprovevoli avvenimenti, di recente accadimento, che hanno evidenziato la necessità di un’ulteriore stretta.

La conversione in legge, in particolare, interviene sbloccando nuove assunzioni per personale ispettivo di Inps e Inail, per un numero pari a 514 risorse, anche per rafforzare gli accertamenti sui percettori di ADI (Assegno di Inclusion)¹; oltre a questo, vengono previsti nuovi sistemi informativi e informatici improntati alla battaglia al caporalato e alla regolarità nel contesto degli appalti.

Più nel dettaglio, la conversione in legge prevede l’istituzione presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del “Sistema informativo per la lotta al caporalato nell’agricoltura”²: uno strumento volto alla condivisione di informazioni tra le amministrazioni statali e le regioni, finalizzato a consentire lo sviluppo della strategia per il contrasto al fenomeno del caporalato, favorire l’evoluzione qualitativa del lavoro agricolo e incrementare le capacità di analisi, monitoraggio e vigilanza sui fenomeni di sfruttamento dei lavoratori nell’agricoltura; tra i molti aspetti, in quella sede, sarà possibile uno scambio di informazioni circa i calendari

delle colture, saranno condivisi i dati relativi ai risultati delle ispezioni presso le aziende agricole, oppure quelli riguardanti i permessi di soggiorno rilasciati per motivi di lavoro.

Per quanto concerne gli appalti, con esclusione dei contratti previsti dal codice dei contratti pubblici *ex* D.lgs. n. 36/2023, viene istituita presso l’Inps la “Banca dati degli appalti in agricoltura”, al fine di rafforzare i controlli in materia di lavoro e legislazione sociale in questo contesto³. Ad essa avranno accesso il personale ispettivo dell’Inl, del Comando dei Carabinieri per la tutela del lavoro, della Guardia di finanza e dell’Inail. In particolare, alla nuova Banca dati dovranno essere iscritte le imprese operanti nel settore delle attività di raccolta di prodotti agricoli e connesse⁴ che intendano partecipare ad appalti nei quali l’impresa committente è un’impresa agricola ai sensi dell’art. 2135 c.c.. In parallelo, viene ulteriormente previsto, per le medesime imprese, che alla stipula del contratto di appalto l’appaltatore rilasci al committente la polizza fideiussoria assicurativa a garanzia dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, nonché delle retribuzioni spettanti ai lavoratori coinvolti.

Chiaramente, nel caso di mancato rispetto delle nuove disposizioni relative agli appalti, vengono previste delle sanzioni, da applicare sia al committente che all’appaltatore; le stesse possono essere suddivise in sanzioni dirette ed indirette. Per le imprese inadempienti, il Legi- ➤

1. Art. 2-ter, D.l. n. 63/2024 e s.m.i..

2. Art. 2-quater, D.l. n. 63/2024 e s.m.i..

3. Art. 2-quinquies, D.l. n. 63/2024 e s.m.i..

4. Art. 6, co. 1, lettere d) ed e), L. n. 92/1979.

**■ LA CONVERSIONE IN LEGGE DEL “DECRETO AGRICOLTURA”:
LOTTA AGLI ABUSI E ALLE IRREGOLARITÀ... E TANTO ALTRO! ■**

slatore prevede infatti, in via diretta, l'applicazione una sanzione amministrativa da 5.000 a 15.000 €, senza applicazione della procedura di diffida; d'altro canto, in via indiretta, al di là della sanzione, si prevede l'impossibilità, per un periodo di un anno a decorrere dalla notifica dell'illecito, di iscrizione o permanenza nella Rete del lavoro agricolo di qualità⁵.

Si specifica, ad ogni modo, che ai fini del rilascio dell'attestato di conformità e quindi della completa operatività del nuovo sistema, si rende necessario un decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, sentiti Inps, Inl, Inail e le organizzazioni sindacali del settore agricolo.

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

L'attenzione del Legislatore, invero, non è riposta esclusivamente sugli abusi e sulle irregolarità; difatti, in sede di conversione, vengono inserite alcune agevolazioni e semplificazioni riguardanti l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, in risposta alle anomalie climatiche di questi ultimi periodi⁶.

Tra alluvioni, siccità e temperature eccezionali, si prevede che:

- dal 15 luglio 2024 e fino al 31 dicembre 2024, sia possibile ricorrere a riduzioni per intemperie stagionali, per gli OTI, anche in presenza di una riduzione pari alla metà dell'orario giornaliero contrattualmente previsto, con pagamento diretto da parte dell'Inps; peraltro, per i predetti periodi di trattamento è previsto che non debbano essere conteggiati ai fini del raggiungimento della durata massima di 90 giornate all'anno e che, anzi, debbano essere equiparati a periodi lavorativi ai fini del requisito delle 181 giornate di effettivo lavoro;
- dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2024, non trovino applicazioni le disposizioni di cui all'art. 12, commi 2 e 3, D.lgs. n. 148/2015,

per gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili, richiesti anche dalle imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini; ipotesi queste, per le quali è previsto, in aggiunta, l'esonero dal versamento del contributo addizionale *ex art. 5, D.lgs. n. 148/2015*. Preme notare come le suddette previsioni abbiano un carattere temporaneo e siano applicabili fino ad esaurimento fondi. Testualmente, infatti, la norma parla di disposizioni valide “nelle more della definizione di nuove misure emergenziali”.

L'intervento del Legislatore, tuttavia, riguarda anche i trattamenti straordinari di integrazione salariale; più in particolare, è previsto che la Cigs per le aree di crisi industriale complessa sia riconosciuta, per l'anno 2024, alle imprese operanti nelle aree di crisi industriale complessa individuate con due decreti del MIMIT del 17 aprile 2023 e dell'11 settembre 2023, corrispondenti alle aree di Melfi, Potenza e Rionero in Vulture⁷.

Le conferme in sede di conversione: agevolazioni per zone alluvionate ed elenchi trimestrali.

Tra le molte novità, la L. n. 101/2024 non modifica le iniziali disposizioni previste dal D.l. n. 63/2024. È confermata, pertanto, per tutto il 2024, l'estensione, alle aziende agricole operanti nelle zone agricole colpite dalle alluvioni nel maggio 2023⁸, dell'agevolazione per le zone svantaggiate in agricoltura, consistente nella riduzione del 68% dei premi e dei contributi previdenziali in capo al datore di lavoro⁹.

Ulteriormente, non è modificato quanto previsto dall'art. 2, commi 3 e 4, del “Decreto Agricoltura”, ossia la reintroduzione dell'istituto dell'elenco nominativo trimestrale di variazione, che raccoglie i provvedimenti di variazione adottati dall'Inps rispetto alle giornate lavorative risultanti dall'elenco nominativo annuale, compilato in base alle dichiarazioni dei datori di lavoro.

5. Art. 6, D.l. n. 91/2014 e s.m.i. L'Inps definisce la Rete del lavoro agricolo di qualità mediante le seguenti parole: “La Rete del lavoro agricolo di qualità è stata istituita presso l'Inps al fine di selezionare imprese agricole e altri soggetti indicati dalla

normativa vigente che, su presentazione di apposita istanza, si distinguono per il rispetto delle norme in materia di lavoro, legislazione sociale, imposte sui redditi e sul valore aggiunto”.

6. Art. 2-bis, commi 1-4, D.l. n. 63/2024 e s.m.i.

7. Art. 2-bis, comma 5, D.l. n. 63/2024 e s.m.i..

8. Per l'elencazione delle zone interessate dall'agevolazione, si veda l'allegato I al D.l. n. 61/2023, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 100/2023.

9. Art. 2, commi 1 e 2, D.l. n. 63/2024 e s.m.i.

NUOVI LIMITI AI CONTROLLI: INPS E INL (QUASI) COME PRIMA*

Il Decreto legislativo n. 103/2024 introduce dal 2 agosto una serie di limitazioni all'azione di controllo delle pubbliche amministrazioni sulle attività economiche. Si tratta, tuttavia, di innovazioni che incideranno solo marginalmente sulle verifiche degli Istituti di lavoro e previdenza, come finora conosciute. Ma per il futuro si preparano controlli automatizzati e con A.I..

• DI **MAURO PARISI** AVVOCATO IN BELLUNO E IN MILANO •

Il Decreto legislativo del 12 luglio 2024, n. 103, relativo alla semplificazione dei controlli sulle attività economiche, ha gettato nella contrarietà o tuffato nella speranza coloro che sono interessati alle verifiche operate dagli Istituti del lavoro e della previdenza in azienda. All'indomani dell'entrata in vigore (2 agosto 2024) del decreto attuativo dell'art. 27, co.1, Legge 5 agosto 2022, n. 118, alcuni organi di informazione sono giunti addirittura a stigmatizzare, proprio con speciale riferimento alle ispezioni sul lavoro, il previsto "liberi tutti" dalle sanzioni e l'equivocità di stabilire un comodo preavviso prima dell'avvio dei controlli. In molti, in definitiva, hanno creduto a un depotenziamento delle ispezioni sul lavoro come finora le abbiamo conosciute, imprevisse e implacabili. Ma, in effetti, non sarà così. La norma, ad ampio spettro e relativa a tutte le possibili verifiche in realtà economiche ("attività economica": *l'attività che consiste nella produzione e nell'offerta di beni e servizi sul mercato*) da parte delle amministrazioni, offre garanzie fondamentali in materia di controlli pubblici, con previsioni di principio, precetti già operativi e di prospettiva, i quali, però, non paiono capaci di intaccare -almeno nel breve periodo- le attuali dinamiche delle

verifiche a datori di lavoro e committenti. In particolare, ha suscitato interesse e qualche scalpore l'art. 5 del decreto legislativo, per cui, ribadita la necessità del rispetto del principio di contraddittorio (come noto solitamente disatteso nelle ispezioni del lavoro, rispetto alle omologhe in ambito fiscale) e l'esigenza di proporzionalità delle sanzioni al livello di rischio delle attività (quello "basso" potrà essere certificato sulla base di norme tecniche e prassi), si è affermata, al comma 8, la previsione dell'**esigenza di un preavviso prima dell'avvio di un controllo ispettivo**.

Art. 5, D.lgs. n. 103/2024

In attuazione del principio di trasparenza, salvo che ricorrano i casi di cui al comma 3 [richieste dell'Autorità giudiziaria o di circostanziate segnalazioni di soggetti privati o pubblici, nei casi previsti dal diritto dell'Unione europea, nei casi di controlli per la sicurezza sui luoghi di lavoro e, comunque, ogni qual volta emergano situazioni di rischio] o motivi di urgenza del controllo o esigenze di ricorrere ad accessi ispettivi imprevisi o senza preavviso, l'amministrazione fornisce in formato elettronico, almeno dieci giorni prima del previsto accesso presso i locali dell'attività economica, l'elenco della documentazione necessaria alla verifica ispettiva. ➤

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

▪ NUOVI LIMITI AI CONTROLLI: INPS E INL (QUASI) COME PRIMA ▪

La disposizione ha suscitato immediate polemiche -per il pericolo di vedere vanificata la repressione delle irregolarità, oltre che per quello di compromettere il potere di deterrenza delle verifiche- e perplessità a cui, tuttavia, ha subito posto termine l'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Con la Nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro del 31.07.2024, prot. n. 1357, infatti, sono state offerte rassicurazioni sul **mantenimento dello status quo per quanto concerne l'ispezione del lavoro**. Nessun avviso preventivo sarà dovuto a datori di lavoro e committenti prima dell'arrivo degli ispettori.

Nota INL del 31.07.2024, prot. n. 1357

Non appare invece sostanzialmente applicabile agli accertamenti di competenza dell'Ispettorato nazionale del lavoro la previsione secondo cui le amministrazioni sono tenute a fornire, prima di un accesso nei locali aziendali, "l'elenco della documentazione necessaria alla verifica ispettiva". Da tale obbligo sono infatti esonerate tutte le iniziative avviate dalle amministrazioni che hanno esigenze di ricorrere ad accessi ispettivi "imprevisti o senza preavviso", esigenze che ricorrono pressoché ogni volta l'Ispettorato avvii una attività di vigilanza sia in materia lavoristica, sia in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Va da sé, infatti, che l'eventuale richiesta di documentazione alle imprese prima di un qualsiasi accesso ispettivo vanificherebbe l'efficacia della tipologia di accertamenti di competenza di questo Ispettorato.

La medesima Nota del 31.07.2024 ha inoltre limitato il raggio di applicazione dell'ulteriore e controversa innovazione, stabilita dall'art. 6 del D.lgs. n. 103/2024 ("*Violazioni sanabili e casi di non punibilità per errore scusabile*"), in riferimento alla **sanabilità senza conseguenze sanzionatorie di illeciti amministrativi**, previa adesione entro 20 giorni alla speciale diffida ora stabilita (da non confondere con

quella di cui all'art. 13, D.lgs. n. 124/2004, che continuerà a essere applicata).

Art. 6, D.lgs. n. 103/2024

Salvo che il fatto costituisca reato, per le violazioni per le quali è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria non superiore nel massimo a cinquemila euro, l'organo di controllo incaricato, nel caso in cui accerti, per la prima volta nell'arco di un quinquennio, l'esistenza di violazioni sanabili, diffida l'interessato a porre termine alla violazione, ad adempiere alle prescrizioni violate e a rimuovere le conseguenze dell'illecito amministrativo entro un termine non superiore a venti giorni dalla data della notificazione dell'atto di diffida. In caso di ottemperanza alla diffida, il procedimento sanzionatorio si estingue limitatamente alle inosservanze sanate. L'istituto della diffida amministrativa di cui al presente decreto non si applica a violazioni di obblighi o adempimenti che riguardano la tutela della salute, la sicurezza e l'incolumità pubblica e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Al riguardo, è lo stesso Inl che ha espressamente circoscritto la portata degli effetti delle novità in commento per quanto concerne, non solo i controlli in materia di lavoro, ma pure quelli relativi alle posizioni previdenziali e assicurative.

In definitiva, si è opportunamente precisato che le ipotesi sanabili potranno soprattutto riguardare **adempimenti di carattere documentale e senza riflessi sulla sicurezza del lavoro**-quali quelli in materia di Libro Unico del lavoro (art. 39, D.l. n. 112/2008) e di tracciabilità della corresponsione delle retribuzioni (articolo 1, commi 910-913, della Legge n. 205/2017)-, purché relativi a illeciti amministrativi per cui può venire irrogata in astratto una sanzione pecuniaria non superiore a € 5000.

Tra le ipotesi suscettibili di esonero dalle sanzioni, pertanto, risultano esclusi in modo molto significativo gli illeciti relativi al lavoro ►

▪ NUOVI LIMITI AI CONTROLLI: INPS E INL (QUASI) COME PRIMA ▪

sommerso (per limite massimo edittale della “maxisanzione”) e a somministrazioni e appalti illeciti (poiché ora reati e non meri illeciti amministrativi, gli unici considerati dal D.lgs. n. 103/2024).

La sensibile riduzione, rispetto a quanto paventato in un primo momento, del campo di applicazione delle previsioni di sanatoria e di non punibilità conseguenti ad accertamenti ispettivi, è stato puntualmente argomentato dalla predetta Nota Inl, già prima dell'entrata in vigore del decreto, e limiterà al riguardo l'azione dei funzionari e degli Istituti.

Nota INL del 31.07.2024, prot. n. 1357

In ordine al campo di applicazione della diffida amministrativa occorre dunque evidenziare i seguenti aspetti:

- la stessa trova applicazione esclusivamente in relazione alle violazioni per le quali è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria, come tale soggetta alla disciplina di cui alla L. n. 689/1981;
- la sanzione amministrativa non deve prevedere, nel massimo, un importo superiore ad euro 5.000. Tale importo va considerato, per evidenti ragioni di uniformità e per la lettera della norma (“è prevista”), come limite in astratto previsto dalla disposizione sanzionatoria e non come sanzione irrogata nel concreto. Ne consegue che esula dalla applicazione della diffida amministrativa, a titolo esemplificativo, la maxisanzione per lavoro “nero” nonché tutte le sanzioni proporzionali (ad es. quelle calcolate in base alla durata della violazione come avviene per l'art. 15, comma 4, della L. n. 68/1999 in materia di collocamento obbligatorio) poiché, come previsto dall'art. 10 della L. n. 689/1981, “non hanno limite massimo”;
- la violazione sanabile deve essere stata per la prima volta accertata nell'arco di un quinquennio. In altri termini, laddove il personale ispettivo accerti che nei cinque anni antecedenti all'accesso ispettivo sia stata commessa la medesima o un'altra violazione in materia di lavoro e legislazione sociale soggetta a diffida, la diffida amministrativa non sarà applicabile rispetto alla violazione da ultimo accertata;

- la violazione deve essere materialmente sanabile, sono pertanto da escludersi tutte quelle violazioni per le quali l'interesse giuridico tutelato non è più recuperabile, come ad esempio avviene in caso di violazione delle disposizioni in materia di tempi di lavoro di cui al D.Lgs. n. 66/2003, peraltro da ritenersi comunque escluse in ragione in quanto espressione dell'adempimento a “vincoli derivanti dall'ordinamento europeo e dal diritto internazionale”. Sul punto va viceversa chiarito che la diffida ex art. 6 del D.Lgs. n. 103/2024 non potrà ritenersi esclusa in ragione della espressa previsione normativa circa l'inapplicabilità della diffida ex art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, previsione talvolta inserita dal legislatore al solo fine di aggravare la reazione sanzionatoria e non perché l'illecito non sia effettivamente sanabile;
- la diffida amministrativa non si applica a violazioni di obblighi o adempimenti che riguardano, fra l'altro, la tutela della salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro. Al riguardo va evidenziato che gran parte delle violazioni il cui accertamento compete a questo Ispettorato hanno evidenti riflessi sulla salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro. Tale formulazione non va intesa infatti in senso restrittivo come riferibile alle sole previsioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, che infatti non è espressamente citato e rispetto al quale è peraltro previsto un impianto sanzionatorio quasi esclusivamente penale.

Le previsioni della norma e i primi chiarimenti amministrativi dell'Ispettorato Nazionale, tra l'altro, vengono a confermare come **non siano stati introdotte novità sostanziali e limiti alla consueta azione ispettiva degli Istituti di previdenza.**

Per cui, anche alla luce dell'innovativo D.lgs. n. 103/2024, salvo le previsioni di principio destinate a incidere soprattutto in futuro, l'Inps potrà continuare a condurre le proprie verifiche, intraprendendole in modo inopinato.

Tra i pochi vincoli del decreto di semplificazione a cui saranno soggetti tutti gli organi di controllo su lavoro e legislazione sociale, emerge invece quello della non reiterabilità dei controlli alle aziende che presentano un rischio ►

▪ NUOVI LIMITI AI CONTROLLI: INPS E INL (QUASI) COME PRIMA ▪

“basso”, per dieci mesi (che però possono salire a dodici mesi nel caso in cui le aziende ispezionate risultino iscritte alle c.d. “Liste di conformità” tenute dall’Inl ai sensi dell’art. 29, D.l. n. 19/2004) e della non sovrapposizione delle verifiche tra le varie amministrazioni (ai sensi dell’art. 5, “*Non possono essere effettuate due o più ispezioni diverse sullo stesso operatore economico contemporaneamente, a meno che le amministrazioni non si accordino preventivamente per svolgere una ispezione congiunta*”).

In chiave futura, merita invece di essere segnalato l’emergere di una certa inquietudine per quelle previsioni che prospettano **controlli ispettivi “automatizzati”, anche mediante l’intelligenza artificiale**, ai sensi dell’art. 9, D.lgs. n. 103/2024 (“Utilizzo di soluzioni tecnologiche nelle attività di controllo”).

Si tratta di indicazioni normative comunque volte a spersonalizzare il controllo ispettivo, rendendolo meno soggettivo.

Per quanto riguarda l’Inps, del resto, tali disposizioni relative a future verifiche alle aziende a prescindere dall’azione ispettiva tradizionale, si sommano a quelle entrate in vigore il 1° settembre 2024 concernenti controlli operati solo d’ufficio e mediante l’utilizzo di banche dati (D.l. n. 19/2024).

Art. 9, D.lgs. n. 103/2024

Le amministrazioni cui sono attribuite funzioni di controllo, diverse da quelle in materia di controllo

fiscale, in attuazione delle disposizioni del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, adottano misure volte ad automatizzare progressivamente le proprie attività, nell’ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente, ricorrendo a soluzioni tecnologiche, ivi incluse quelle di intelligenza artificiale in coerenza con il principio di proporzionalità al rischio secondo le regole tecniche finalizzate alla realizzazione degli obiettivi dell’Agenda digitale italiana. Le soluzioni tecnologiche garantiscono la sicurezza e l’interoperabilità dei sistemi informatici e dei flussi informativi per la circolazione e lo scambio dei dati e per l’accesso ai servizi erogati in rete dalle amministrazioni che effettuano i controlli.

Per controlli posti in essere con l’“intelligenza artificiale” (come per qualunque attività di verifica “artificiale” dell’applicazione della disposizione alla fattispecie sostanziale), si può osservare come una previsione di tal fatta si ponga in modo problematico in ordine alle definizioni e ai metodi che si seguiranno, nonché, in sostanza, all’effettiva difendibilità di aziende e soggetti passivi costretti a subire controlli “automatizzati”.

Tuttavia, se l’intelligenza artificiale saprà operare secondo una logica giuridica corretta e condivisa, riconoscendo quantomeno la sussistenza del preminente principio di legalità, si potrà finalmente provare a superare il tradizionale carattere inquisitorio -e non di rado arbitrario- dei controlli ispettivi sul lavoro e dei loro esiti.

COME DESTREGGIARSI NEL MARE MAGNUM DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

• A CURA **BARBARA GARBELLI** CONSULENTE DEL LAVORO IN PAVIA, ESPERTA IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO, PRESIDENTE ANCL UP PAVIA •

Ogni anno il tema delle agevolazioni contributive è motivo di studio e ampio dibattito, ma l'anno 2024 si sta rivelando un anno decisamente movimentato in tema di agevolazioni alle assunzioni. Dopo le prime novità, registrate con lo scadere delle misure previste dalla Legge di Bilancio 2023 e con l'introduzione di nuove misure succedutesi nei mesi a partire da maggio 2023, il decreto Coesione, convertito in L. n.95/2024, ha previsto nuovi ed interessanti strumenti per l'introduzione e la reintroduzione nel mercato del lavoro di soggetti considerati svantaggiati: donne, giovani e lavoratori occupati nelle aree del Mezzogiorno.

Accanto alle già numerose misure normative si sono affiancati anche importanti interventi di prassi, che hanno modificato più volte, nel corso del 2024, l'operatività delle misure messe a disposizione.

Non da ultimo, il messaggio Inps n. 2844 del 13 agosto 2024, con cui l'Istituto ha previsto la possibilità di intervenire sulle domande di

concessione dell'esonero riconosciuto alle aziende titolari di certificazione di parità di genere: le domande inviate entro lo scorso 30 aprile 2024, potranno essere riesaminate, qualora il datore di lavoro abbia indicato una retribuzione errata in fase di compilazione della richiesta, entro il prossimo 15 ottobre 2024.

Ancora oggi lo scenario delle agevolazioni per l'anno 2024 non può ritenersi concluso, in funzione del fatto che gli strumenti messi a disposizione dal Decreto Coesione non saranno operativi prima del 1^a settembre 2024 e, comunque, in subordine alla pubblicazione di un decreto ministeriale (oltre che alla pubblicazione del parere della Commissione UE per alcune misure e al documento di prassi Inps) di cui siamo ad oggi in attesa.

Per poter fare un primo punto sulle misure ad oggi in essere è necessario creare una sorta di *timeline* delle misure disponibili e di quelle per cui si attende disponibilità, che si propone in maniera schematizzata di seguito:

TIPOLOGIA DI AGEVOLAZIONE	RIFERIMENTO NORMATIVO	NOVITÀ 2024?	MISURA OPERATIVA?
Decontribuzione Sud	D.l. n. 104/2020, convertito in L. n.126/2020	NO	SI cessa al 31 dicembre 2024
Esonero contributivo certificazione parità di genere	L. n. 162/2021, art. 5, comma 2	NO	Misura sospesa Operativa per gli anni 2022-2023. Possibile procedere con la correzione delle domande già presentate entro il prossimo 15.10.2024
Super deduzione 120%-130%	D.lgs. n. 216/2023, art. 4	SI	SI D.M. 25.06.2024

▪ **COME DESTREGGIARSI NEL MARE MAGNUM DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE** ▪

TIPOLOGIA DI AGEVOLAZIONE	RIFERIMENTO NORMATIVO	NOVITÀ 2024?	MISURA OPERATIVA?
Esonero contributivo donne vittime di violenza	Legge di Bilancio 2024, art.1, cc. 191-193	SI	SI (Messaggio Inps n. 2239 del 14.06.2024)
Bonus Giovani under 35	D.l. n. 60/2024, art. 22	SI	NO Operativa dal 1.9.24 In attesa di decreto ministeriale e istruzioni di prassi. La misura è subordinata a decisione della Commissione Europea
Bonus giovani under 35 per imprese innovative e sostenibili costituite da giovani under 35	D.l. n. 60/2024, art. 21	SI	NO Operativa dal 1.9.24 In attesa di decreto ministeriale e istruzioni di prassi. La misura è subordinata a decisione della Commissione Europea
Bonus donne	D.l. n. 60/2024, art. 23	SI	NO Operativa dal 1.9.24 In attesa di decreto ministeriale e istruzioni di prassi.
Bonus ZES	D.l. n.60/2024, art. 24	SI	NO Operativa dal 1.9.24 In attesa di decreto ministeriale e istruzioni di prassi. La misura è subordinata a decisione della Commissione Europea

Da una prima analisi, emerge come le misure idonee a produrre effetti per l'anno 2024 (al di là degli strumenti di natura strutturale già previsti dalla normativa vigente), siano solo parzialmente operative: soltanto tre misure su otto possono essere fruite con effetto immediato sui costi sostenuti dal datore di lavoro e fra queste misure la **decontribuzione Sud** ha subito recentemente uno *stop* alla sua fruizione: l'Inps, con la circolare n. 82 del 17 luglio 2024, illustra l'ambito di applicazione della decontribuzione, il cui accesso è prorogato fino al 31 dicembre 2024, in funzione della decisione C(2024) 4512 Final del 25 giugno 2024, con cui la Commissione Europea ha prorogato l'applicabilità della decontribuzione in argomento fino al 31 dicembre 2024, a condizione che l'aiuto sia concesso entro il 30 giugno 2024.

La circolare affronta e chiarisce (non senza perplessità da parte degli operatori del diritto) la portata della proroga: la misura infatti produrrà effetti fino al 31 dicembre 2024 solo per le assunzioni registrate entro il 30 giugno 2024, senza possibilità di accesso per le assunzioni operate a partire dal 1^a luglio.

Una concessione speciale, invece, è dedicata ai datori di lavoro che prorogano o trasformano il contratto di lavoro successivamente la data del 30 giugno: qualora l'assunzione sia intercorsa prima di tale data, le proroghe e/o

le trasformazioni successive permetteranno di accedere all'agevolazione contributiva fino al prossimo dicembre 2024.

Cosa succederà a tutti i rapporti instaurati successivamente la data del 30 giugno 2024? Questi rapporti saranno, eventualmente, caratterizzati dalle nuove misure introdotte dal D.l. n. 60/2024, convertito in L. n. 95/2024 agli articoli da 22 a 24, che -tuttavia- decorreranno dal prossimo 1^a settembre 2024 e sostituiscono solo parzialmente ed in maniera residuale la misura della decontribuzione come ad oggi conosciuta.

Da ultimo, come previsto dalla decisione C(2024) 4512 Final del 25 giugno 2024, non sono previste ulteriori variazioni del regime di aiuto esistente e, pertanto, tutte le altre condizioni di tale regime rimangono inalterate; pertanto, ai fini contributivi, i datori di lavoro interessati che intendono fruire dell'agevolazione devono esporre, a partire dal flusso Uniemens di competenza del mese di luglio 2024, i lavoratori per i quali spetta l'agevolazione valorizzando, nell'elemento "Contributo" la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese di riferimento. A partire dalla denuncia di competenza del mese di agosto 2024 sarà anche richiesta l'indicazione della data di instaurazione del rapporto di lavoro all'interno dell'elemento "Info-agg-Causali-Contrib". ➤

▪ COME DESTREGGIARSI NEL MARE MAGNUM DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE ▪

Si ricorda, inoltre, che per completare correttamente la compilazione del modello Uniemens, così come già stabilito dalla circolare Inps n. 90/2022, è previsto che:

1. nell'elemento "CodiceCausale" deve essere inserito il valore "DESU";
2. nell'elemento "IdentMotivoUtilizzoCausale", dal periodo di competenza agosto 2024, sia inserita la data di assunzione nel formato AAAA-MM-GG e deve essere esposto l'attributo "TipoIdentMotivoUtilizzo" con valore "DATA";
3. nell'elemento "AnnoMeseRif" venga indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
4. nell'elemento "ImportoAnnoMeseRif" sia inserito l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

La circolare specifica, inoltre, che la fruizione dell'agevolazione in parola, relativamente al mese di competenza di luglio 2024, può essere esposta come arretrato esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza delle mensilità di agosto, settembre e ottobre 2024, mentre i datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/Vig).

Ulteriore recente intervento in materia di agevolazioni contributive riguarda la super deduzione 120%-130%, prevista dal cosiddetto Decreto Fiscale, pubblicato a novembre 2023 e recentemente interessata dal Decreto Ministeriale 25 giugno 2024.

La misura consiste in un incentivo pari ad una maggiorazione del costo del lavoro ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato, una variazione in diminuzione della base imponibile ulteriore rispetto a quella ordinaria.

Questa super deduzione è pari:

- al 120 per cento per tutte le assunzioni a

tempo indeterminato;

- al 130 per cento per chi assume lavoratori "svantaggiati":

- persone con disabilità;
- giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile (*under 30*);
- donne di qualsiasi età con almeno due figli minori;
- ex percettori del reddito di cittadinanza che non integrino i requisiti per l'accesso all'Assegno di inclusione;
- minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare.

Gli incentivi, dunque, premiano i datori di lavoro che aumentano il numero di dipendenti a tempo indeterminato, ancora di più se appartenenti alle categorie più fragili.

Per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023:

1. per i titolari di reddito d'impresa

2. e per gli esercenti arti e professioni

il costo del personale di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è maggiorato, ai fini della determinazione del reddito di un importo pari al 20% del costo riferibile all'incremento occupazionale.

Il recente decreto ha definito in maniera chiara le modalità per il calcolo dell'incremento occupazionale, definendo all'art. 4 che l'agevolazione spetta nel caso in cui il numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023 (31 dicembre 2024 per i soggetti con periodo d'imposta coincidente con l'anno civile), è **superiore al numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupati nel precedente periodo d'imposta.**

Per identificare "i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato" occorre fare **riferimento alla forma contrattuale di cui all'articolo 1 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81**, nonché a tutte quelle **assimilabili**, sulla base della disciplina giuslavoristica. ➤

▪ **COME DESTREGGIARSI NEL MARE MAGNUM DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE** ▪

Nel caso del contratto di apprendistato, infatti, la tipologia contrattuale costituisce di regola un contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 41, comma 1, del D.lgs. n. 81 del 2015. Non rileva, dunque, la circostanza per cui si sia in presenza di lavoratori che producono reddito di lavoro dipendente o assimilati, secondo quanto disposto dal TUIR.

L'incremento occupazionale rileva a condizione che, al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, **il numero dei lavoratori dipendenti, inclusi quelli a tempo determinato, sia superiore al numero degli stessi lavoratori mediamente occupati nel periodo d'imposta precedente.** Sono **incluse tra i decrementi anche le ipotesi di interruzione del contratto di lavoro fisiologiche** (quali, ad esempio, il pensionamento).

Ai fini del calcolo **NON RILEVANO**:

1. i lavoratori dipendenti, ad eccezione di quelli assunti a tempo indeterminato nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, i cui contratti sono ceduti sia a seguito di trasferimento d'azienda o ramo d'azienda se il contratto sia in essere al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023; in caso contrario, detti lavoratori dipendenti riducono l'incremento occupazionale;
2. il personale assunto a tempo indeterminato destinato a una stabile organizzazione localizzata all'estero di un soggetto residente, anche in regime di esenzione degli utili e delle perdite di cui all'art. 168-ter del TUIR;
3. dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato precedentemente in forza ad altra società del gruppo e il cui rapporto di lavoro con quest'ultima sia interrotto a decorrere dal 30 dicembre 2023.

Sono, invece, **DA COMPUTARE**:

1. i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato nell'ipotesi di conversione di un contratto a tempo determinato in contratto a

tempo indeterminato effettuata nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023;

2. i soci lavoratori di società cooperative sono assimilati ai lavoratori dipendenti;
3. i lavoratori dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale che rilevano in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate rispetto a quelle previste dal contratto nazionale.

In caso di **distacco**:

1. l'impresa distaccataria non tiene conto dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in distacco
2. l'impresa distaccante non tiene conto dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, assunti nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023 e distaccati all'estero, dalla data in cui è intervenuto il distacco fino al momento in cui sono cessati gli effetti dello stesso.

In caso di **somministrazione** l'impresa utilizzatrice tiene conto dei lavoratori con contratto di somministrazione in proporzione alla durata del rapporto di lavoro.

Possiamo schematizzare le condizioni sopra esposte come segue:

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	COMPUTABILE	NON COMPUTABILE
Part-time	SI, in proporzione all'orario definito in contratto	
Contratto a termine	SI, se trasformato a T.I.	Se non trasformato a T.I.
Distacco	Per il distaccante	Per il distaccatario
Somministrazione	SI, in proporzione alla durata	
Soci lavoratori si cooperative	SI	
Trasferimento d'azienda	Se prima del 2024	Se nel 2024
Spostamento infragruppo	Se prima del 2024	Se nel 2024

Da ultimo, in attesa della pubblicazione dei documenti di norma e di prassi idonei a rendere le misure operative, possiamo schematizzare gli interventi del Decreto Coesione come segue: ➤

▪ **COME DESTREGGIARSI NEL MARE MAGNUM DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE** ▪

INCENTIVI ALL'AUTOIMPIEGO NEI SETTORI STRATEGICI PER LO SVILUPPO DI NUOVE TECNOLOGIE E LA TRANSIZIONE DIGITALE ED ECOLOGICA (Art. 21, L. n. 95/2024)	
Misura dell'esonero e relativa durata	100% dei contributi c/datore di lavoro per max 36 mesi nel limite mensile di 800 euro, per le assunzioni decorse fra 1/9/24 - 31/12/25 e comunque non oltre il 31/12/2028
Datori di lavoro interessati	Under 35 che avviano sul territorio nazionale, a decorrere dal 1° luglio 2024 e fino al 31 dicembre 2025, un'attività imprenditoriale operante nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica. Sono esclusi i datori di lavoro del settore domestico e la pubblica amministrazione
Lavoratori destinatari della misura	Under 35 disoccupati alla data d'assunzione
Rapporti di lavoro incentivati	Assunzioni intercorse dal 1.09.2024 al 31.12.2025, con esclusione di: <ul style="list-style-type: none"> • Apprendisti • Giovani dirigenti (per il caso di trasformazioni a tempo indeterminato si attendono chiarimenti di prassi da parte dell'Inps).
Cumulabilità con altri incentivi	SI, solo con la super deduzione 120%-130%
Modalità di fruizione	Le istruzioni verranno definite da un decreto ministeriale di prossima pubblicazione e da successivi documenti di prassi Inps
BONUS GIOVANI (Art. 22, L. n. 95/2024)	
Misura dell'esonero e relativa durata	100% dei contributi c/datore di lavoro per max 24 mesi nel limite mensile di: <ul style="list-style-type: none"> • 500 euro per la generalità dei datori • 650 euro per i lavoratori occupati nelle sedi operative site in Abruzzo, Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia Valido per le assunzioni intercorse dal 1.09.24 al 31.12.25
Datori di lavoro interessati	Datori di lavoro privati Esclusa la pubblica amministrazione e il settore domestico
Lavoratori destinatari della misura	Under 35, che non hanno mai avuto in precedenza un rapporto di lavoro con contratto a tempo indeterminato. La misura si applica anche in caso di precedente assunzione con contratto di apprendistato a cui non ha avuto seguito un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
Rapporti di lavoro incentivati	Assunzioni a tempo indeterminato Trasformazioni di contratto a termine in contratti di lavoro a tempo indeterminato
Cumulabilità con altri incentivi	SI, solo con la super deduzione 120%-130%
Modalità di fruizione	Le istruzioni verranno definite da un decreto ministeriale di prossima pubblicazione e da successivi documenti di prassi Inps
BONUS DONNE (Art. 23, L. n. 95/2024)	
Misura dell'esonero e relativa durata	100% dei contributi c/datore di lavoro per max 24 mesi nel limite mensile di: <ul style="list-style-type: none"> • 500 euro per la generalità dei datori • 650 euro per i lavoratori occupati nelle sedi operative site in Abruzzo, Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia Valido per le assunzioni intercorse dal 1.09.24 al 31.12.25
Datori di lavoro interessati	Datori di lavoro privati Esclusa la pubblica amministrazione e il settore domestico
Lavoratori destinatari della misura	1. Donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, se residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno (ZES) 2. Donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, residenti nel centro/nord Italia 3. Donne occupate in settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo/donna pari o superiore al 25%
Rapporti di lavoro incentivati	Assunzioni intercorse dal 1.09.2024 al 31.12.2025, con esclusione di: <ul style="list-style-type: none"> • Apprendisti • Giovani dirigenti (per il caso di trasformazioni a tempo indeterminato si attendono chiarimenti di prassi da parte dell'Inps).
Cumulabilità con altri incentivi	SI, solo con la super deduzione 120%-130%
Modalità di fruizione	Le istruzioni verranno definite da un decreto ministeriale di prossima pubblicazione e da successivi documenti di prassi Inps

▪ COME DESTREGGIARSI NEL MARE MAGNUM DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE ▪

BONUS ZES (Art. 24, L. n. 95/2024)	
Misura dell'esonero e relativa durata	100% dei contributi c/datore di lavoro per max 24 mesi nel limite mensile di 650 euro. Valido per le assunzioni intercorse dal 1.09.24 al 31.12.25 È prevista la portabilità del bonus
Datori di lavoro interessati	Tutti i datori di lavoro privato che assumono un lavoratore nelle regioni dell'area ZES e alla data di assunzione hanno in forza non oltre 10 dipendenti. Esclusa la pubblica amministrazione e il settore domestico
Lavoratori destinatari della misura	Over 35 disoccupati da almeno 24 mesi, occupati in sedi operative collocate in area ZES
Rapporti di lavoro incentivati	Assunzioni intercorse dal 1.09.2024 al 31.12.2025, con esclusione di assunzione di dirigenti (per il caso di trasformazioni a tempo indeterminato si attendono chiarimenti di prassi da parte dell'Inps).
Cumulabilità con altri incentivi	Sì, solo con la super deduzione 120%-130%
Modalità di fruizione	Le istruzioni verranno definite da un decreto ministeriale di prossima pubblicazione e da successivi documenti di prassi Inps

COSTITUZIONE DELLA POSIZIONE ASSICURATIVA PER LA PENSIONE

La Costituzione della Posizione Assicurativa consente ai lavoratori di trasferire gratuitamente i contributi pensionistici al Fondo pensione lavoratori dipendenti Inps, ma la sua applicabilità è stata abrogata dal 31 luglio 2010, con eccezioni per coloro che hanno cessato il servizio entro tale data. L'Inps, in merito, ha fornito importanti chiarimenti con un recente messaggio.

• DI **NOEMI SECCI** CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO •

La Costituzione della Posizione Assicurativa (CPA, art. 1, L. n. 322/1958) consiste nella possibilità, per i lavoratori dipendenti iscritti presso forme di assicurazione esclusive o sostitutive dell'Assicurazione generale obbligatoria (AGO), di trasferire gratuitamente i contributi verso il Fondo pensione lavoratori dipendenti dell'Inps (FPLD), laddove non abbiano maturato il diritto alla prestazione pensionistica nella gestione speciale, al momento della cessazione del rapporto lavorativo.

Ricordiamo che appartengono alle gestioni esclusive dell'AGO i dipendenti pubblici e i lavoratori iscritti al fondo *ex* Ipost (Poste) ed *ex* FS (Ferrovie dello Stato), mentre, tra i fondi sostitutivi dell'AGO che possono beneficiare della CPA, hanno una rilevanza particolare i soppressi Fondi Elettrici e Telefonici (la facoltà è disciplinata dall'art. 3, co. 14 del D.lgs. n. 562/1996 e dall'art. 28 della L. n. 1450/1956), nonché il fondo Volo (art. 2, co. 6, D.lgs. n. 164/1997).

Rispetto alla facoltà di ricongiunzione, prevista dalla Legge n. 29/1979, la Costituzione della Posizione Assicurativa ha l'indubbio vantaggio di non comportare oneri, oltre a poter effettuare il trasferimento anche in assenza di iscrizione presso qualsiasi altra gestione di previdenza obbligatoria (la ricongiunzione richiede, invece, che l'interessato risulti iscritto ad

almeno due casse). Tuttavia, la CPA può avvenire solo presso il FPLD ed essere richiesta soltanto a condizione che l'interessato abbia cessato definitivamente il servizio comportante l'iscrizione al fondo sostitutivo o esclusivo; inoltre, il lavoratore, al momento della cessazione dal servizio, non deve aver raggiunto né i requisiti anagrafici né quelli contributivi per il diritto alla pensione di vecchiaia o a quella di anzianità nella gestione speciale.

ABROGAZIONE DELLA FACOLTÀ DI CPA

La facoltà di costituire la posizione assicurativa è stata abrogata a far data dal 31 luglio 2010 dall'art. 12 della L. n. 122/2010: nella generalità dei casi, chi cessa dal servizio dal 31 luglio 2010 in poi non ha più diritto alla CPA, né d'ufficio, né su domanda.

Occorrono, però, delle importanti precisazioni:

- per quanto riguarda i **dipendenti pubblici statali** (iscritti alla Cassa Stato- CTPS) ed i lavoratori iscritti al Fondo Ferrovie dello Stato, cessati dal servizio entro il 30 luglio 2010, la Costituzione della Posizione Assicurativa **opera d'ufficio**;
- per quanto riguarda i dipendenti pubblici non statali, quindi iscritti alle Casse CPDEL, CPS, CPI e CPUG, cessati dal servizio entro il 30 luglio 2010, la CPA opera soltanto **su do-** ➤

▪ COSTITUZIONE DELLA POSIZIONE ASSICURATIVA PER LA PENSIONE ▪

manda; è possibile presentare la domanda di costituzione successivamente al 30 luglio 2010 (art. 1, co. 238, L. n. 228/2012; Circ. Inps n. 120/2013, messaggio Inps n. 2802/2024);

- per i lavoratori iscritti ai **Fondi Elettrici e Telefonici**, cessati dal servizio entro il 30 luglio 2010, la CPA opera d'ufficio, oppure su segnalazione degli interessati o, ancora, all'atto della liquidazione della pensione (Messaggio Inps n. 20476/2011); tuttavia, per i cessati dal servizio dal 31 luglio 2010, l'art. 12, co. 12-*octies* e 12-*nonies* della L. n. 122/2010, ha introdotto la facoltà di costituire la posizione assicurativa a titolo oneroso nel FPLD mediante il versamento di un onere determinato nella stessa misura dovuta per la ricongiunzione dei periodi assicurativi nell'AGO.

POSSESSO DELLA CONTRIBUZIONE PER IL DIRITTO ALLA PENSIONE DI VECCHIAIA

La normativa che disciplina la CPA statuisce in modo abbastanza chiaro che la costituzione della posizione, per i cessati entro il 30 luglio 2010, non debba avvenire d'ufficio, laddove l'interessato possieda già il **requisito contributivo minimo** per la pensione di vecchiaia.

Il recente messaggio Inps n. 2802/2024, in relazione agli statali, precisa inoltre la possibilità di avvalersi di più facoltà di pensionamento, laddove cessati prima del 31 luglio 2010 con almeno 20 anni di contributi. Per la precisione, è consentito attendere (parziale rettifica della circolare Inps n. 120/2013):

- l'accesso alla pensione di vecchiaia, una volta compiuta l'età pensionabile;
- l'accesso alla pensione anticipata in regime di cumulo (art. 1, co. 239 e ss., L. n. 228/2012), sussistendo il requisito contributivo.

Per quanto riguarda i dipendenti pubblici non statali, cessati entro il 30 luglio 2010, laddove non presentata la domanda di CPA, la contribuzione accreditata concorre comunque al requisito contributivo per la pensione in cumulo.

DOMANDA DI RISCATTO, RICONGIUNZIONE, COMPUTO DEI SERVIZI, ACCREDITO FIGURATIVO

In relazione ai dipendenti pubblici, l'Inps, nel citato messaggio n. 2802/2024, ha successivamente chiarito che gli assicurati **cessati senza diritto a pensione** dal 31 luglio 2010 possono presentare domande di riscatto, ricongiunzione, computo dei servizi e accredito figurativo **oltre i termini di decadenza** generalmente previsti, che risultano i seguenti:

- **Riscatto e computo di periodi o servizi:** entro 90 giorni dalla cessazione del servizio.
- **Ricongiunzione dei periodi assicurativi:** entro l'ultimo giorno di servizio.
- **Accredito figurativo per maternità al di fuori del rapporto di lavoro:** entro l'ultimo giorno di servizio.
- **Domande di computo e riscatto ai sensi degli artt. 11-15 del D.P.R. n. 1092/1973:** almeno 2 anni prima della risoluzione del rapporto di lavoro per limiti d'età.
- **Riconoscimento del servizio militare di leva:** entro 90 giorni dalla cessazione dal servizio.

A favore di questi lavoratori, dunque, sono state confermate le istruzioni già impartite nella Nota Operativa Inpdap n. 56/2010, che aveva citato la possibilità di avvalersi della c.d. «pensione differita», cioè della pensione a carico dell'*ex* Inpdap con decorrenza successiva alla cessazione dal servizio.

Per quanto riguarda, invece, gli statali cessati entro il 30 luglio 2010 senza diritto a pensione, la Costituzione della Posizione Assicurativa, essendo obbligatoria e prioritaria, impedisce la presentazione di successive domande di riscatto, ricongiunzione, computo dei servizi, accredito figurativo e versamenti volontari, ad eccezione delle istanze presentate entro i termini previsti.

La verifica dei requisiti contributivi per il diritto a pensione deve tenere conto della sola contribuzione accreditata nella Gestione esclusiva/ dei dipendenti pubblici/ *ex* Inpdap.

Lo stesso vale per i dipendenti pubblici non ►

▪ COSTITUZIONE DELLA POSIZIONE ASSICURATIVA PER LA PENSIONE ▪

statali cessati dal servizio senza diritto a pensione prima del 31 luglio 2010: la CPA, pur avvenendo **solo su domanda**, anche se non richiesta impedisce la presentazione di domande di riscatto, ricongiunzione, computo dei servizi e accredito figurativo oltre i termini decadenziali indicati.

In ogni caso, i periodi di riscatto, ricongiunzione, computo e accredito figurativo sono considerati nella loro collocazione temporale per la maturazione del diritto a pensione. La decorrenza delle pensioni segue le regole comuni, anche se i contributi da riscatto sono determinanti ai fini del diritto a pensione.

DOMANDA DI RICONGIUNZIONE IN ENTRATA PER I DIPENDENTI PUBBLICI

L'Istituto, nel messaggio n. 2802/2024, ha fornito importanti chiarimenti anche sulle domande di ricongiunzione in entrata (art. 2, L. n. 29/1979 e L. n. 45/1990 nel caso in cui siano coinvolte casse professionali) presso le gestioni dei dipendenti pubblici.

Nello specifico, l'**istanza di ricongiunzione** può essere accolta se:

- l'assicurato è iscritto alla gestione *ex* Inpdap (cioè se, al momento della domanda, è alle dipendenze di una pubblica amministrazione e intende accentrare nella gestione periodi in altre forme di assicurazione obbligatoria);
- il lavoratore non è più iscritto alla gestione, ma possiede un'anzianità effettiva da lavoro di almeno 8 anni nella gestione *ex* Inpdap in cui si vogliono accentrare i contributi, se le gestioni trasferenti sono unicamente amministrate dall'Inps, quindi se si tratta di ricongiunzione *ex* art. 2, L. n. 29/1979;
- l'assicurato non è più iscritto alla gestione, ma possiede un'anzianità effettiva da lavoro di almeno 10 anni nella gestione *ex* Inpdap in cui si vogliono accentrare i contributi, se tra le gestioni trasferenti è presente almeno una cassa professionale, quindi se si tratta di ricon-

giunzione *ex* L. n. 45/1990; in quest'ultimo caso, la domanda può essere presentata solo dopo il compimento dell'età pensionabile (attualmente pari a 67 anni);

- il lavoratore non è più iscritto alla gestione, ma soddisfa i requisiti di cui all'art. 9, L. n. 274/1991, se la ricongiunzione avviene presso CPDEL, CPS, CPI e CPUG (ossia le casse *ex* Inpdap dei dipendenti pubblici non statali) ai sensi della L. n. 29/1979.

ANNULLAMENTO DELLA CPA

L'Istituto ha infine chiarito che continua ad applicarsi l'annullamento della CPA per gli iscritti alle gestioni dei dipendenti pubblici nei seguenti casi:

- per gli **iscritti alla CPDEL, CPS, CPI e CPUG**: la CPA è annullata in caso di riassunzione in servizio di ruolo presso lo Stato o di reinscrizione obbligatoria a una delle citate casse pensionistiche;
- per gli **iscritti alla CTPS** (la c.d. Cassa Stato): la CPA è annullata in caso di nuovo servizio che richiede la riunione o la ricongiunzione con il servizio precedente.

COMPETENZA SULL'ADOZIONE DEL PROVVEDIMENTO DI CPA

La competenza sull'adozione del provvedimento di CPA varia in base alla data di cessazione del rapporto di lavoro. Per il personale statale cessato prima delle date di subentro dell'*ex* Inpdap la competenza resta dell'Amministrazione statale presso cui l'interessato ha prestato servizio.

Nell'ipotesi in cui, nelle more dell'emissione del provvedimento di CPA, l'*ex* iscritto alla CTPS presenti una domanda di ricongiunzione verso una cassa professionale, ai sensi della L. n. 45/1990, deve essere preliminarmente effettuata la costituzione della posizione assicurativa presso il FPLD; solo successivamente sarà possibile dar seguito alla ricongiunzione.

L'UTILIZZABILITÀ DELLE IMMAGINI DELLE TELECAMERE NELL'AMBITO DI UN PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E I CONTROLLI PRETERINTENZIONALI DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO (CASS. N. 8375 DEL 23.03.2023)*

• DI **SABRINA PAGANI** CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO
E **MARILENA FERRAMOSCA** AVVOCATO IN MILANO •

1. PREMessa

L'ordinanza in esame, di per sé piana rispetto agli orientamenti interpretativi dell'ultimo decennio sull'argomento, ci dà l'avvio per richiamare un quadro di insieme dell'evoluzione della normativa giuslavoristica e di quella degli aspetti tecnici applicativi relativi ai **controlli a distanza**, da sempre controversa a motivo di una disciplina che negli anni si è rivelata inadeguata rispetto all'evoluzione tecnologica e alla necessità di contemperare gli interessi del datore di lavoro con il diritto alla riservatezza dei lavoratori. In tale contesto e in un'ottica di bilanciamento di tali contrapposte esigenze, con la sentenza in esame la Cassazione ha confermato l'utilizzabilità di quanto emerso dai controlli "c.d. preterintenzionali"¹, ai fini della legittimità dell'applicazione di una sanzione disci-

plinare da parte di una Fondazione datrice di lavoro verso un proprio lavoratore, dopo essere venuta a conoscenza dei fatti commessi dal dipendente visualizzando le immagini delle telecamere installate nell'istituto scolastico.

Nello specifico, la Suprema Corte ha confermato la legittimità della sanzione irrogata in quanto:

- le telecamere risultavano collocate in luoghi adiacenti a quelli di svolgimento dell'attività lavorativa;
- il loro utilizzo risultava finalizzato alla salvaguardia degli utenti e/o clienti, ovvero a preservare i beni aziendali da attività illecite;
- l'installazione dell'impianto di videosorveglianza era avvenuta previa sottoscrizione di specifico accordo sindacale ai sensi dell'art. 4, L. n. 300/70.²

* Pubblicato su LDE, 2, 2024.

1. Si tratta dei controlli che il datore di lavoro esercita per esigenze organizzative e produttive o per assicurare la sicurezza del lavoro, ma dai quali può derivare, come conseguenza accidentale, la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.
2. Ai sensi dell'art. 4, L. n. 300/70, come modificato dall'art. 23, D.lgs. n. 151/2015 "Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio azien-

dale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispektorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più

sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispektorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196."

▪ **L'UTILIZZABILITÀ DELLE IMMAGINI DELLE TELECAMERE NELL'AMBITO DI UN PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E I CONTROLLI PRETERINTENZIONALI DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO (CASS. N. 8375 DEL 23.03.2023)** ▪

2. L'ORDINANZA DELLA SUPREMA CORTE N. 8375/2023

Il caso

Un impianto di videosorveglianza, posto all'interno di un istituto scolastico, riprendeva un educatore professionale che, a fronte del rifiuto di alcuni alunni di rientrare nelle loro aule, afferrava uno di questi per la maglietta e, nel trascinarlo verso l'ascensore, ne causava la caduta a terra.

Tale condotta subiva l'aggravante dell'essersi poi l'educatore rivolto alla madre dell'alunno con toni accesi e poco educati.

La Fondazione datrice di lavoro avviava nei confronti dell'educatore un procedimento disciplinare, all'esito del quale comminava la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per 10 giorni.

Ritenendo tale sanzione illegittima, infondata e discriminatoria, il dipendente la impugnava dinanzi al Tribunale di Aosta, il quale derubricava la sanzione nella multa di 3 ore.

La Corte d'Appello di Torino, dinanzi alla quale la Fondazione presentava ricorso chiedendo l'integrale riforma della sentenza di 1° grado:

- accoglieva tale richiesta, ritenendo la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per 10 giorni legittima sia nell'*an* che nel *quantum*;

e, nel contempo

- respingeva la richiesta di annullamento della predetta sanzione disciplinare proposta con appello incidentale dal lavoratore.

La pronuncia

La Cassazione, a cui ricorreva il dipendente, con l'ordinanza in esame ha confermato la legittimità dell'utilizzo delle riprese del sistema di videosorveglianza, ai fini della contestazione di un illecito disciplinare, in quanto, in attuazione di quanto previsto dall'art. 4, L. n. 300/70, le telecamere erano state installate

per esigenze di sicurezza sul lavoro e previa sottoscrizione di un accordo sindacale.

In sintesi, a parere della Suprema Corte, *“per valutare il legittimo esercizio del potere disciplinare, sono utilizzabili le riprese eseguite da un impianto di videosorveglianza destinato a soddisfare esigenze di sicurezza e collocato, previo accordo sindacale, in spazi accessibili anche a personale non dipendente e non deputati ad accogliere postazioni di lavoro; tra le ragioni di sicurezza, vanno comprese anche quelle di un istituto scolastico rispetto alla tutela degli studenti (fattispecie rientrante nell'ambito d'applicazione dell'art. 4, comma 2, legge n. 300/1970, nella versione anteriore alle modifiche di cui all'art. 23, comma 1, d.lgs. n. 151/2015)”*.

3. IL CONTROLLO A DISTANZA.

LA DISCIPLINA VIGENTE FINO AL 23.09.2015

3.1. La previgente formulazione dell'art. 4 dello statuto dei lavoratori

Come noto, le disposizioni normative attuate dal Legislatore degli anni '70 risultano improntate a garantire la massima tutela dei lavoratori, a fronte di un previgente periodo storico in cui l'organizzazione del lavoro era retta da stretti criteri gerarchici, a fronte di salari contenuti.

In tale contesto lo Statuto dei lavoratori (Legge n. 300/70) modifica i parametri del diritto del lavoro, limitando i poteri del datore di lavoro e ampliando e rafforzando i diritti individuali dei lavoratori (diritto di manifestazione del pensiero³, divieti di controlli occulti, divieto di indagini sulle opinioni, diritti di difesa nell'ambito delle procedure disciplinari, tutela reale del posto di lavoro), dando altresì attuazione al principio della libertà sindacale nei luoghi di lavoro anche attraverso la nomina di Rappresentanti Sindacali aziendali. ➤

3. L'art. 1 della L. n. 300/70 dispone che "I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la

loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge".

▪ **L'UTILIZZABILITÀ DELLE IMMAGINI DELLE TELECAMERE NELL'AMBITO DI UN PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E I CONTROLLI PRETERINTENZIONALI DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO (CASS. N. 8375 DEL 23.03.2023)** ▪

Per quanto concerne la disciplina sul controllo a distanza dei lavoratori, l'art 4 della L. n. 300/70⁴ - nella sua originaria formulazione - prevedeva 2 livelli di protezione della sfera privata del lavoratore:

- un divieto assoluto dell'uso "di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori": ciò al fine di salvaguardare e proteggere la dignità del lavoratore (comma 1);
- un controllo affievolito, previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, di autorizzazione da parte dell'Ispettorato del lavoro, qualora ricorressero "esigenze organizzative e produttive" e/o legate alla "sicurezza sul lavoro" (comma 2).

Muovendo da tali presupposti, la giurisprudenza del periodo definiva l'ambito di operatività della norma, individuando i confini del divieto sancito dal comma 1 e delineando il contesto di applicabilità del comma 2, sul presupposto che il controllo a distanza mediante apparecchiature esterne potesse essere anche meramente potenziale.

Il progressivo e rapido sviluppo della tecnologia che ha investito gli anni '80 e '90 del secolo scorso, e che ha prodotto molteplici applicazioni nell'ambito del rapporto di lavoro, ha comportato un più diffuso intervento della giurisprudenza di merito, che si è focalizzato prevalentemente sulla legittimità dell'installazione dei sistemi elettronici di rilevazione delle presenze, che ha comportato un'attenuazione del divieto posto dall'art. 4 in relazione a tali sistemi.

La Pretura di Milano con sentenza del

12/07/1988 ha disposto che "(..) È legittima l'installazione di un sistema elettronico di rilevazione delle presenze del personale in azienda, attivato dagli stessi dipendenti mediante l'inserimento di tesserini magnetici, che consenta l'elaborazione e la registrazione dei dati relativi al profilo orario di ogni dipendente e la trasmissione dei tabulati all'ufficio personale ai soli fini della gestione contabile ed amministrativa, ove risulti accertato in punto di fatto che tale sistema non consente alcun tipo di controllo a distanza dell'attività lavorativa tale da compromettere la riservatezza e la dignità dei lavoratori, in violazione dell'art. 4 St. lav., e che il datore di lavoro non abbia in concreto svolto indagini vietate dall'art. 8 St. lav.⁵

L'operatività del divieto di cui all'art. 4 comma 1 legge n. 300 del 1970 postula l'uso di un'apparecchiatura esterna, che operi autonomamente senza l'intervento determinante del lavoratore, che si suppone controllato. (Nella specie, è stata ritenuta lecita l'installazione di un sistema elettronico di rilevazione delle presenze del personale, giacché tale sistema, da un lato, riguarda dati del tutto estrinseci rispetto alla prestazione di attività lavorativa, dall'altro, è attivato di volta in volta da ciascun lavoratore con l'inserimento del suo tesserino magnetico).

La Pretura di Napoli circa 2 anni dopo con sentenza del 15.03.1990 confermava che "L'attività alla quale fa riferimento l'art. 4 l. 20 maggio 1970 n. 300 - che vieta l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature che consentono il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori - è specificamente l'attività lavorativa. Pertanto, deve intendersi controllo a distan-

4. L'art. 4, L. n. 300/70 nella sua originaria formulazione disponeva che "è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro,

provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro,

le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale".

5. L'art. 8 della Ln. 300/70 dispone che "È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore".

▪ **L'UTILIZZABILITÀ DELLE IMMAGINI DELLE TELECAMERE NELL'AMBITO DI UN PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E I CONTROLLI PRETERINTENZIONALI DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO (CASS. N. 8375 DEL 23.03.2023)** ▪

za vietato da tale norma o, quanto meno da sottoporre a verifica, quello che venga esercitato sul concreto svolgimento dell'operato del dipendente. Il divieto di cui all'art. 4 legge n. 300 del 1970 postula l'uso di un'apparecchiatura esterna che operi automaticamente, senza l'intervento del lavoratore che si suppone controllato. (Nella specie, è stata ritenuta lecita l'installazione di un sistema di rilevazione delle presenze, perché tale sistema, da un lato riguarda dati del tutto estrinseci rispetto alla prestazione lavorativa, dall'altro, è attivato, di volta in volta, da ciascun dipendente mediante l'inserimento di un tesserino magnetico).

3.2. I controlli “c.d. difensivi”

Durante la previgente disciplina erano invece rimasti fuori dall'ambito di operatività dell'art. 4 i controlli “c.d. difensivi”, **aventi ad oggetto comportamenti illeciti dei lavoratori e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale**. Ciò in ragione del fatto che le disposizioni dello Statuto dei lavoratori non precludevano al datore di lavoro di controllare, direttamente o mediante la sua organizzazione gerarchica o mediante soggetti terzi, l'adempimento della prestazione di lavoro da parte dei lavoratori, al fine di accertare eventuali mancanze specifiche dei dipendenti medesimi, già commesse o in corso di esecuzione.

La Suprema Corte disponeva infatti che “*Le norme poste dagli art. 2 e 3 della l. 20 maggio 1970 n. 300 a tutela della libertà e dignità del lavoratore, delimitando la sfera di intervento di persone preposte dal datore di lavoro a difesa dei suoi interessi, con specifiche attribuzioni nell'ambito dell'azienda (rispettivamente con poteri di polizia giudiziaria a tutela del patrimonio aziendale e di controllo della prestazione lavorativa) non escludono il potere dell'imprenditore ai sensi degli art. 2086 e 2104 c.c., di controllare direttamente o mediante la propria organizzazione gerarchica l'adempimento delle prestazioni*

lavorative e quindi di accertare mancanze specifiche dei dipendenti, già commesse o in corso di esecuzione, e ciò indipendentemente dalle modalità del controllo, che può legittimamente avvenire anche occultamente, senza che vi ostino né il principio di correttezza e buona fede nell'esecuzione dei rapporti, né il divieto di cui all'art. 4 della stessa legge n. 300 del 1970, riferito esclusivamente all'uso di apparecchiature per il controllo a distanza (non applicabile analogicamente, siccome penalmente sanzionato). Sono pertanto legittimi, in quanto estranei alle previsioni delle suddette norme, i controlli posti in essere da dipendenti di un'agenzia investigativa i quali, operando come normali clienti e non esercitando potere alcuno di vigilanza e di controllo, verificano l'eventuale appropriazione di denaro (ammanchi di cassa) da parte del personale addetto, limitandosi a presentare alla cassa la merce acquistata, a pagare il relativo prezzo e a constatare la registrazione della somma incassata da parte del cassiere (...) cfr. Cass n. 828/1992.

Le successive sentenze sul tema pronunciate dalla fine degli anni '90 – che partivano dal presupposto di non violare il divieto di controllo diretto sull'attività lavorativa e l'obbligo preventivo di accordo sindacale o di autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro – affermarono il principio dell'inapplicabilità delle garanzie dello Statuto per soddisfare le finalità di “tutela del patrimonio aziendale”, sul presupposto che non ne derivasse anche la possibilità del controllo a distanza dell'attività lavorativa, né risultasse in alcun modo compromessa la dignità e la riservatezza dei lavoratori (cfr. Cass., n. 15892/2007; Cass., n. 4375/2010; Cass., n. 6498/2011; Cass., n. 2722/2012; Cass., n. 22662/2016).

4. IL CONTROLLO A DISTANZA. LA DISCIPLINA INTRODotta DAL D. LGS. 151/2015 (CD. “JOB ACT”), IN VIGORE DAL 24.09.2015

4.1. Le modifiche apportate dall'art. 23, D.lgs. n. 151/2015

Nel 2015, in un ampio contesto di riforma del ►

▪ **L'UTILIZZABILITÀ DELLE IMMAGINI DELLE TELECAMERE NELL'AMBITO DI UN PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E I CONTROLLI PRETERINTENZIONALI DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO (CASS. N. 8375 DEL 23.03.2023)** ▪

mercato del Lavoro, lo sviluppo della tecnologia e la digitalizzazione dell'attività lavorativa hanno indotto il legislatore a modificare il dettato normativo dell'art. 4, stabilendo un diverso bilanciamento delle 2 posizioni facenti capo al rapporto di lavoro che la norma considera.

In particolare, la nuova formulazione dell'art 4: - da un lato, ha consentito al datore di lavoro di ampliare la facoltà di un controllo a distanza sull'attività lavorativa; - dall'altro, ha confermato la tutela accordata al lavoratore, quale soggetto controllato, garantendogli appunto il diritto di essere informato sulle modalità di attuazione del controllo a distanza.

L'art. 23, D.lgs n. 151/2015, nell'abrogare il comma 1 dell'art. 4 sul divieto generale di controllo a distanza, ha previsto che gli impianti e gli strumenti audiovisivi, dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori⁶, possano essere:

- impiegati solo per determinate esigenze organizzative e produttive e di sicurezza sul lavoro, cui si è aggiunta la tutela del patrimonio aziendale; ed
- installati solo previo accordo collettivo stipulato con le RSU o le RSA ovvero con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale in caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni o, in mancanza di accordo, previa autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro.

Rispetto alla previgente formulazione, il legislatore del 2015 apporta dunque all'art. 4 le seguenti modifiche:

- sopprime il comma 1, che vietava in assoluto "l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori";
- esclude dall'ambito di applicazione dell'art. 4 gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze⁷;
- prevede al comma 3, la possibilità di utilizzare le informazioni acquisite a seguito di controllo, a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, a condizione che sia data al lavoratore adeguata ed esaustiva informazione, nel rispetto della normativa in materia di privacy (D.lgs. n. 196/03) e dei principi che governano il trattamento dei "dati personali", ossia la liceità, la correttezza, etc. A tal proposito il datore di lavoro è obbligato a fornire a tutti i dipendenti una Policy esaustiva circa le finalità dell'installazione, le caratteristiche di detti sistemi, le modalità d'uso di effettuazione dei controlli, i dati conservati e i soggetti abilitati ad accedervi, nonché le modalità e i tempi di conservazione dei dati stessi e le eventuali sanzioni che potranno essere comminate al dipendente/trasgressore⁸.

A seguito della riforma dell'art 4 ad opera del Jobs Act, in merito ai controlli "*c.d. difensivi*", la giurisprudenza ha poi introdotto una di- ➤

6. Il concetto di "attività dei lavoratori" che è diverso dall'espressione "attività lavorativa" contenuta negli artt. 2 e 3 dello Statuto dei Lavoratori, è talmente ampio da abbracciare qualunque tipo di comportamento dei dipendenti. Quindi ogni forma di controllo tecnologico dovrebbe rientrare nel campo di applicazione della disposizione. Cfr Alessandro Bellavista, *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, pag. 100.

7. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro con circolare n. 2 del 2016 ha precisato che possono considerarsi strumenti di lavoro "gli apparecchi, dispositivi, apparati e congegni che costituiscono il mezzo indispensabile al lavoratore per adempiere

la prestazione lavorativa dedotta in contratto, e che per tale finalità siano stati posti in uso e messi a sua disposizione".

In linea con tale definizione, Il Garante privacy con verifica preliminare del 16/03/2017, ha, a sua volta, confermato che gli strumenti di lavoro sono tutti quei dispositivi "utilizzati in via primaria ed essenziale per l'esecuzione dell'attività lavorativa", ovvero "direttamente preordinati all'esecuzione della prestazione lavorativa".

8. Una policy incompleta o generica rischia di invalidare le prove di un comportamento illecito del dipendente e idoneo a giustificare un licenziamento disciplinare. Come, ad esempio, nel caso

di un dipendente licenziato perché, a seguito di un controllo sulla posta elettronica, era emersa la emissione da parte sua di fatture false (Tribunale di Roma, sentenza del 13/06/2018, n. 57668). In tal caso il giudice di merito ha negato l'utilizzabilità ai fini disciplinari e processuale dei dati ricavati dal controllo delle e-mail del dipendente perché la policy aziendale, che deve contenere un chiaro riferimento al possibile svolgimento dell'attività di controllo e alle relative modalità di utilizzo, nel caso di specie non aveva un contenuto informativo sulle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli tale da soddisfare i requisiti richiesti dalla norma.

▪ **L'UTILIZZABILITÀ DELLE IMMAGINI DELLE TELECAMERE NELL'AMBITO DI UN PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E I CONTROLLI PRETERINTENZIONALI DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO (CASS. N. 8375 DEL 23.03.2023)** ▪

stinzione tra i “controlli a difesa del patrimonio aziendale” - che riguardano tutti i dipendenti nello svolgimento della loro prestazione e che debbono essere realizzati nel rispetto dell'art. 4 St. Lav., e “controlli difensivi in senso stretto”, diretti ad accertare specificamente condotte illecite ascrivibili - in base a concreti indizi - ad uno o più dipendenti determinati.

Questi ultimi, pur collocandosi al di fuori del perimetro delineato dall'art. 4 Stat. Lav., potranno essere legittimi (in quanto controlli mirati) **solo se attuati ex post**, ossia a seguito del comportamento illecito di uno o più lavoratori del cui avvenuto compimento il datore abbia avuto **il fondato sospetto**.

La Cassazione infatti precisa che “(..) Sono consentiti i controlli anche tecnologici posti in essere dal datore di lavoro finalizzati alla tutela di beni estranei al rapporto di lavoro o ad evitare comportamenti illeciti, in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito, purché sia assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, sempre che il controllo riguardi dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto. Non ricorrendo le condizioni suddette la verifica della utilizzabilità a fini disciplinari dei dati raccolti dal datore di lavoro andrà condotta alla stregua dell'art. 4 l. n. 300/1970, in particolare dei suoi commi 2 e 3(..)” cfr Cass., n. 25732/2021.

Sul piano dell'onere della prova, la Corte sostiene che incomba “(..) sul datore di lavoro l'onere di allegare prima e provare poi le specifiche circostanze che lo hanno indotto ad attivare il controllo tecnologico ex post, considerato che solo

tale “fondato sospetto” consente al datore di lavoro di porre la sua azione al di fuori del perimetro di applicazione diretta dell'art. 4 Stat. Lav. (..)” cfr. Cass n. 18168/2023.

5. FOCUS SUGLI STRUMENTI DI LAVORO E ALTRI SISTEMI

5.1. La videosorveglianza

Come accennato, l'ordinanza in esame ritiene utilizzabili a fini disciplinari le riprese eseguite da un impianto di videosorveglianza destinato a soddisfare esigenze di sicurezza, e collocato, previo accordo sindacale, in spazi accessibili anche a personale non dipendente e non deputati ad accogliere postazioni di lavoro.

Ricordiamo che in situazioni che si basano su tali presupposti, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro:

1) con nota n. 2572 del 14.04.2023 ha confermato che:

- l'installazione di un impianto audiovisivo o di altri strumenti da cui possa derivare un controllo a distanza dei lavoratori va necessariamente preceduta dall'accordo collettivo con le RSA e/o RSU presenti;

- la richiesta di autorizzazione all'Ispettorato del Lavoro ha natura eventuale (dovrà essere inoltrata solo in caso di mancato accordo o di assenza di RSA/RSU);

- la mancanza di tale accordo o di autorizzazione non può essere sostituita dall'eventuale consenso, seppur informato, dei singoli lavoratori;

2) con circolare n. 5/2018 aveva già stabilito che:

- la ripresa dei lavoratori deve avvenire in via incidentale e con carattere di occasionalità senza precludere, se sussistono ragioni giustificatrici, l'inquadramento diretto sull'operatore;

- non è necessario specificare il posizionamento e il numero delle telecamere, allegando ➤

9. Ogni forma di comportamento illecito del lavoratore, comunque sia classificabile, è inesorabilmente diretta a ledere il patrimonio aziendale. E, ovviamente, se il controllo

difensivo ricade nel perimetro dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, da ciò consegue che non si possa prescindere anche dall'ottemperare all'obbligo di preventiva informa-

zione di cui al comma 3 del medesimo art. 4 dello Statuto dei Lavoratori. Cfr Alessandro Bellavista, *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, pagg. 100 e 101.

▪ **L'UTILIZZABILITÀ DELLE IMMAGINI DELLE TELECAMERE NELL'AMBITO DI UN PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E I CONTROLLI PRETERINTENZIONALI DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO (CASS. N. 8375 DEL 23.03.2023)** ▪

le planimetrie;

- l'accesso alle immagini registrate, sia da remoto che "in loco", deve essere necessariamente tracciato anche tramite apposite funzionalità che consentano la conservazione dei "log di accesso" per un congruo periodo, non inferiore a sei mesi;
- l'accesso da postazione remota alle immagini "in tempo reale" deve essere autorizzato solo in casi eccezionali debitamente motivati;
- non deve essere richiesta l'autorizzazione in caso di installazione di telecamere in zone esterne, estranee alle pertinenze della ditta nelle quali non è prestata attività lavorativa.

5.2. Il computer aziendale e la posta elettronica

Nei casi di licenziamento di dipendenti motivati da un uso improprio del pc e della posta elettronica, emerso a seguito di controlli su tali strumenti, la giurisprudenza ha escluso gli adempimenti di natura sindacale o amministrativa previsti al comma 1 del nuovo articolo 4, laddove lo strumento sia concretamente impiegato dal dipendente nello svolgimento delle mansioni. In tal caso, i dati raccolti possono essere utilizzati dal datore a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, ivi compreso quello disciplinare, purché sia stata fornita al lavoratore adeguata informazione sulle modalità d'uso di tale strumentazione e di effettuazione dei controlli, mediante predisposizione di apposita *Policy* (su tale aspetto, cfr *supra*).¹⁰ In proposito con sentenza del 24.03.2017 il Giudice del Lavoro del Tribunale di Roma, chiamato a pronunciarsi sulla illegittimità e inefficacia del licenziamento comminato ad

una dipendente, ha precisato che devono considerarsi strumenti di lavoro la posta elettronica e il pc concessi in un uso alla dipendente con mansioni di impiegata amministrativa, in quanto beni necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa. Abbiamo giurisprudenza più recente, e soprattutto di legittimità? A tal fine "(...) *Ciò che rileva è che lo strumento sia nella disponibilità del dipendente e da questi effettivamente utilizzato nell'adempimento della prestazione, diversamente da quanto avviene con gli strumenti di controllo di cui all'art. 4, comma 1, rispetto ai quali il lavoratore è invece, sempre soggetto passivo (...)*". Pertanto, partendo dalla distinzione tra strumenti di lavoro e strumenti di controllo, l'uso degli strumenti informatici deve essere assimilato ad un mero strumento di lavoro messo a disposizione del lavoratore per rendere la prestazione; quindi i computer, i tablet ed i cellulari devono essere considerati come i moderni attrezzi di lavoro utilizzabili senza autorizzazione nel caso in cui vengano attribuiti al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa oggetto del contratto di lavoro (..).

5.3. I sistemi di Geolocalizzazione

In tema di geolocalizzazione sia l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (circolare 2/2016) che il Garante privacy (provvedimento del 16.03.2017) hanno disposto che i sistemi di geolocalizzazione rappresentano un elemento "aggiunto" agli strumenti di lavoro in quanto non utilizzati in via primaria ed essenziale per l'esecuzione dell'attività lavorativa ma, per rispondere a esigenze ulteriori di carattere assi-

10. Con sentenza n. 18168/2023 la Cassazione, nell'affrontare il tema dei limiti dei controlli datoriali attraverso l'utilizzo di strumenti informatici, ha stabilito l'illegittimità del licenziamento e l'inutilizzabilità delle prove raccolte a seguito di un controllo sulla posta elettronica aziendale di un dipendente effettuato dalla società datrice di lavoro in violazione, tra le altre, delle disposizioni in materia di pro-

tezione dei dati personali. Ciò in quanto la Società: - non aveva addotto i motivi che giustificassero l'accesso ed il monitoraggio della casella di posta elettronica; - aveva effettuato le proprie indagini "indistintamente [su] tutte le comunicazioni presenti nel pc aziendale in uso" senza, tra le altre, definire un limite temporale di ricerca;

- non aveva provato di aver preliminarmente informato il lavoratore riguardo alla possibilità che le comunicazioni potessero essere monitorate né "del carattere e della portata del monitoraggio o del livello di invasività nella sua corrispondenza"; - aveva posto in essere le proprie condotte senza rispettare il regolamento aziendale disciplinante l'utilizzo della posta elettronica aziendale.

▪ **L'UTILIZZABILITÀ DELLE IMMAGINI DELLE TELECAMERE NELL'AMBITO DI UN PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E I CONTROLLI PRETERINTENZIONALI DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO (CASS. N. 8375 DEL 23.03.2023)** ▪

rantire la sicurezza del lavoro.

Ne consegue che, in tali casi, si applica il comma 1 dell'art. 4 St. lav. e, pertanto, i GPS possono essere installati solo previo accordo stipulato con la rappresentanza sindacale ovvero, in assenza di tale accordo, previa autorizzazione da parte dell'Inl.

Solo qualora i sistemi di localizzazione siano installati per consentire la concreta ed effettiva attuazione della prestazione lavorativa (e cioè la stessa non possa essere resa senza ricorrere all'uso di tali strumenti), ovvero l'installazione sia richiesta da specifiche normative di carattere legislativo o regolamentare (es. uso dei sistemi GPS per il trasporto di portavalori superiore a euro 1.500.000,00, ecc.) i GPS sono veri e propri strumenti di lavoro.

6. LA RECENTE PRONUNCIA DEL GARANTE PRIVACY SULLA CONSERVAZIONE DEI METADATI DELLE EMAIL DEI DIPENDENTI

Un breve considerazione finale sul recente documento di indirizzo sui *“Programmi e servizi informatici di gestione della posta elettronica nel contesto lavorativo e trattamento di metadati”* del Garante Privacy.

Partendo dal presupposto che la casella di posta elettronica debba considerarsi uno strumento di lavoro, necessario allo svolgimento della prestazione lavorativa, ha destato forte preoccupazione e dubbi di fondatezza giuridica il provvedimento (sopra citato) secondo il

quale i datori di lavoro non possono conservare i metadati delle email dei dipendenti oltre un periodo di tempo estremamente breve, 7 giorni (estensibili, in presenza di comprovate e documentate esigenze, di ulteriori 48 ore).

Una conservazione più estesa, ad avviso del Garante Privacy, potrebbe integrare un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori e necessitare, pertanto, del previo espletamento delle garanzie previste dall'art. 4, comma 1, dello Statuto dei Lavoratori.

L'impatto di tale provvedimento sull'organizzazione aziendale ha comportato l'inoltro al Garante di numerose richieste di chiarimenti da parte delle diverse Associazioni di categoria, che ha indotto il medesimo:

- a differire l'efficacia del documento di indirizzo nonché

- a promuovere una consultazione pubblica di 30 giorni sulle forme e modalità di utilizzo che renderebbero necessaria una conservazione dei metadati superiore a quella ipotizzata nel documento di indirizzo.

Basterà la pubblica consultazione a modificare una posizione poco comprensibile adottata dal Garante, secondo la quale la posta elettronica non rientrerebbe più nell'ambito degli strumenti di lavoro, bensì nel campo di applicazione dell'art. 4, comma 1 dello Statuto dei Lavoratori?

È necessario che tutti gli *stakeholders* si sentano coinvolti e intervengano sulla questione.

■ A. Donini analizza il significato di (scarso) rendimento nel lavoro agile

RENDIMENTO NEL LAVORO AGILE*

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

Il lavoro agile è una forma di accordo lavorativo che si svincola dall'orario di lavoro, e contemporaneamente evidenzia una gestione imperniata su fasi, cicli e obiettivi. In questo ambito, uno degli aspetti più incerti riguarda il mancato raggiungimento dell'obiettivo assegnato e come ciò possa essere considerato un inadempimento dell'obbligo di prestazione del lavoratore agile.

Su tale argomento sono state pronunciate alcune sentenze che legittimano il giustificato motivo oggettivo di licenziamento laddove lo svolgimento di una prestazione non sia corrispondente per intensità o qualità, a quanto richiesto dal datore (sentenza Cass., 5 marzo 2003, n. 3250-orientamento da considerarsi tuttavia minoritario).

Tuttavia, è maggioritario l'orientamento per cui partendo dal presupposto che “nel contratto di lavoro subordinato è dedotta un'attività lavorativa e non un *opus* o uno specifico risultato, esclude che il fallimento del lavoratore nel raggiungere l'obiettivo fissato costituisca di per sé un valido fondamento per il licenziamento. Un rendimento reputato dal datore insufficiente o scarso assume invece rilevanza qualora sia riconducibile ad un notevole inadempimento nell'esecuzione dell'attività dedotta in contratto”.

La giurisprudenza si concentra quindi sulla verifica dell'adempimento degli obblighi con-

trattuali così come individuati dal mansionario e dallo *standard* professionale che deve essere garantito nell'esecuzione della prestazione lavorativa.

L'inadempimento rilevante per l'esercizio del potere disciplinare, ai fini del licenziamento può consistere in mancanze circoscritte, identificabili e dimostrabili. Nel caso in cui l'inadempimento riguardi lo svolgimento negligente di mansioni da cui ne deriva uno scarso rendimento, si dovrà provare un «fatto complesso» e quindi graverà sul datore «l'onere della prova che il minor rendimento è imputabile a negligenza nell'espletamento della prestazione lavorativa».

Esistono alcuni esempi tratti dalla giurisprudenza, per cui risultano valide come prova le testimonianze di altri lavoratori sulla base delle quali sia possibile accertare che non vi fossero condizioni organizzative o ambientali in grado di ostacolare l'adempimento da parte del lavoratore. La prova della negligenza riguarda valutazioni di carattere presuntivo come ad esempio “le statistiche di vendita, le procedure, le strategie adottate dall'impresa”.

Può essere utile l'inserimento nell'accordo di lavoro agile di obiettivi o fasi organizzative come forma di conformazione del lavoro agile al progetto imprenditoriale. Tali previsioni organizzative potranno costituire un parametro ►

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *Labour&LawIssues*, vol. 10, n.1/2024 dal titolo *Rendimento nel lavoro agile tra organizzazione per obiettivi e poteri*.

▪ RENDIMENTO NEL LAVORO AGILE ▪

di valutazione della diligenza, soltanto nel caso in cui corrispondano a quella regolarità organizzativa e “di mercato” che può “assegnare ad un’indicazione datoriale il ruolo di *standard* rilevante ai sensi dell’art. 2104, co. 1 c.c”.

Al contempo le specifiche sugli obiettivi permettono di consentire una chiara definizione delle attività da compiere per evitare che la prestazione lavorativa sia eccessiva rispetto a quanto contrattualmente definito.

Il mancato conseguimento dell’obiettivo o la mancata realizzazione della fase di lavoro prevista per il lavoratore agile potranno avere rilevanza disciplinare entro gli stessi limiti che si utilizzano per valutare lo scarso rendimento.

Fasi, cicli e obiettivi potranno essere pertanto rilevanti se la sezione dell’accordo dedicata al potere disciplinare include il fatto della loro mancata realizzazione tra le infrazioni disciplinari.

Da notare che la disciplina del lavoro agile permette, in caso di insoddisfazione di recedere dall’accordo di lavoro agile, con conseguente ritorno alle modalità ordinarie della prestazione lavorativa; tale tipologia di recesso è libera per entrambe le parti con preavviso di 30 giorni (90 giorni per lavoratori disabili) e senza obbligo di motivazione.

Esiste poi una tutela specifica che riguarda il diritto alla disconnessione. L’art. 2, co. 1 *ter*, D.l. n. 30/2021 riconosce infatti al lavoratore agile «il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati». «L’esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi».

Ne consegue che, se l’impegno lavorativo possa impedire o ostacolare l’esercizio del diritto alla disconnessione, il mancato raggiungimento dell’obiettivo non potrà “avere ripercussioni sul rapporto di lavoro” e non potrà

essere un valido motivo per esercitare il potere di licenziamento, né quello disciplinare o di recesso dall’accordo.

I limiti sopra esposti sono figli di specifiche previsioni legislative o dei divieti di discriminazione nei confronti di qualsiasi atto datoriale; resta comunque più complicato da verificare se il potere di recesso dall’accordo sia condizionato da altre regole non esplicitate.

La libertà di recesso dalla prestazione agile offre al datore una possibilità di ripensamento nel caso in cui il ricorso alla modalità agile non sia portatore dei risultati sperati.

“La disciplina snella del lavoro agile sembra aver trascurato il problema derivante dall’incrocio tra potere di recesso libero ed esercizio del potere disciplinare rispettoso delle garanzie di difesa del lavoratore. Problema a cui si può dare soluzione attraverso l’estensione delle regole procedurali previste per il potere disciplinare anche alle ipotesi di recesso datoriale motivato da ragioni sanzionatorie, in considerazione di esigenze di protezione analoghe a quelle soddisfatte dall’art. 7 St. lav. Va da sé che l’estensione per via interpretativa di tali garanzie determina un depotenziamento della regola del recesso libero prevista dalla L. n. 81/2017”.

Il tema trattato dall’Autrice è notevolmente sentito nel mondo del lavoro, in particolare dopo gli eventi del 2020 determinati dalla ben nota pandemia. Non è raro confrontarsi con datori di lavoro convinti assertori della “bontà” del lavoro agile, o con datori assolutamente contrari perché timorosi di non poter verificare quanto venga fatto dai collaboratori.

Ad avviso di chi ha eseguito il lavoro di sintesi, la tematica è fortemente condizionata dalle dimensioni aziendali, dal tipo di attività svolte e dal tipo di cultura imprenditoriale. Tutti questi fattori determinano un approccio diverso sin dal momento dell’instaurazione di un accordo di lavoro agile, con conseguente possibilità di viverne lo svolgimento in modo carico di pregiudizi da parte del datore di lavoro.

- S. Imbriaci mette a fuoco la portata del D.lgs. n. 124/2004 a vent'anni dalla sua pubblicazione

L'ATTIVITÀ ISPETTIVA E DI VIGILANZA VENT'ANNI DOPO IL DECRETO DI RIFORMA*

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

Il D.lgs. n. 124/2004 ha posto le basi di una nuova regolamentazione dei servizi ispettivi del lavoro quale strumento fondamentale per la tutela degli interessi dei lavoratori e delle stesse aziende, oltre che in funzione del controllo della legalità e del corretto adempimento degli obblighi datoriali.

Dal 2004 la spinta riformatrice è stata peraltro accompagnata da altre riforme come l'introduzione del LUL (D.l. n. 112/2008) e del Collegato lavoro (L. n. 183/2010), con una serie di norme finalizzate al contrasto del lavoro irregolare.

In seguito, al fine di razionalizzare e facilitare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale e di evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi, è intervenuto il D.lgs. n. 149/2015 con l'istituzione dell'Agazia unica per le ispezioni del lavoro denominata "Inl", integrando i servizi ispettivi del ministero del Lavoro, dell'Inps e dell'Inail, con personalità giuridica di diritto pubblico e autonomia organizzativa e contabile¹.

Infine, per venire agli ultimi anni, il D.l. n. 146/2021² ha affidato nuovamente all'Inl, insieme alle ASL, la vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, mentre il c.d. Decreto Lavoro, il D.l. n. 48/2023³, ha inteso perseguire il rafforzamento dell'Inl, prean-

nunciando le nuove indicazioni contenute nel D.l. n. 19/2024 (c.d. Decreto PNRR-*bis*).

I RECENTI INTERVENTI NORMATIVI

Abbiamo visto come, in sede di attuazione della delega contenuta nella Legge n. 183/2014, fosse stata istituita nel 2015 l'Agazia Unica per le attività ispettive e di vigilanza sul lavoro. Tuttavia, fin dai primi anni successivi alla riforma, si sono manifestate in modo sempre più risoluto le istanze di restituzione ai servizi ispettivi degli enti previdenziali della propria autonomia, mediante la richiesta di riassegnazione del personale Inps e Inail ai rispettivi Istituti per lo svolgimento di attività di vigilanza nelle specifiche materie, e lasciando all'Inl una funzione generale di programmazione.

Con il D.l. n. 19/2024 tale processo è andato in porto ed è stato disposto il superamento del ruolo a esaurimento degli ispettori Inps mediante l'abrogazione delle norme del D.lgs. n. 149/2015 che lo istituivano⁴.

Nel contempo, la normativa⁵ prevede che, entro 90 giorni dalla sua entrata in vigore, il personale amministrativo dell'Inps e dell'Inail, che ha svolto funzioni ispettive in virtù del precedente inquadramento nel profilo di vigilanza, possa chiedere di essere reinquadrato nei corrispondenti profili di vigilanza dei rispettivi Istituti, nei limiti delle disponibilità ►

* Sintesi dell'articolo Pubblicato in *Modulo24, Contenzioso Lavoro* - 31 maggio 2024, n. 5, pp. 30-47 dal titolo *La riforma dei servizi ispettivi a 20 anni dall'entrata in vigore*.
1. Art. 1, comma 3.

2. Convertito con modificazioni dalla L. n. 215/2021.

3. Convertito dalla L. n. 85/2023.

4. Art. 6, comma 3, e art. 7, commi 1 e 3.

5. Art. 31, comma 12.

▪ L'ATTIVITÀ ISPETTIVA E DI VIGILANZA VENT'ANNI DOPO IL DECRETO DI RIFORMA ▪

previste dalle relative dotazioni organiche. Gli ispettori rientrati in Inps e Inail mantengono comunque i poteri relativi all'accesso in azienda previsti per gli ispettori del lavoro e le funzioni di polizia giudiziaria indicate⁶. Con questa ultima modifica, dunque, l'Inl si ritaglia un ruolo di coordinamento e di programmazione generale (anche in materia di previdenza e legislazione sociale), intervenendo invece in via diretta per i profili che riguardano la regolarità dei rapporti di lavoro e la salute e la sicurezza.

LE NORME E I PRINCIPI DI CUI AL D.LGS. N. 124/2004

Occorre premettere che il personale ispettivo ha prima di tutto il compito di vigilare sull'esecuzione di tutte le leggi in materia di livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale, di tutela dei rapporti di lavoro e di legislazione sociale ovunque sia prestata attività di lavoro a prescindere dallo schema contrattuale utilizzato, tipico o atipico⁷. Inoltre, al personale ispettivo è attribuita la vigilanza sulla corretta applicazione dei contratti e accordi collettivi di lavoro e il controllo sul funzionamento delle attività previdenziali e assistenziali a favore dei prestatori d'opera compiute dalle associazioni professionali, da altri enti pubblici e da privati, escluse le istituzioni esercitate direttamente dallo Stato, dalle province e dai comuni per il personale da essi dipendente.

VERBALIZZAZIONE

Una volta compiute le attività di prima verifica e a conclusione della visita ispettiva, il personale di vigilanza ha l'obbligo di redigere il verbale di primo accesso. Il verbale deve essere redatto sul luogo di lavoro, alla presenza e con la partecipazione del soggetto ispezionato, il quale lo riceve e ha facoltà di

inserire eventuali osservazioni, essendo in tal modo garantita l'instaurazione di un contraddittorio idoneo a garantire la parte interessata. Inoltre, il verbale fornisce il primo e più rilevante impianto probatorio in ordine alle pretese e contestazioni che eventualmente saranno oggetto del verbale conclusivo.

Infatti, i verbali ispettivi hanno l'efficacia probatoria privilegiata *ex art. 2700 c.c.*, relativamente a quanto il verbalizzante attesta di aver compiuto e ai fatti che dichiara essere avvenuti in sua presenza.

Nel corso del primo accesso ispettivo generalmente si raccolgono anche le dichiarazioni sia del datore di lavoro che dei lavoratori trovati sul luogo: ovviamente, l'efficacia probatoria privilegiata non assiste i verbali per quanto riguarda la veridicità delle dichiarazioni raccolte dal pubblico ufficiale.

Queste, infatti, sono in assoluto dotate di un grado di attendibilità apprezzabile, in quanto effettuate nell'immediatezza dei fatti e nella presumibile assenza di condizionamenti, verso i lavoratori interrogati, da parte del datore di lavoro, mentre l'efficacia probatoria assoluta deve essere circoscritta alla provenienza della dichiarazione (sottoscrizione) e alla corrispondenza tra quanto dichiarato e quanto verbalizzato.

La dichiarazione del datore di lavoro su fatti storici o circostanze concernenti l'oggetto dell'accertamento ispettivo può avere senz'altro valenza confessoria (con la precisazione, però, che la prova assoluta non può estendersi alla qualificazione giuridica dei rapporti), purché sussista oggettivamente l'*animus confitendi*, ovvero la consapevolezza e la volontà di ammettere e riconoscere la verità di un fatto a sé oggettivamente sfavorevole, cioè tale da produrre un concreto pregiudizio all'interesse del dichiarante e un corrispondente vantaggio per destinatario della dichiarazione⁸.

Nel caso, molto frequente, di difformità tra la ➤

6. Art. 1, comma 2 del D.lgs. n. 149/2015.

7. Art. 7 del D.lgs. n. 124/2004.

8. Artt. 2730, 2731 e 2735 c.c.

▪ L'ATTIVITÀ ISPETTIVA E DI VIGILANZA VENT'ANNI DOPO IL DECRETO DI RIFORMA ▪

dichiarazione resa dal lavoratore agli ispettori e quella resa in giudizio, sia in sede d'esame testimoniale che d'interrogatorio libero, il Giudice risolve il contrasto valutando liberamente il contenuto di entrambe le dichiarazioni secondo il suo prudente apprezzamento e motivando in sentenza la scelta effettuata⁹. Secondo una prospettazione più articolata è possibile individuare alcuni criteri per orientare la valutazione di prevalenza.

In particolare, le dichiarazioni rilasciate in sede ispettiva possono assumere valore maggiore in relazione alla vicinanza rispetto ai fatti narrati; alla specificità dei fatti; alla coerenza interna della dichiarazione; alla presenza di riscontri esterni.

Gli elementi che invece rendono meno fondanti le dichiarazioni e comunque recessive rispetto a quelle rilasciate in giudizio sono: i motivi concreti di inattendibilità del dichiarante; la presenza di errori o omissioni nella dichiarazione originaria; la presenza di condizionamenti esterni (da parte degli ispettori); la plausibilità e genuinità delle rettifiche svolte in giudizio.

LA DIFFIDA ACCERTATIVA (CREDITI PATRIMONIALI)

Qualora nell'ambito dell'attività di vigilanza emergano inosservanze alla disciplina contrattuale da cui scaturiscono crediti patrimoniali in favore dei prestatori di lavoro, il personale ispettivo dell'Inl diffida il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti¹⁰.

Pertanto, la diffida accertativa consiste in un accertamento di tipo tecnico effettuato dal personale ispettivo capace di modificare unilateralmente le situazioni giuridiche soggettive del datore di lavoro¹¹.

I requisiti di certezza della sussistenza del credito, della sua determinazione quantitativa, della sua esigibilità devono derivare da

fonti, da fatti o da circostanze oggettivamente valutabili e predeterminati, non riconducibili necessariamente al credito preesistente all'accertamento in quanto possono scaturire dall'accertamento stesso: è proprio quest'ultimo che deve possedere i requisiti di cui all'art. 474, c.p.c., per essere riconosciuto come titolo esecutivo e, quindi, per rivestire di certezza il diritto alla esigibilità del credito.

In questi casi è ancor di più evidente come la preventiva certezza del diritto non costituisca affatto una *condicio sine qua non* del provvedimento ispettivo, rappresentando invece l'obiettivo cui deve tendere l'accertamento stesso¹².

In altri termini, può formare oggetto del provvedimento di diffida accertativa qualsiasi istituto economico contrattualmente pattuito fra le parti e derivante dalla costanza del rapporto di lavoro o dalla cessazione dello stesso e che abbia natura retributiva, indennitaria, forfettaria o premiale. Ove vi siano questioni che riguardano la qualificazione del rapporto di lavoro, il ricorso a questo tipo di strumento deve ritenersi precluso, in quanto si tratta di attività riservata alla giurisdizione.

Possono essere richiesti anche crediti risalenti nel tempo, nei limiti della prescrizione quinquennale¹³. L'Inl¹⁴ ha recepito il nuovo indirizzo giurisprudenziale in punto di decorrenza generalizzata del termine di prescrizione dei crediti retributivi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro¹⁵.

Il personale ispettivo dovrà computare dunque tutti i crediti retributivi (certi, liquidi ed esigibili) riferibili al lavoratore, esigibili sulla base del *dies a quo* del termine di prescrizione quinquennale, che inizierà a decorrere solo dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Accertata l'esistenza di un debito patrimoniale in capo al datore di lavoro¹⁶, la diffida accertativa deve essere notificata esclusivamente al dato- ➤

9. Art. 116, c.p.c.

10. Art. 12, comma 1, D.lgs. n. 124/2004.

11. Art. 6, D.lgs. n. 124/2004.

12. Circ. Min. Lav. n. 1/2013.

13. Nota Inl n. 595/2020.

14. Nota Inl n. 1959/2022.

15. Cass., n. 26246 del 6 set-

tembre 2022.

16. Si ritiene anche del responsabile in solido, ex art. 12-bis, D.l. n. 76/2020.

▪ L'ATTIVITÀ ISPETTIVA E DI VIGILANZA VENT'ANNI DOPO IL DECRETO DI RIFORMA ▪

re di lavoro e all'eventuale responsabile in solido. Nel caso in cui, nei 30 giorni successivi decorrenti dalla ricezione del provvedimento, il datore di lavoro e l'eventuale responsabile in solido non provvedano ad attivare una conciliazione o non presentassero ricorso al direttore del competente Itl, la diffida acquista efficacia di titolo esecutivo.

La diffida accertativa può essere impugnata anche in sede giudiziale.

DIFFIDA OBBLIGATORIA O PRECETTIVA

In caso di accertata inosservanza delle norme di legge o del contratto collettivo in materia di lavoro e legislazione sociale e qualora il personale ispettivo rilevi inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, al fine di evitare lo sviluppo di un contenzioso amministrativo e quindi in un'ottica di definizione accelerata delle possibili controversie, l'ispettore provvede a diffidare il trasgressore, e l'eventuale obbligato in solido¹⁷, alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili¹⁸, entro il termine di 30 giorni dalla data di notificazione del verbale di accertamento.

In caso di ottemperanza alla diffida, il trasgressore o l'eventuale obbligato in solido è ammesso al pagamento di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari a un quarto della sanzione stabilita in misura fissa (c.d. sanzione ridottissima), entro il termine di 15 giorni dalla scadenza del termine di 30 giorni di cui al comma 2 della stessa norma.

Il pagamento dell'importo della predetta somma estingue il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione dell'effettiva ottemperanza alla diffida stessa¹⁹.

All'ammissione alla procedura di regolarizzazione di cui ai commi 2 e 3, nonché alla con-

testazione delle violazioni amministrative di cui all'art. 14, L. n. 689/1981, si provvede da parte del personale ispettivo esclusivamente con la notifica di un unico verbale di accertamento e notificazione, notificato al trasgressore e all'eventuale obbligato in solido²⁰.

Circa l'impugnabilità della diffida²¹, a essere impugnabile è il verbale unico contenente anche la diffida a regolarizzare nel suo complesso, o mediante ricorso al Comitato per i rapporti di lavoro in caso di verbale Itl che contenga contestazioni circa la sussistenza o la qualificazione del rapporto di lavoro subordinato²², oppure con ricorso al Direttore dell'Itl in caso di verbale di organismi diversi dell'Itl²³.

CONCILIAZIONE MONOCRATICA

Ove, in occasione dell'accertamento ispettivo, emergano elementi per una soluzione conciliativa della controversia, nell'ipotesi in cui vi siano state richieste di intervento, l'Itl competente può avviare un procedimento di conciliazione in via preventiva, la cui conclusione dipende in gran parte dalla volontà del lavoratore, dei cui diritti patrimoniali, in sostanza, si discute.

Le parti possono farsi rappresentare da associazioni sindacali o da professionisti cui sia stato conferito specifico mandato.

Se viene trovato l'accordo, viene redatto un verbale la cui reciproca sottoscrizione porta all'estinzione del procedimento ispettivo, in caso di osservanza delle disposizioni vincolanti per il datore di lavoro in esso contenute (ad es. pagamento retribuzioni e contribuzione).

In caso di mancato accordo, l'indagine ispettiva prosegue.

In ogni caso la conciliazione può essere esperita anche nel corso dell'attività ispettiva quando emergano dei profili controversi che possono essere risolti con un accordo, che può prevedere anche il pagamento di oneri contri- ➤

17. Art. 6, L. n. 689/1981.

18. Secondo le indicazioni di cui alla Circ. Min. Lav. n. 9/2006.

19. Art. 13, comma 3, D.lgs. n. 124/2004.

20. Art. 13, comma 4, D.lgs. n. 124/2004.

21. Art. 33, L. n. 183/2010.

22. Art. 17, D.lgs. n. 124/2004.

23. Art. 16, D.lgs. n. 124/2004.

▪ L'ATTIVITÀ ISPETTIVA E DI VIGILANZA VENT'ANNI DOPO IL DECRETO DI RIFORMA ▪

butivi con eventuale applicazione anche della rateazione di legge.

L'istituto della conciliazione monocratica è stato oggetto in questi anni di una forte politica di potenziamento da parte dell'Inl²⁴ quanto alla sua possibile applicazione.

Al vantaggio per il datore di lavoro di poter regolarizzare le inadempienze con un effettivo risparmio di spesa e con la certezza di veder estinto il procedimento sanzionatorio (nel suo complesso, anche per le altre eventuali indagini), corrisponde il vantaggio per il lavoratore di vedersi riconosciute le proprie pretese, anche se eventualmente in misura non piena, comunque evitando l'*iter* incerto di una controversia su vari livelli e, dunque, con un risparmio di spesa immediato.

Per gli organi accertatori, il vantaggio è quello di evitare accertamenti magari complessi ed esigenti sotto il profilo delle risorse disponibili e la certezza della regolarizzazione non solo sotto il profilo retributivo ma anche sul versante assicurativo e contributivo.

DISPOSIZIONE

L'art. 12-*bis* del D.l. n. 76/2020 (L. n. 120/2020) ha sostituito integralmente l'art. 14, del D.lgs. n. 124/2004: la nuova formulazione prevede la possibilità di adottare la disposizione "*in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative*" introducendo un presidio sanzionatorio in relazione a tutti gli obblighi normativi e contrattuali per i quali non è prevista alcuna conseguenza in caso di mancata o errata applicazione.

Il riferimento agli obblighi contrattuali violati deve essere interpretato con riferimento al Ccnl applicato anche di fatto dal datore di lavoro²⁵ e in relazione alla parte normativa ed economica del Ccnl; deve escludersi di nor-

ma, fatte salve le ipotesi già valutate positivamente, il riferimento alla parte obbligatoria dei Ccnl²⁶.

Inoltre, è possibile adottare la disposizione anche in relazione a comportamenti pregressi allorquando la condotta richiesta possa materialmente sanare la violazione dell'obbligo ovvero sia funzionale a evitare la sua ripetizione nel futuro.

In tal caso la disposizione dovrà indicare un termine (ordinariamente di 30 giorni o più ampio in ragione della natura della violazione) al datore di lavoro per la verifica della sua ottemperanza.

L'utilizzo della disposizione deve comportare una valutazione complessiva della fattispecie concreta oggetto di accertamento, finalizzata a fornire al lavoratore una effettiva tutela.

Deve evitarsi, quindi, l'adozione del provvedimento in questione laddove, pur consentita in astratto, determini in concreto possibili effetti sfavorevoli nei confronti di altri lavoratori²⁷.

Contro la disposizione è ammesso ricorso, entro 15 giorni, al Direttore dell'Itl, il quale decide entro i successivi 15 giorni.

Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto.

Il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione.

PRESCRIZIONE OBBLIGATORIA

Se il personale ispettivo, nelle sue funzioni di polizia giudiziaria, riscontra violazioni di carattere penale o contravvenzionale, punite con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda, ovvero con la sola ammenda, impartisce al trasgressore una prescrizione obbligatoria²⁸, fissando per la regolarizzazione un termine non eccedente il periodo di tempo necessario per l'adempimento.

La contravvenzione si estingue in caso di pa- ➤

24. Le cui prime tracce si rinvenivano fin dalla Circolare n. 36/2009.

25. Circ. Inl n. 5/2020.

26. Circ. Inl n. 9/2019 e n. 2/2020.

27. Nota Inl n. 4539/2020.

28. Art. 15, D.lgs. n. 124/2004.

▪ L'ATTIVITÀ ISPETTIVA E DI VIGILANZA VENT'ANNI DOPO IL DECRETO DI RIFORMA ▪

gamento nel termine indicato.

L'Ispettore dovrà comunicare all'Autorità giudiziaria sia la notizia di reato, sia il pagamento della relativa sanzione, determinato in forma agevolata (un quarto del massimo edittale dell'ammenda).

L'Inl ha dato alcune istruzioni per quanto riguarda l'applicazione della prescrizione nel caso in cui i reati istantanei, o a condotta esaurita²⁹. La prescrizione finisce dunque per diventare, secondo l'Inl, un istituto parallelo a quello della diffida prevista per gli illeciti amministrativi.

Nei 120 giorni successivi alla scadenza del termine fissato nella prescrizione, l'ispettore deve comunicare all'Autorità giudiziaria l'adempimento della prescrizione e l'eventuale tempestivo pagamento della sanzione amministrativa irrogata, così come deve essere data notizia del mancato adempimento alla prescrizione.

I RICORSI AMMINISTRATIVI

Con l'avvio della piena operatività dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, trova applicazione la nuova disciplina dei ricorsi amministrativi conseguenti alle modifiche previste dal D.lgs. n. 149/2015.

L'art. 11 del decreto, che ha istituito l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ha modificato alcune disposizioni riguardanti la trattazione dei ricorsi amministrativi, disciplinati dagli art. 16 e 17 del citato D.lgs. n. 124/2004, presentati dal 1° gennaio 2017³⁰.

a) Art. 16 del D.lgs. n. 124/2004

Il nuovo testo non prevede più il ricorso alla Direzione Regionale del Lavoro.

Dal 1° gennaio 2017 esso riguarda i ricorsi contro atti di accertamento adottati dagli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria di cui all'art. 13, comma 7. Per individuare specificatamente a chi si riferisce la norma ricordiamo che i

soggetti titolari del potere di diffida sono:

- il personale ispettivo dell'Inl;
- gli ispettori e i funzionari previdenziali per le inadempienze da essi rilevate;
- ufficiali e agenti di polizia giudiziaria abilitati all'accertamento delle violazioni punite con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro.

L'art. 16 si riferisce unicamente ai soggetti di cui al punto 3, ad es. Guardia di Finanza e Polizia di Stato.

Non sono pertanto impugnabili in questa sede gli atti di accertamento del personale del Ministero del Lavoro e degli Istituti previdenziali.

Il ricorso va presentato alla sede territoriale dell'Ispettorato del Lavoro nel cui ambito è stato adottato l'atto di accertamento (quindi alla sede Provinciale), allegando l'atto impugnato.

Il ricorso va inoltrato entro 30 giorni dalla notifica dell'atto e va deciso nel termine di 60 giorni; vale il criterio del silenzio rigetto³¹.

b) Art. 17 del D.lgs. n. 124/2004

L'articolo 17 del Decreto legislativo n. 124/2004 ha previsto una particolare forma di ricorso amministrativo improprio con riferimento all'attività ispettiva, ogni qual volta essa abbia a oggetto la corretta qualificazione, nonché il corretto inquadramento del rapporto di lavoro oggetto dell'accertamento.

Tale ricorso viene presentato dinanzi al Comitato Regionale per i Rapporti di Lavoro, istituito presso le Direzioni Regionali del Lavoro.

Sono oggetto di ricorso al Comitato Regionale³²:

- gli atti di accertamento (cioè, i verbali di contestazione o notificazione di illecito amministrativo);
- le ordinanze-ingiunzioni delle Direzioni Territoriali del Lavoro;
- i verbali di accertamento degli Istituti Previdenziali e Assicurativi (Inps e Inail) e degli ►

29. Nota Inl n. 119/2020.

30. Anche alla luce della circolare dell'Inl n. 4/2016.

31. Inl, Lett. Circ. n. 4/2016.

32. Così come anche chiarito dalla Circ. Min. lav. n. 24/2004.

▪ L'ATTIVITÀ ISPETTIVA E DI VIGILANZA VENT'ANNI
DOPO IL DECRETO DI RIFORMA ▪

altri Enti per i quali sussiste la contribuzione obbligatoria.

Il predetto articolo restringe inoltre l'ambito di operatività di tale mezzo alle sole ipotesi in cui i verbali:

- abbiano a oggetto la sussistenza di un rapporto di lavoro,
- ovvero la diversa qualificazione dello stesso, non configurando altre ipotesi di competenza *ratione materiae* in capo al Comitato.

La circolare n. 10/2006 del Ministero del Lavoro ha riscontrato la competenza del Comitato anche relativamente ai ricorsi avverso i verbali di accertamento delle Direzioni Territoriali del Lavoro aventi a oggetto il disconoscimento della sussistenza del rapporto di lavoro, con la precisazione che il ricorso avverso verbali d'accertamento congiunto del Ministero del lavoro e degli Enti è da considerarsi ammissibile, purché si verta sulla verifica della qualificazione del rapporto di lavoro, anche nel caso di sussistenza soltanto di profili previdenziali e non anche di violazioni amministrative.

Qualora, invece, il ricorso verta sulla sussistenza del rapporto di lavoro, il Comitato non può prescindere dai fatti storici accertati direttamente dal verbalizzante o avvenuti in sua presenza, i quali possono essere messi in discussione solo attraverso la querela di falso *ex* artt. 221 ss. c.p.c.

D'altro canto, se il ricorso ha ad oggetto la cor-

retta qualificazione del rapporto di lavoro, la medesima circolare ha specificato che tale qualificazione deve intendersi riferita esclusivamente all'individuazione della tipologia contrattuale nella quale devono essere inquadrate le prestazioni lavorative rese, senza entrare nel merito di ulteriori aspetti di natura normativa o contrattuale.

Nel caso di verifica della sussistenza o meno di eventuali irregolarità formali o procedurali dell'atto impugnato, soltanto qualora tali eccezioni in rito siano sollevate dal ricorrente, il Comitato deve esaminare anche tali profili procedurali di illegittimità, potendo conseguentemente annullare l'atto impugnato anche soltanto per vizi non sostanziali.

Possono proporre ricorso al Comitato Regionale i soggetti cui è stato notificato o che hanno ricevuto l'atto impugnato (verbale di illecito amministrativo, ordinanza-ingiunzione o verbale di accertamento degli Enti Previdenziali), ovvero il trasgressore e l'obbligato solidale.

Tali soggetti devono essere portatori di un interesse concreto e attuale alla rimozione del provvedimento medesimo, entro e non oltre 30 giorni dalla notificazione dello stesso.

Data la natura esclusivamente documentale dell'istruttoria del ricorso, non si ritiene possibile l'individuazione di un soggetto controinteressato nel relativo provvedimento amministrativo né l'instaurazione di un contraddittorio con quest'ultimo.

SO' CONTRARIO ALLA PENTOLA A PRESSIONE

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

Recentemente m'è tornato alla mente un famosissimo (almeno lo è tra noi cosiddetti *boomer*) *sketch* di un Massimo Boldi cuoco che urlava con inflessione toscana: «So' ontrario alla pentola a pressione, non si può vedere la 'ottura.

Come dite voi cottura a Milano? Cottura?

Noi a Firenze si dice 'ottura.»

Era l'inizio della comicità demenziale.

Me lo sono ricordato pensando a come si son ridotti oggi i Referendum. Una tale tristezza che fa venir voglia anche a me di gridare, parafrasando il mitico Cipollino, «So' contrario ai Referendum che non si può vedere la volontà popolare!» Che belli i tempi quando si decideva su *repubblica/monarchia*, *aborto sì/aborto no*, *divorzio sì/divorzio no*. Quando lo scopo della consultazione popolare era veramente conoscere la volontà dei cittadini e non usarla per scopi assai meno nobili.

Negli ultimi anni abbiamo infatti visto *referendum su riforme costituzionali* venire personalizzati così che la consultazione dall'oggetto del quesito referendario (del quale finisce che non gliene frega niente a nessuno) diventa una sorta di voto di fiducia sul Governo, di cui di conseguenza si pretendono le dimissioni in caso di fallimento della consultazione. Tra l'altro non ho mai capito perché il fallimento di una proposta di modifica costituzionale dovrebbe far cadere un Governo ed il fallimento di un disegno di legge ordinaria di massima importanza non lo debba fare. Ma soprattutto mi chiedo: se si pretende che un Esecutivo cada per il fatto che ha proposto

una cosa che al popolo non è piaciuta, cosa dovrebbe fare l'opposizione in caso di vittoria del Governo visto che non voleva qualcosa che il popolo invece dice di condividere?

E trovo altrettanto intollerabili quei *referendum* smaccatamente *ideologici* tanto da sembrare pro o contro una certa parte politica. Ho letto quello proposto dalla Cgil sul D.lgs. n. 23/2015, *Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti*, che si chiede venga abrogato nella sua interezza. Una norma che peraltro la giurisprudenza ha già di fatto smantellato, pezzo per pezzo, rispetto la sua originaria portata.

Oggi, a distanza di nove anni, se ne propone la cancellazione tramite la consultazione referendaria. Fino all'altro ieri ci si spingeva ad una protesta o qualche sciopero, ma nulla di tanto eclatante contro i governi "amici", partendo da quello che aveva emanato il provvedimento. Ora, guarda caso da quando è in carica un governo meno "simpatico", le parti sociali sentono impellente il bisogno di intervenire, con forza e determinazione. Sarà ma a me pare che anche stavolta la volontà popolare venga strumentalizzata.

Ma non siamo qui per parlare di dinamiche politiche (né tantomeno aprire processi alle intenzioni) ma a disquisire di questioni tecniche. Perché di fatto a noi "operatori" del settore la cosa che sta più a cuore è che una norma sia applicabile con un discreto margine di certezza.

Non bastassero le consultazioni ideologiche abbiamo pure i *referendum tecnici* dove la questione posta è talmente criptica che sotto- ➤

porli al giudizio popolare risulta un falso esercizio di democrazia dato che chi va a votare si trova necessariamente a scegliere, incapace di cogliere certe sfumature, in base alle simpatie politiche. Parlo di quei referendum dove capire la portata della scelta pro o contro è quasi impossibile. Anche qui parlare di espressione della sovranità popolare fa venir da ridere. Anni di Presidenti della Repubblica che dicono di scrivere norme chiare, senza rimandi ad altre norme di legge per permettere la piena intelligibilità del testo e ci tocca andare a votare referendum che paiono equazioni di terzo grado.

Ecco la *summa* di questi due tipologie di referendum popolari - ideologici e tecnici - la riscontro nel quesito proposto per la modifica, l'ennesima, del contratto a tempo determinato, dove lo scontro tra opposte visioni da sempre raggiunge una delle sue massime espressioni. Parlo di uno dei quattro Referendum abrogativi proposti dalla Cgil a metà aprile 2024. Proviamo a leggerlo insieme:

«Volete voi l'abrogazione dell'articolo 19 del d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81 recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183", comma 1, limitatamente alle parole "non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque", alle parole "in presenza di almeno una delle seguenti condizioni", alle parole "in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva individuate dalle parti;" e alle parole "b bis)"; comma 1-bis, limitatamente alle parole "di durata superiore a dodici mesi" e alle parole "dalla data di superamento del termine di dodici mesi"; comma 4, limitatamente alle parole "in caso di rinnovo," e alle parole "solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi"; articolo 21, comma 01, limitatamente alle parole "liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente,"?».

Ora diciamocelo con franchezza. Aldilà della questione tecnica - che riveste già di suo una certa complessità - cosa mai potrà capire un normale cittadino delle conseguenze di questa abrogazione? Niente, non potrà che rifarsi alla narrazione che verrà fatta da favorevoli e da contrari.

E qualunque sarà il risultato, la *ratio* costituzionale che ha previsto il ricorso al Referendum sarà stata violentata.

Pensate che io, un Consulente del lavoro, per comprendere le conseguenze del referendum proposto, ho dovuto riscrivere l'art. 19 come risulterebbe dopo le eventuali modifiche. Pensate che questa cosa la farà anche un comune cittadino?

Vabbè, proviamo insieme a capirci qualcosa di più partendo dalla nuova formulazione che avrebbero gli *articoli 19 e 21 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81* ove il referendum ottenesse la maggioranza di sì.

Art. 19 - Apposizione del termine e durata massima

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;

b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva individuate dalle parti;

b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.

1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi. (... omissis ...)

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione ►

del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga e di rinnovo dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

Art. 21 - Proroghe e rinnovi

01. Il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato (... omissis ...).

La prima cosa che mi viene in mente è il passaggio con il quale si vorrebbe abolire la lettera b) del comma 1 dell'art. 19 ovvero possibilità per le parti di individuare, in assenza delle previsioni dei contratti collettivi comparativamente più rappresentativi, quale causale di ricorso al contratto a termine le esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva.

Va detto preliminarmente che il richiamo ad esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva individuate dalle parti che troviamo alla lettera b) del comma 1 tanto ricorda le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo del D.lgs. n. 368/2001 che non pochi problemi hanno creato in passato. Nell'ottica di evitare incertezza ben venga l'abrogazione o meglio una sua più ragionata e puntuale riscrittura.

Detto questo però una domanda nasce spontanea. Perché chiedere l'abolizione della lettera b) quando per renderla inefficace basterebbe intervenire a livello di contratti collettivi individuando, ai sensi della lettera a), i casi di legittima apposizione del termine?

È un po' come dire: se lo dicono i firmatari dei contratti collettivi - che ricordiamolo sono di diritto comune - si possono stipulare contratti a tempo determinato, altrimenti, salvo vi siano

esigenze sostitutive, esistono solo i contratti a tempo indeterminato. Un'arma di ricatto?

Mah, qualche dubbio di legittimità costituzionale mi frulla per la testa.

Ma andiamo oltre, all'effetto principale della modifica proposta dalla Cgil ossia il fatto che i contratti a termine non potranno più avere un periodo di *acausalità* ma necessariamente dovranno riferirsi:

- o a esigenze sostitutive;
- oppure alle ipotesi previste dai Ccnl firmati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro. Sempre che trovino un accordo sulle ipotesi.

Ove non lo trovassero torniamo a quanto appena detto: in pratica, salvo che in azienda risultasse assente qualcuno, le assunzioni dovrebbero essere fatte tutte a tempo indeterminato.

Il sogno da anni di quasi tutte le organizzazioni sindacali dei lavoratori che non hanno mai nascosto la loro utopia: tutti assunti a tempo indeterminato e posto di lavoro sacro. *Dio me l'ha dato e guai a chi me lo tocca* per dirla alla Napoleone.

Peccato che sarebbe un disastro per le aziende considerata l'attuale ultragarantista normativa in materia di licenziamenti.

Ma mettiamo pure che un accordo lo trovino sempre, proviamo a vedere alcune delle causali che già sono state individuate in alcuni contratti collettivi.

CCNL PER IL SETTORE COMMERCIO - CONFCOMMERCIO

Articolo 71 bis - Causali di assunzione con contratto a tempo determinato

Le Parti, con riferimento alla delega di cui all'art. 19, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 81/2015, definiscono quali causali di legittima apposizione del termine al contratto individuale di lavoro i seguenti casi, da dettagliare specificatamente nello stesso:

(... omissis ...)

*- riduzione impatto ambientale: lavoratori assunti con **specifiche** professionalità e impiegati **direttamente** nei processi organizzativi elo* ►

produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi;

*- terziario avanzato: lavoratori assunti per **specifiche** mansioni di progettazione, di realizzazione e di assistenza e vendita di prodotti **innovativi**, anche digitali, nell'ambito del terziario avanzato;*

*- digitalizzazione: lavoratori assunti con **specifiche** professionalità per lo sviluppo di metodologie e di **nuove** competenze in ambito digitale; (... omissis ...)*

*- incremento temporaneo: lavoratori assunti per progetti o **incarichi temporanei** di durata superiore ai 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi continuativi, per una durata massima di 24 mesi.*

CCNL PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI E DELLE STRUTTURE CHE SVOLGONO ATTIVITÀ PROFESSIONALI

Articolo 53 - Specifiche esigenze e contratto a tempo determinato con causale

L'art. 19, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2015 affida alla contrattazione collettiva l'individuazione di esigenze e casi che consentono la stipulazione dei contratti a termine con una durata superiore a 12 mesi, ma non eccedente i 24 mesi nonché in caso di rinnovo del contratto a termine. Le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. individuano, dunque, le seguenti causali che consentono la stipula o il rinnovo di contratti a termine fino a 24 mesi:

*- Incremento temporaneo. Si intende l'incremento **temporaneo** dell'attività lavorativa conseguente all'ottenimento da parte del datore di lavoro di **incarichi professionali temporanei** di durata superiore a 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi.*

Sofferamoci su aggettivi ed avverbi utilizzati: *specifiche ... direttamente ... ridurre ... innovative ... nuove ... temporanei.*

Se questo è il meglio che le Organizzazioni Sindacali sanno fare per declinare le ipotesi "oggettive" di possibilità di ricorso al contratto a termine temo, ove passasse il referendum, che assisteremo ad un intasamento mai visto delle aule giudiziarie. Questo perché certi termini sembrano scelti apposta per finire dritti in Tribunale, mentre lo scopo di ogni norma è l'esat-

to contrario: evitare un contenzioso giudiziario. Qualcuno crede veramente che le ipotesi sopra citate siano sufficientemente dettagliate, puntuali, circostanziate, oggettivamente identificabili e che non vi sarà alcun contenzioso in merito ad esse?

Ricordiamoci del *consolidato orientamento giurisprudenziale che richiede l'indicazione specifica e puntuale della ragione giustificativa della clausola appositiva del termine, al fine di assicurare la trasparenza e la veridicità di tali ragioni, nonché l'immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto.* (Cass., n. 2894/2023). Se si parte da ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva così generiche ed astratte, difficile che le pattuizioni individuali non possano essere messe in discussione.

Davvero qualcuno pensa che l'opera di susunzione giuridica che il giudice è chiamato a svolgere - ovvero riconoscere, nel caso concreto, i connotati della fattispecie astratta - offrirà risultati obiettivi, quindi condivisibili, o la discrezionalità del giudice avrà il sopravvento?

Da questo punto di vista - lo ripeto per i distratti - da questo punto di vista, certamente più apprezzabile il disegno di legge n. 672, attualmente al Senato, con cui si chiedono nuove modifiche alla disciplina dei contratti a termine consentendo *di stipulare con lo stesso soggetto contratti a termine senza causale fino a un massimo di 24 mesi (anziché 12 mesi) per l'espletamento delle medesime mansioni, raggiungibili attraverso un numero massimo di 6 proroghe ed eventuali 4 rinnovi intervallati da « stop & go ».*

Quantomeno qui lo scopo dichiarato, lo si voglia credere o no, delle modifiche proposte è di semplificare la disciplina dei contratti a termine *nonché di garantire una maggiore certezza del diritto, vista la natura fortemente aleatoria e incerta delle causali, con evidente effetto di deflazione del contenzioso.*

Già, una maggiore certezza del diritto, il sogno di noi operatori del settore. Probabilmente non di chi vive di contenzioso.

GESTIONE DEI CONGUAGLI DA MODELLO 730: UNO STRUMENTO CHE FUNZIONA?

• DI **MANUELA BALTOLU** CONSULENTE DEL LAVORO IN SASSARI
E **MARCO CUCCI** CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO •

Come noto, il periodo estivo è il periodo in cui aziende e operatori del settore si trovano alle prese con i conguagli derivanti dal modello 730 ai lavoratori. È opportuno ricordare che il modello 730 è uno dei modelli dichiarativi con cui i contribuenti possono comunicare i propri redditi alla Pubblica Amministrazione, utilizzato nello specifico in presenza di soli redditi di lavoro dipendente e assimilati. A partire dal mese di luglio, l'Agenzia delle Entrate rende disponibile al sostituto d'imposta, per ogni contribuente sostituito, il modello 730/4 contenente il riepilogo finale del conguaglio fiscale, a debito o a credito, da riportare obbligatoriamente in busta paga in forma di trattenuta o di erogazione. Per poter ricevere i 730/4, laddove tale adempimento non sia gestito autonomamente dal sostituto d'imposta ma tramite intermediario, quest'ultimo dovrà preventivamente comunicare all'Agenzia delle Entrate la delega alla ricezione, mediante invio della comunicazione C.S.O. o, in alternativa, mediante compilazione del quadro CT all'interno della CU dei lavoratori. Nonostante la procedura sia ormai da anni interamente telematica, permangono diverse criticità che creano non poche difficoltà di gestione quali, ad esempio, la ricezione di modelli 730/4 relativi a lavoratori dipendenti da aziende con le quali l'intermediario non ha più un rapporto di delega o, ancora, relativi a lavoratori che hanno cessato il rapporto di lavoro in una data che non consente l'effettua-

zione del conguaglio.

Abbiamo quindi selezionato alcuni

strumenti che potrebbero essere facilmente migliorati per poter maggiormente rispecchiare la natura sempre più digitale degli adempimenti.

Come accaduto gli scorsi anni, dal 5 luglio u.s. è stato aperto l'accesso al servizio di "Comunicazione di diniego", accessibile dal sito *web* dell'Agenzia delle Entrate con le modalità previste dal punto 9.1 della Circ. n. 4 del 12 marzo 2018.

Si tratta di uno strumento di rigetto motivato di un modello 730 non di competenza del sostituto d'imposta che, attraverso tale procedura, si libera dagli obblighi previsti dall'articolo 64, co. 1 del D.P.R. n. 600/73 nei confronti del contribuente e, in particolare dagli obblighi di effettuazione del conguaglio fiscale, ovvero di restituzione/trattenuta del risultato a debito o a credito della dichiarazione dei redditi. Per una corretta istruttoria è necessario rientrare in una delle casistiche puntualmente definite dalla stessa Circ. n. 4/2018:

- il rapporto di lavoro tra il sostituto d'imposta e il contribuente non è mai esistito,
- è cessato prima della data stabilita per l'avvio della procedura di presentazione del 730, - fissata per il 2024 al 1° aprile -
- o nel caso in cui il contribuente risulti resi- ➤



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")

dente all'estero e non soggetto alla fiscalità italiana.

È possibile istruire la pratica di diniego **entro 5 giorni dalla data di ricezione del modello 730/4** o, se precedente all'attivazione del servizio, dalla data stessa di attivazione (5 luglio).

Pur trattandosi di una procedura utile per sollevare il sostituto d'imposta da oneri nei confronti di soggetti estranei, è possibile riscontrare alcune criticità macroscopiche che riducono l'efficacia dell'istituto: innanzitutto il termine di 5 giorni risulta eccessivamente breve, poiché l'intermediario non riceve alcun "avviso" preliminare dall'Agenzia delle Entrate nel momento in cui i 730/4 vengono resi disponibili, ma ne ha notizia esclusivamente nel momento in cui accede alla propria area riservata all'interno del portale telematico, obbligandolo a verificare 24 ore su 24 la ricezione dei file.

Inoltre, altra problematica risiede nella non annullabilità dell'atto: ogni comunicazione di diniego è unica per ciascun sostituto nei confronti di ciascun contribuente, rendendo impossibile correggerla o rettificarla in caso di errore. Infatti, l'esito della procedura consiste in un avviso di diniego inviato dall'Agenzia delle Entrate all'area riservata del soggetto che ha trasmesso la dichiarazione dei redditi del contribuente, con la richiesta di indicare il nuovo sostituto d'imposta o di adempiere autonomamente alla gestione del proprio credito o debito d'imposta, procedendo alternativamente alla richiesta di bonifico diretto alla stessa Agenzia o di riporto del credito nella dichiarazione successiva nel primo caso, oppure al versamento del dovuto con F24. Si sottolinea che l'avviso di diniego viene ricevuto dal contribuente se questi ha proceduto autonomamente alla presentazione della propria dichiarazione dei redditi; qualora si sia invece avvalso dell'ausilio di un CAF o un professionista, saranno questi ultimi a ricevere la comunicazione.

Qualora il contribuente confermi il sosti-

tuto d'imposta che ha effettuato il diniego, questi sarà impossibilitato a rifiutarsi: risultano pertanto evidenti le ricadute sul sostituto, obbligato a sottostare anche a situazioni lesive nei suoi confronti.

Al fine di rendere maggiormente equilibrata la gestione di tali adempimenti sia nei confronti del sostituto d'imposta che degli intermediari delegati sarebbe sufficiente, *in primis*, l'invio di un messaggio di avvenuto deposito del modello 730/4 nel cassetto fiscale via PEC, mail, SMS o altro mezzo idoneo, direttamente ai recapiti dell'intermediario delegato; inoltre, riteniamo opportuno elevare da 5 a 15 il numero di giorni utili per istruire il diniego, in modo da avere un tempo sufficientemente congruo per effettuare tutte le verifiche necessarie.

Altro punto tanto breve quanto dolente, si riferisce al vuoto normativo e procedurale relativo alla casistica tremendamente comune, in base all'esperienza personale di chi scrive e di molti colleghi, in cui l'Agenzia delle Entrate, per qualsivoglia motivo, non recapiti telematicamente il 730/4 al sostituto d'imposta o all'intermediario delegato, ed il modello venga consegnato in forma cartacea dal contribuente.

Non è mai stato chiarito se in tali casi sia legittimo per il sostituto d'imposta procedere comunque con l'effettuazione delle operazioni di conguaglio, poiché, spesso, il mancato recapito telematico è causato da problematiche inerenti le verifiche messe in atto dalla stessa Agenzia delle Entrate.

Tendenzialmente il sostituto procede comunque, in particolar modo con la restituzione delle somme a credito per agevolare i lavoratori; tuttavia, non è dato sapere quali conseguenze possano in seguito verificarsi laddove l'Agenzia delle Entrate, ultimate le verifiche, apportasse delle variazioni ai conguagli già "lavorati" dal sostituto.

Anche in tali situazioni sarebbe pertanto apprezzabile, nonché di buon senso, un messaggio perpetuo (ci si riferisce, dunque, a un ►

messaggio non a tempo ovvero che si autoelimini quando scade) via mail, PEC, SMS o altro mezzo idoneo per informare il sostituto d'imposta e l'intermediario che il 730/4 mancante è stato temporaneamente bloccato per accertamenti o altre motivazioni rilevanti.

Relativamente alla già citata comunicazione necessaria per la ricezione dei 730/4 (modello CSO), ovvero al modello compilabile dal sostituto d'imposta per comunicare la sede telematica dell'intermediario autorizzato presso cui domiciliare i 730/4 dei lavoratori dei propri clienti, o per variare una sede precedentemente comunicata, preme rilevare che, pena lo scarto del modello stesso, devono obbligatoriamente essere inseriti il codice protocollo dell'ultimo modello 770 del sostituto, nonché il codice protocollo dell'ultimo CSO inviato o, alternativamente, della prima CU contenente il quadro CT compilato.

Essendo notoriamente poco agevole reperire il protocollo del precedente CSO, in particolare quando lo stesso è stato inviato diversi

anni prima e da altro intermediario, sarebbe una semplificazione utile la **disattivazione d'ufficio di domiciliazioni preesistenti al momento della presentazione di una nuova CSO**, snellendo ulteriormente la comunicazione stessa riducendo la quantità di dati richiesti: i due codici fiscali (sostituto e intermediario delegato) sono già di per sé univoci, e risulta pertanto superfluo aggiungere gli ulteriori dati prescritti.

Infine, dobbiamo purtroppo prendere atto che la comunicazione di revoca della delega da parte dell'intermediario nel momento della cessazione del rapporto con il proprio delegante, allo stato attuale non inibisce la ricezione dei modelli 730/4, risultando, di fatto inefficace.

In tali casi confidiamo nel fatto che l'invio andato a buon fine della revoca della delega escluda l'esposizione dell'intermediario ad ulteriori obblighi successivi, quali, ad esempio, dover provvedere a trasmettere al sostituto i 730/4 erroneamente inviati nella sua area riservata.

Sentenze



ARGOMENTO

Licenziamento disciplinare del dirigente: applicazione delle garanzie ex art. 7 Statuto dei Lavoratori

Cass., sez. Lavoro, 27 giugno 2024, n. 17721

AUTORE
CLARA RAMPOLLO
Consulente del Lavoro in Pavia

La vicenda riguarda il ricorso presentato da una società a seguito del licenziamento disciplinare di un dirigente dichiarato illegittimo dalla Corte territoriale di Roma che ha anche condannato la stessa società a pagare l'indennità di preavviso, l'indennità supplementare e la quota TFR.

La Suprema Corte, con la sentenza che non accoglie il ricorso, si concentra sulla tempestività della contestazione disciplinare degli addebiti e sulle garanzie procedurali applicabili ai dirigenti.

La società ricorrente era venuta a conoscenza dei fatti riguardanti il dirigente ad ottobre 2017, a gennaio dell'anno successivo la società avrebbe potuto avere piena conoscenza dei fatti ma solo ad agosto 2018 invia la lettera di contestazione degli addebiti al dirigente.

La società, contro la sentenza della Corte d'Appello di Roma, ha proposto ricorso per Cassazione sulla base di tre motivi:

- la società lamenta l'omessa analisi della relazione dell'ottobre 2017, esame di fatto ritenuto decisivo a giustificazione del licenziamento;
- si contesta l'inosservanza e la mancanza di motivazione imposta al giudice tale per cui la sentenza è nulla;

- si lamenta la non corretta applicazione dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori in merito alla tempestività della contestazione: il lavoratore non ha subito alcun pregiudizio all'esercizio del proprio diritto di difesa.

La Corte di Cassazione respinge il ricorso per motivi procedurali e di sostanza; analizziamoli qui di seguito:

- punto primo: la Corte d'appello aveva esplicitamente analizzato il documento di ottobre 2017 rinviandolo ai punti 6 e 7 della sua sentenza, pertanto non ricorre il vizio di omesso esame di fatto deciso ai sensi dell'art. 360 c.p.c;

- punto secondo: l'anomalia motivazionale che comporta nullità della sentenza si verifica in casi di mancanza assoluta di motivi, motivazione apparente, contrasto irriducibile fra affermazioni inconciliabili o motivazione perplessa ed incomprensibile; questa irregolarità però non è rinvenibile nella sentenza della Corte territoriale in oggetto in quanto giustificata dal percorso motivazionale seguito dalla stessa Corte e pertanto non ricorre un vizio radicale che renda nullo il provvedimento giudiziale;

- punto terzo: le garanzie procedurali dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori si applicano anche ai dirigenti in caso di licenzia- ➤



Sentenze

mento disciplinare; la valutazione della tempestività della contestazione è un giudizio di merito, non sindacabile in Cassazione se adeguatamente motivato; la Corte d'Appello ha ben specificato le ragioni per cui ha ritenuto ritardata la contestazione e priva di giustificazione la posticipazione; pertanto, non si ritiene violato nella specie il principio dell'immediatezza della contestazione disciplinare.

In conclusione, la Corte di Cassazione, rigettando il ricorso, ribadisce la piena applicabilità delle garanzie procedurali previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori anche ai dirigenti e che la valutazione di merito circa la tempestività della contestazione non è sindacabile in Cassazione come pure che la motivazione della sentenza necessita di percepibilità nel percorso logico.

ARGOMENTO

Tutela della genitorialità per assistenti di volo: analisi della sussistenza dell'esonero dal lavoro notturno

Cass., sez. Lavoro, 25 giugno 2024, n. 17414

AUTORE
ANGELA
LAVAZZA
Consulente
del Lavoro
in Milano

Con sentenza del 31 gennaio 2022, la Corte d'Appello di Milano rigettava il ricorso della società avverso la sentenza del Tribunale che aveva accertato il diritto di una assistente di volo, sua dipendente, all'esonero dal lavoro notturno fino al compimento del terzo anno di età della figlia.

La Corte territoriale aveva escluso, in quanto applicabile anche all'orario del personale di volo dell'aviazione civile, regolato dal D.lgs. n. 185/2005, l'obbligo di lavoro notturno per la lavoratrice madre del minore di età, compresa tra 1 e 3 anni, o in alternativa, per il lavoratore padre convivente con lei.

La Corte territoriale ha ritenuto che quanto disciplinato dal D.lgs. n. 151/2001: "i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, connessi alla maternità e alla paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché di sostegno alla maternità e alla paternità" è norma in favore della generalità delle lavoratrici madri, disciplinate in attuazione della Direttiva 92/85/CE, ancorché il testo normativo sia inapplicabile al personale di volo dell'aviazione civile. La Corte territoriale aveva argomentato una tale interpretazione per l'assenza di una specifica disciplina, per quanto regolato dal D.lgs. n. 185/2005 per l'orario di lavoro del personale di volo dell'aviazione civile.

La società ha proposto ricorso per cassazione per l'assenza di una norma di tutela della genitorialità, regolante il lavoro notturno per il personale di volo dell'aviazione civile.

La Suprema Corte ritiene le ragioni addotte dalla ricorrente infondate. L'esonero dall'obbligo di lavoro notturno per ragioni di genitorialità si applica anche al personale di volo dell'aviazione civile, nonostante l'inapplicabilità delle norme sull'orario di lavoro che disciplinano il lavoro notturno perché, con tale disposizione, viene predisposto un nucleo minimo di tutela, assicurando indistintamente alla lavoratrice madre o al lavoratore padre la facoltà di sottrarsi al lavoro notturno in ragione dell'intenso rapporto che lega il genitore al minore in tenera età.

La Suprema Corte, infine, conclude l'ordinanza ribadendo che, in un procedimento per la decisione accelerata dei ricorsi inammissibili, improcedibili o manifestamente infondati e nei casi di definizione del giudizio in conformità alla proposta, si codifica un'ipotesi normativa di abuso del processo. Non attenersi ad una valutazione del proponente, confermata nella decisione definitiva, lascia presumere una responsabilità aggravata dal ricorrente.

Il ricorso è rigettato, con ammenda.



Illegittimo il licenziamento disciplinare se il datore di lavoro non produce prove esaustive del fatto contestato

Cass., sez. Lavoro, 20 giugno 2024, n. 17001

AUTORE
ELENA
PELLEGATTA
Consulente
del Lavoro
in Milano

La vicenda prende il via quando il lavoratore, inquadrato con la qualifica di dipendente del Comune con profilo di istruttore direttivo tecnico, viene licenziato a seguito di contestazione disciplinare, per omissione di doverosa vigilanza sull'illecito utilizzo di schede carburante da parte di altri due dipendenti comunali e per avere sottoscritto le determinazioni di liquidazione delle relative spese. La sentenza è riformata in Appello, avendo la Corte accolto il ricorso del dipendente contro il licenziamento disciplinare.

Si arriva al Giudizio degli Ermellini.

Il primo motivo asserito dal Comune datore di lavoro, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 e n. 5, c.p.c. richiamava la violazione e falsa applicazione della legge n. 300 del 1970, art. 7, comma 2, in relazione alla genericità della contestazione disciplinare e per omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti. Sostiene il datore che sbaglia la Corte di Appello nel definire che la contestazione disciplinare patisce di un evidente *vulnus* di genericità, correttamente ravvisato dal primo giudice, sia con riguardo all'aspetto omissivo che a quello commissivo. Ritiene infatti il Comune ricorrente che la contestazione disciplinare fosse, invece, sufficientemente specifica, tale da permettere al lavoratore la piena comprensione dell'addebito, come sarebbe dimostrato anche dalla completezza delle sue difese già nella fase procedimentale.

Con il secondo motivo, si cita la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 17, comma 1-bis, e 19 del D.lgs. n. 165 del 2001 in relazione alla asserita mancanza di competenza e all'omesso esame dell'assenza di alcuna delega di funzioni scritta e motivata: il ricorrente censura la motivazione della sentenza impugnata nella parte in cui si afferma che l'attuale controricorrente, quale Responsabile dell'Area

tecnica, non era competente all'adozione dei provvedimenti di spesa e non ne aveva conoscenza diretta, mentre, secondo la parte ricorrente, anche in considerazione delle ridotte dimensioni del Comune, il Responsabile dell'Area tecnica non avrebbe potuto delegare i suoi compiti e le sue responsabilità ad altri dipendenti. Con il terzo motivo, il Comune denuncia, la violazione e falsa applicazione dell'art. 91 c.p.c. e art. 13, comma 1-*quater*, del D.P.R. n. 115 del 2002, poiché la sentenza impugnata va riformata e dunque anche le condanne alle spese del primo, del secondo di giudizio, del giudizio in cassazione e di rinvio andranno riformate e poste a carico della parte soccombente.

Il ricorso viene giudicato inammissibile, perché la sentenza impugnata si fonda su due distinte e autonome *rationes decidendi*, una delle quali non è stata contestata.

Specificano gli Ermellini che dopo avere stigmatizzato la genericità della contestazione, ritenuta tale da inficiare la validità del procedimento disciplinare, la Corte d'Appello di Palermo ha tuttavia esaminato il contenuto delle prove testimoniali e documentali e, in particolare, ha ritenuto queste ultime insufficienti al fine di dimostrare che l'attuale controricorrente potesse rendersi conto delle anomalie che oggi gli si rimprovera di non aver notato. In modo esplicito e chiaro viene rimarcato il carattere decisivo anche di questo secondo aspetto: tali elementi, già ineludibili ai fini del rispetto del canone di sufficiente determinatezza, appaiono rilevanti anche sotto il profilo della verifica della fondatezza della contestazione. Pertanto, avendo la parte datoriale omesso di fornire la menzionata documentazione, tale lacuna probatoria si riverbera a suo danno, dovendosi conseguentemente ritenere illegittimo il licenziamento sia per genericità della contestazione che per difetto di prova della sussistenza del fatto conte- ➤



Sentenze

stato. E il Comune, contro tale accertamento negativo del fatto posto a base della sanzione disciplinare il ricorso non ha mosso alcuna censura. Gli Ermellini non possono fare altro che ricordare e dare continuità al principio di diritto per cui, ove la sentenza sia sorretta da una pluralità di ragioni, distinte ed autonome, ciascuna delle quali giuridicamente e logicamente sufficiente a giustificare la decisio-

ne adottata, l'omessa impugnazione di una di esse rende inammissibile, per difetto di interesse, la censura relativa alle altre.

Dichiarato inammissibile il ricorso, le spese relative al presente giudizio di legittimità seguono la soccombenza e si liquidano in dispositivo.

Viene così confermato il giudizio di appello.

ARGOMENTO

L'interesse ad agire per l'accertamento di un illecito sul luogo di lavoro permane anche in seguito alla cessazione del rapporto

Questo articolo si propone di analizzare il caso di B.M., operaio metalmeccanico che adiva il Tribunale di Ivrea per accertare la legittimità del mutamento di mansioni al quale era stato sottoposto in seguito ad un infortunio e alle conseguenze patite, per le quali l'Inail aveva riconosciuto l'invalidità permanente al 18%.

L'azienda datrice di lavoro aveva adibito inizialmente il lavoratore a mansioni di portineria equivalenti alle originarie e, successivamente, a mansioni inferiori di carico e scarico di pesi, per le quali era fisicamente inidoneo date le sue condizioni fisiche successive all'infortunio.

Il Tribunale, per tutta risposta, rigettava le domande della parte attrice.

Nel 2013 anche la Corte d'Appello di Torino rigettava il ricorso del dipendente, ritenendo che il demansionamento non fosse pregiudizievole ma che fosse stato disposto valutando esclusivamente le specifiche competenze del lavoratore e che non determinasse un peggioramento delle sue condizioni di salute.

Nel 2018 la Suprema Corte di Cassazione ribaltava la situazione: accoglieva il ricorso del dipendente, cassava la sentenza di appello e

rinviava per un nuovo giudizio di merito. Nel frattempo, però, il dipendente veniva a mancare; quindi, il nuovo giudizio vedeva l'unico suo erede costituirsi in sua vece.

La Suprema Corte fonda la sua decisione su due motivi in particolare: con il primo motivo di ricorso, l'erede del dipendente lamenta un'omessa pronuncia sull'illegittimità del mutamento di mansioni *ex art 2103 c.c.*, in violazione dell'art. 112 c.p.c. (corrispondenza tra chiesto e pronunciato). Il *de cuius*, a suo tempo, aveva richiesto la condanna della società in forma specifica, ossia la reintegrazione nelle mansioni di addetto alla portineria o equivalenti, senza richiedere alcuna verifica riguardo all'illegittimità del mutamento di mansioni. La dipartita del diretto interessato, però, aveva determinato il venir meno del rapporto di lavoro e aveva reso impossibile disporre il reintegro del lavoratore alle sue mansioni originarie.

A questo punto gli Ermellini, sulla scia di una precedente pronuncia (Ordinanza n. 28100 del 2017 della Corte di Cassazione) deliberano a favore del ricorrente: nonostante sia venuta meno la possibilità di condannare in forma specifica la società, non si sarebbe estinta la possibilità né l'interesse del dipendente all'accertamento della legittimità del muta- ➤

Cass., sez. Lavoro, 26 giugno 2024, ordinanza n. 17586

AUTORE
ALICE
PATTONIERI
Consulente
del Lavoro
in Milano



Sentenze

mento di mansioni *ex art. 2103 cc.* In sostanza, la domanda di condanna all'adempimento in forma specifica implica l'accertamento (pregiudiziale) intrinseco dell'inadempimento dello stesso obbligo, dal momento che *“solo se sussiste tale inadempimento sarà possibile per il giudice condannare il convenuto all'adempimento della specifica prestazione”*.

Il secondo motivo di ricorso è strettamente connesso al primo e riguarda la sussistenza dell'interesse ad agire in relazione all'accertamento dell'illegittimità della variazione di mansioni (“violazione e falsa applicazione” dell'art. 100 c.p.c.). L'interesse ad agire non doveva essere valutato soltanto rispetto all'unica domanda espressamente proposta, ossia

quella della condanna della società alla reintegrazione nelle mansioni di portineria o simili. L'interesse del ricorrente doveva essere valutato anche dal punto di vista dell'accertamento dell'obbligo, il quale permane anche nel caso in cui sia sopravvenuta l'impossibilità all'adempimento in forma specifica al momento della decisione.

Per la Corte, dunque, è legittimo agire in giudizio per l'accertamento di un illecito che, nel caso di specie è costituito dal demansionamento, anche se il rapporto di lavoro è previamente cessato. L'attore conserverebbe l'interesse ad agire anche se, al momento della decisione dovesse essere sopravvenuta l'impossibilità di soddisfare le richieste dell'attore.



È scaduto il termine per la partecipazione al **VIII Premio Letterario “Il lavoro tra le righe”- edizione 2024**, il riconoscimento letterario promosso dall’Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano.

Moltissime le case editrici che hanno inviato le loro opere, appartenenti a una delle sezioni del Premio (Amministrazione del personale, Diritto del lavoro, Riviste e periodici, Saggistica sul lavoro relazioni industriali risorse umane e nuove tecnologie, Romanzo sul lavoro), edite dal 1 gennaio 2023 al 30 aprile 2024.



Oltre **90 le opere pervenute**, ora sottoposte alle attività di lettura a cura del Comitato Direttivo (composto dal Presidente dell’Ordine Provinciale di Milano; dai membri del CDA della Fondazione e dal suo Direttore; dai Coordinatori del Centro Studi, del Centro Ricerche e delle altre branche di attività della Fondazione CDL di Milano; da Consulenti del lavoro ed esponenti del mondo della cultura nominati dal Presidente della Fondazione) che porterà ad individuare la rosa di finalisti che parteciperanno alle votazioni finali per l’assegnazione del Premio in ciascuna sezione.

Le opere finaliste saranno annunciate nell’edizione di ottobre della nostra rivista.



Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

Pubblicata con il sostegno anche dell'Ordine

Ricordiamo l'uscita del n.3/2024 di LavoroDirittiEuropa. Con altrettanto piacere comunichiamo che il n.2/2024 di LDE ha registrato oltre 130 mila accessi (163.687 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".

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