

# Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

N. 10



## I CRITERI PER L'ACCERTAMENTO DELLA DISCRIMINAZIONE INDIRETTA: "Adelante, Pedro, con juicio, si puedes"

DI PAOLO PALMACCIO PAG. 5

### DOTTRINA

◆ **Giusta ispezione. Statuto dell'ispezionato e reale peso delle difese**

DI MAURO PARISI PAG. 8

◆ **La natura giuridica dell'obbligo di adesione a MetApprendo**

DI PAOLO PALMACCIO PAG. 11

◆ **La gestione del rischio in azienda**

DI LUCA DI SEVO PAG. 14

◆ **Intelligenza artificiale, lavoro e competenze del futuro**

DI ANTONELLA ROSATI PAG. 16

◆ **La conciliazione assistita in materia di lavoro: e i consulenti del lavoro?**

DI ANDREA ASNAGHI PAG. 19

◆ **Evoluzione degli ammortizzatori sociali**

**e del blocco dei licenziamenti alla luce anche del D.l. n. 146/2021**

PAG. 21

◆ **SPECIALE CONVEGNO**  
**La contrattazione collettiva tra teoria e pratica: Effettività conoscibilità e ricadute concrete**

PAG. 23

### RUBRICHE

◆ **IL PUNTO** PAG. 2

◆ **HR&ORGANIZZAZIONE**  
Come dimostrare di aver fatto tutto il possibile per l'obbligo di Green Pass nei luoghi di lavoro

DI ANDREA MERATI PAG. 28

◆ **Nuova convenzione quadro per l'assolvimento degli obblighi ex L.n.68**

DI LUCA DI SEVO E FABIO FERRI PAG. 30

◆ **SENZA FILTRO**  
GP: il Garante Privacy e il Green Pazz

DI ALBERTO BORELLA PAG. 32

◆ **UNA PROPOSTA AL MESE**  
Sicurezza e sanzioni nel decreto fiscale, cambiare il meccanismo "molta repressione, poca prevenzione,"

DI ANDREA ASNAGHI PAG. 36

### SENTENZE

◆ **Licenziamento disciplinare per utilizzo scorretto di software e hardware aziendali** DI STEFANO GUGLIELMI PAG. 39

◆ **Videosorveglianza e controlli a distanza: il Jobs Act ha mantenuto in vita il regime sanzionatorio dello Statuto dei lavoratori** DI ANDREA DI NINO PAG. 43

◆ **La quietanza liberatoria firmata dal lavoratore non ha valore di rinuncia** DI LUCIANA MARI PAG. 44

◆ **Erronee e omesse indicazioni delle circostanze che hanno portato al licenziamento di un dirigente** DI CLARISSA MURATORI PAG. 44

◆ **Rischio elettivo quale causa di esclusione dell'infortunio in itinere** DI ROBERTA SIMONE PAG. 45

◆ **È legittimo il licenziamento del lavoratore che minacci i colleghi durante un procedimento disciplinare** DI ELENA PELLEGGATA PAG. 46

◆ **Risarcimento per dimissioni per giusta causa: la prova deve essere fornita dal lavoratore** DI ANGELA LAVAZZA PAG. 47

**Direttore Responsabile**  
POTITO DI NUNZIO

**Redattore Capo**  
D. MORENA MASSAINI

**Redazione**  
ANDREA ASNAGHI  
RICCARDO BELLOCCHIO  
STELLA CRIMI  
ALESSANDRO PROIA

**Segreteria di Redazione**  
VALENTINA BROGGINI  
SARA MANGIAROTTI

**Progetto e Realizzazione Grafica**  
ELENA DIZIONE  
ELEONORA IACOBELLI

**Sede:** Via Aurispa 7, 20121 - Milano.  
Tel. 0258308188 [www.consulentidellavoro.mi.it](http://www.consulentidellavoro.mi.it)  
**Editore:** Consiglio Provinciale dei Consulenti  
del Lavoro di Milano. Via Aurispa, 7, 20121  
- Milano Tel. 0258308188 - Fax.0258310605  
[cpo.milano@consulentidellavoro.it](mailto:cpo.milano@consulentidellavoro.it)  
[PEC.ordine.milano@consulentidellavoropec.it](mailto:PEC.ordine.milano@consulentidellavoropec.it)  
[redaz.sintesi@gmail.com](mailto:redaz.sintesi@gmail.com)  
Mensile - Registrazione Tribunale di Milano  
n. 19 del 30 gennaio 2015

## COMMISSIONE STUDI E RICERCHE DELL'ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MILANO

**Presidente dell'Ordine  
e Coordinatore scientifico del CSR**  
Potito di Nunzio

**Sezione Studi e Ricerche:**  
**Coordinatore Riccardo Bellocchio**  
Luigi Ambrosio, Riccardo Bellocchio,  
Fabio Bonato, Maurizio Borsa,  
Barbara Brusasca, Gianfranco Curci,  
Andrea Di Nino, Luca Di Sevo,  
Alessandro Dicesare, Stefano Guglielmi,  
Angela Lavazza, Luciana Mari, Patrizia Masi,  
D. Morena Massaini, Massimo Melgrati,  
Erika Montelatici, Roberto Montelatici,  
Sabrina Pagani, Silvana Pagella,  
Fabio Pappalardo, Antonella Rosati

**Sezione Semplificazione normativa:**  
**Coordinatore Andrea Asnaghi**  
Anna Adamo, Andrea Asnaghi,  
Marco Barbera, Brunello Barontini,  
Gianluca Belloni, Luca Bonati,  
Valentina Brogchini, Marco Cassini,  
Alberta Clerici, Gabriele Corra, Valentin  
Curatolo, Dolores D'Addario,  
Simone Di Liello, Mariagrazia di Nunzio,  
Potito di Nunzio, Chiara Favaloro,  
Valentina Fontana, Roberta Garascia,  
Alessandro Graziano, Paolo Lavagna,  
Stefano Lunghi, Nicola Mancini,  
Sara Mangiarotti, Giuseppe Mastalli,  
Caterina Matarca, Elena Reja, Paolo Reja,  
Emilia Scalise, Daniela Stochino, Moira Tacconi

**Sezione Formazione e aggiornamento  
professionale: Coordinatrice Stella Crimi**  
Gabriele Badi, Francesca Bravi,  
Simone Colombo, Isabella Di Molfetta,  
Donatella Gerosa, Luca Paone, Roberto Picci,  
Isabella Prati, Alessandro Proia,  
Alessandro Ruso, Maria Grazia Silvestri,  
Marianna Tissino, Enrico Vannicola.

Con il sostegno di



Unione Provinciale di Milano

# ALTERNANZA SCUOLA LAVORO: noi ci crediamo e la realizziamo con successo

Il 21 ottobre 2021 alle ore 17:00 è stato presentato, nella splendida cornice del Bianca Maria Palace di Milano, il progetto di alternanza scuola lavoro realizzato dalla nostra Commissione per il sociale e riferiti i suoi positivi esiti alla presenza dei protagonisti (scuole, imprese, studenti e consulenti del lavoro). L'evento è stato anche seguito in *streaming* da oltre 130 colleghi.

Il Progetto Artemisia Gentileschi, progetto innovativo di alternanza scuola lavoro, ha avuto corso nel 2019 e si è svolto con gli studenti dell'ITT e liceo linguistico Artemisia Gentileschi di Milano.

I Consulenti del Lavoro si sono proposti come quarto attore dell'alternanza oltre gli studenti, la scuola e le aziende ospitanti per formare gli studenti sui temi inerenti il mondo del lavoro e dei rapporti di lavoro, sia nella dimensione giuridica che in quella sociologica.

Noi riteniamo importante e strategico che gli studenti possano accedere, preventivamente l'inizio di una esperienza lavorativa, a quelle informazioni che, per differente finalità, la didattica non prevede.

Voglio ricordare che i Consulenti del Lavoro:

- Sono stati studenti, hanno vissuto da studenti il mondo della scuola e ne hanno acquisito la "conoscenza" di base.
- Hanno frequentato il periodo di pratica professionale acquisendo la "competenza".
- Lavorano quotidianamente con i datori di lavoro e confrontandosi con il mercato del lavoro e delle relazioni industriali, acquisendo "abilità" di *problem solving* nella gestione delle risorse umane.
- Possono spiegare le regole del mondo del lavoro adattandosi ad un contesto giovane e didattico.

Si parla molto di "saper fare", noi di contro riteniamo che sia necessario concentrarsi *anche* sul "saper pensare" e sul "saper essere" per essere liberi e consapevoli nelle proprie scelte; la scuola chiede all'alunno nozioni, al lavoratore le aziende chiedono soluzioni.

I Consulenti del Lavoro attori del mondo globale di oggi, ad altissimo tasso di innovazione tecnologica e di trasformazione di scenari economici e di mercato, constatano che la scuola forma con lunghi percorsi didattici a professioni che, in parte, sono lontane o si stanno allontanando dal contesto lavorativo che accoglierà lo studente. ➤



È strategico quindi che gli studenti per affrontare al meglio l'esperienza di Alternanza:

- Siano formati sugli aspetti giuridici e disciplinari inerenti il rapporto di lavoro, sia esso autonomo che subordinato;
- Abbiano compreso come le conoscenze debbano essere spese in un contesto lavorativo e come apprenderne di nuove;
- Abbiano compreso la differenza tra le conoscenze in chiave nozionistica e la loro applicazione nel contesto lavorativo;
- Abbiano consapevolezza dell'importanza della dimensione relazionale/comunicativa nello svolgimento della prestazione lavorativa.

Hanno partecipato al progetto:

- 13 studenti delle terze e quarte classi del liceo linguistico e Istituto Tecnico Turistico;
- 3 docenti dell'Istituto scolastico in qualità di *tutor* interno;
- 7 Consulenti del Lavoro membri del Centro Studi e Ricerche dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano;
- 9 aziende ospitanti.

Lo Studente, l'attore principale di questo progetto:

- È stato formato sugli aspetti legali e disciplinari inerenti il rapporto di lavoro, sia esso autonomo che subordinato;
- Ha ricevuto informazioni e spiegazioni, anche con laboratori pratici interattivi, su come spendere le proprie conoscenze ed apprenderne di nuove;
- Ha appreso la differenza tra "dimostrare di conoscere" (la Scuola) e "risolvere un problema" (il Lavoro);
- ha preso coscienza dell'importanza della dimensione relazionale/comunicativa nello svolgimento della prestazione lavorativa.

È emerso che la sinergia Scuola-Aziende trae beneficio da "ambasciatori", i Consulenti del Lavoro, che affiancano:

- le Scuole e che siano in grado di esprimere concretamente e sulla scorta di una esperienza concreta le necessità del mondo del lavoro

- le Aziende che si sentono sostenute nell'esprimere la "didattica della mansione", non sempre patrimonio delle loro abilità. Le Aziende ospitanti, che hanno accolto gli studenti, sono operanti nei settori del turismo, della moda, dello spettacolo e della comunicazione. Gli studenti sono stati inseriti quindi in strutture alberghiere, agenzie di comunicazione, in un teatro e in una casa di moda, dove hanno lavorato osservando l'orario di lavoro praticato nei contesti di riferimento e svolgendo mansioni aderenti al loro percorso formativo.

Il periodo di alternanza scuola-lavoro si è svolto nel periodo di giugno 2019 e presso ogni datore di lavoro è stato presente un *tutor* aziendale. Ogni Consulente del Lavoro ha seguito un singolo studente accompagnandolo al lavoro il primo giorno e rendendosi disponibile presso il datore di lavoro per confrontarsi sia con lo studente che con il datore di lavoro stesso per valutare l'andamento del progetto e rispondere a dubbi e criticità in un'ottica di mediazione e di *problem solving*.

**In conclusione, un progetto ambizioso e innovativo testardamente voluto dalla nostra Commissione per il sociale e realizzato con la soddisfazione di tutti gli attori malgrado l'interruzione dovuta alla pandemia.**

**Presenti alla presentazione, la Regione Lombardia, l'ANPAL, il Presidente del municipio otto di Milano, i rappresentanti delle imprese e delle scuole e gli studenti. Invito tutti a guardare il video (cliccando [qui](#)) che illustra il corso e l'opuscolo realizzato (cliccando [qui](#)) che può essere distribuito a tutte le scuole che frequentano i nostri figli.**

**Un caloroso ringraziamento va ai componenti della Commissione che hanno dedicato cuore e anima a questo progetto e sono: Simone Colombo, Alessandro Cornaggia, Stefano Guglielmi, Stefano Lunghi, Patrizia Masi, Morena Massaini, Massimo Melgrati e Maria Grazia ➤**



Silvestri, coordinati dalla Collega Luciana Mari alla quale va un particolare ringraziamento e senza la quale questo progetto non si sarebbe potuto realizzare.

Un ulteriore ringraziamento anche alla Dott.ssa Iolanda Gensini della nostra segreteria che ha assistito la Commissione in tutte le fasi del progetto.

## Pubblichiamo il comunicato stampa diffuso dall'EnpacL che corregge i dati diffusi dalla Covip

ENPACL

Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per i Consulenti del Lavoro

### COMUNICATO STAMPA

La Commissione che vigila sui fondi pensione, COVIP, ha presentato e diffuso nella giornata di ieri il 'Quadro di sintesi' delle politiche di investimento degli Enti di previdenza dei liberi professionisti, relativo all'anno 2020.

Tra gli altri dati, COVIP evidenzia, a pagina 7, il "Saldo per contributi e prestazioni per singola cassa di previdenza" in cui viene assegnato a ENPACL un saldo negativo di 65 milioni di euro.

Si tratta di un grossolano equivoco.

COVIP, evidentemente, anziché considerare i contributi di competenza, ha preso a riferimento i flussi di cassa 2020 dell'Ente, fortemente condizionati dalle scelte operate dall'Assemblea dei Delegati e dal Consiglio di Amministrazione, che hanno voluto sostenere in concreto gli iscritti attraverso lo slittamento dei termini di versamento di ben 106 milioni della contribuzione obbligatoria 2020, conseguenza della emergenza epidemiologica ed economica tuttora in corso.

Viceversa, l'Ente dei Consulenti del Lavoro ha chiuso il bilancio del 2020 con **avanzo previdenziale** di quasi **53 milioni di euro**, per effetto di 209 milioni di euro di contributi posti a carico degli iscritti e di 156 milioni di euro di prestazioni erogate nel medesimo esercizio, tra cui lo straordinario stanziamento di complessivi 18 milioni per prestazioni di natura assistenziale.

Tali dati sono contenuti nel bilancio di esercizio 2020 che ENPACL ha approvato ad aprile scorso, inviato agli organi vigilanti e immediatamente pubblicato on line, nella sezione 'Amministrazione trasparente' del sito web [www.enpacL.it](http://www.enpacL.it), perciò facilmente consultabile da parte di tutti, anche di COVIP.



# I criteri per l'accertamento della discriminazione indiretta: "ADELANTE, PEDRO, CON JUICIO, SI PUEDES"

Quello della discriminazione e delle misure atte non solo a prevenirla e sanzionarla, ma anche a superarla, è un tema particolarmente sentito nel diritto italiano e in particolare nell'ambito del diritto del lavoro, alla luce degli articoli 3 e 4, nonché 35, 36 e 37 della Costituzione.

In particolare, possiamo distinguere, nell'azione del Legislatore italiano, tre fasi del contrasto a queste pratiche: la prima, nel momento immediatamente successivo alla promulgazione della Costituzione, caratterizzata dall'affermazione del principio, la seconda, che possiamo definire "negativa", in cui ci si preoccupa di vietare comportamenti discriminatori<sup>1</sup>, e la terza, che si può dire "positiva", quella in cui si promuovono azioni atte a rimuoverne le cause economiche e culturali<sup>2</sup>.

Una prova di tale atteggiamento è data, con riferimento alla discriminazione di genere, dal cosiddetto "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, adottato ai sensi dell'art. 6 della Legge 21 novembre 2005, n. 246.

Esso si prefigge:

«... il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, secondo i principi, i criteri direttivi e le procedure di cui all'articolo 20 della legge 15 marzo 1997, n.59, e successive modificazioni, nonché nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, in particolare per cause direttamente o indirettamente fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età e l'orientamento sessuale, anche al fine di realizzare uno strumen-

to coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità previsti in sede di Unione europea e nel rispetto dell'articolo 117 della Costituzione;  
b) adeguamento e semplificazione del linguaggio normativo anche attraverso la rimozione di sovrapposizioni e duplicazioni. ...»

In quest'ottica il citato D.lgs. n. 198/2006 definisce all'articolo 25 i concetti di "discriminazione diretta" e "discriminazione indiretta":

1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

2-bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, ►

1. Si prenda ad esempio l'impianto della Legge 9 dicembre 1977, n. 903.  
2. Si veda l'evoluzione normativa a partire dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125.



## I CRITERI PER L'ACCERTAMENTO DELLA DISCRIMINAZIONE INDIRETTA:

### “ADELANTE, PEDRO, CON JUICIO, SI PUEDES”

*anche adottive, ovvero in ragione della tolleranza e dell'esercizio dei relativi diritti.*

Pur limitandosi alla discriminazione di genere, la norma citata ripropone nelle sue linee essenziali il testo dell'articolo 2 della direttiva 2000/78/CE:

1. Ai fini della presente direttiva, per «principio della parità di trattamento» si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:

i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che

ii) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi.

Va da sé che mentre appaiono relativamente “agevoli” i criteri per l'individuazione delle pratiche discriminatorie dirette, più insidioso è il terreno su cui ci si muove quando si considerino le pratiche di discriminazione indiretta.

Qui, infatti, si parte da “una disposizione, un

*criterio o una prassi apparentemente neutri” e si deve verificare se “possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone”.*

Nel tempo, al fine di individuare detti comportamenti in modo oggettivo, la giurisprudenza europea ha sfruttato il metodo statistico quale criterio di confronto tra pratiche discriminatorie e non.

Si vedano, infatti, le pronunce Corte di Giustizia, sent. 3 ottobre 2019 in causa C-274/18 *Schuch-Ghannadan*, punto 45; Corte di Giustizia, sent. 8 maggio 2019, in causa C 161/18, *Vi.Vi.La*, punto 38; Corte di Giustizia, sent. 12 ottobre 2004 in causa C 313/02 *Wippel*, punti 43 e 55; Corte di Giustizia, sent. 23 ottobre 2003 in cause C 4/02 e C5/02 *Schonheit e Becker*, punto 69.

Le stesse sono state infatti citate dalla Corte di Cassazione Civile nella Sentenza della Sez. Lavoro del 29 luglio 2021, n. 21801, laddove statuisce che la “discriminazione indiretta di genere può essere dimostrata provando che una disposizione colpisce negativamente in proporzione significativamente maggiore le persone di un determinato sesso rispetto a quelle dell'altro sesso”.

Continua, infatti, la Suprema Corte:

*“Al fine di verificare la presenza di una discriminazione indiretta di genere il giudice, nel caso in cui disponga di dati statistici, deve in primo luogo prendere in considerazione l'insieme dei lavoratori assoggettati alla disposizione di cui si dubita; il miglior metodo di comparazione consiste, poi, nel confrontare tra loro: le proporzioni rispettive di lavoratori che sono e che non sono «colpiti» dall'asserita disparità di trattamento all'interno della manodopera di sesso maschile (rientrante nel campo di applicazione della disposizione) e le medesime proporzioni nell'ambito della mano d'opera femminile (Corte di Giustizia, sent. 24.9.2020 in causa C 223/2019 YS, punto 52; sent. 3 otto- ➤*

## I CRITERI PER L'ACCERTAMENTO DELLA DISCRIMINAZIONE INDIRETTA:

“ADELANTE, PEDRO, CON JUICIO, SI PUEDES”

*bre 2019 cit., punto 47; sent. 8 maggio 2019 cit., punto 39) ...”.*

La sentenza in questione si riferisce alla contestazione dei criteri di selezione in un bando per la progressione delle carriere che comporterebbero la discriminazione delle lavoratrici donne con impiego a tempo parziale.

A questo proposito il Collegio osserva:

*“... Una volta individuati i destinatari della disposizione denunciata, il giudice del merito avrebbe dovuto procedere con il metodo comparativo, tenendo conto che i lavoratori «colpiti» dalla disposizione erano tutti i lavoratori part time, ai quali veniva ridotto il punteggio riconosciuto dal bando per ciascun anno di servizio, in proporzione alla riduzione della prestazione oraria ... Per applicare correttamente il metodo di comparazione il giudice avrebbe dovuto, dunque, individuare, nell'ambito dei destinatari della disposizione, come sopra fissato: in quale percentuale dei lavoratori di sesso maschile vi erano soggetti colpiti (in quanto part time) o non colpiti (in quanto full time) dalla disposizione ed in quale percentuale delle lavoratrici di sesso femminile vi erano dipendenti colpite (part time) o non colpite (full time) dalla disposizione ... All'esito del raffronto tra le rispettive percentuali, l'effetto discriminatorio emergerebbe se i dipendenti part time colpiti dal criterio di selezione fossero costituiti in percentuale significativamente prevalente da donne ...”.*

La metodologia enunciata richiede, tuttavia, che si facciano delle precisazioni.

In primo luogo, va tenuto conto che in statistica (poiché di criterio statistico parliamo), l'accezione di “percentuale significativamente prevalente” va valutata alla stregua di “correlazione significativa” tra due fenomeni: non è quindi sufficiente che vi sia una differenza quantitativa, ma è anche necessario che la

causalità della stessa emerga con chiarezza dalla metodologia utilizzata.

In secondo luogo, va considerato come il concetto di discriminazione indiretta non sia assoluto, ma relativo e trovi delle limitazioni laddove le misure contestate “... riguardano requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.”<sup>3</sup>.

Lo stesso estensore della direttiva 2000/78/CE, infatti, all'articolo 4 (par. 1) prevede che:

*“... fatto salvo l'articolo 2, paragrafi 1 e 2, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a una qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato ...”.*

Esempio dell'applicazione di tale principio è la pronuncia della Corte di Giustizia UE Sent. 14 febbraio 2019 (Causa C-154/18, seconda sezione), in cui il Collegio ha fatto salvo il principio dell'inquadramento degli insegnanti irlandesi con minore anzianità professionale in una fascia retributiva inferiore, non giudicando di per sé sufficiente il solo dato statistico, al fine di valutare se la misura incriminata realizzasse una discriminazione per età.

In ogni caso – e qui torniamo al diritto interno ed alla Cassazione citata – spetta “al datore di lavoro provare la sussistenza della causa di giustificazione prevista dall'articolo 25, comma 2, D.lgs. n. 198/2006 ovvero: che la disposizione adottata riguardava requisiti essenziali allo svolgimento della attività lavorativa; che essa rispondeva ad un obiettivo legittimo; che i mezzi impiegati per il suo conseguimento erano appropriati e necessari ...”.

3. Il riferimento è al comma 2 dell'articolo 25 del D. lgs. n. 198/2006, che riporta in modo sostanzialmente identico il criterio di cui all'articolo 2, par. 2, lett. b), punto i) della direttiva

2000/78/CE: “... tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari ...”.

# GIUSTA ISPEZIONE.

## Statuto dell'ispezionato e reale peso delle difese\*

*Con il Decreto fiscale, si preannunciano maggiori e più stringenti controlli su lavoro, legislazione sociale e sicurezza. Emerge però il nodo delle scarse difese procedurali previste per i soggetti ispezionati. Basterebbe estendere quelle stabilite per le verifiche fiscali, con l'obbligo per l'amministrazione di valutare attentamente le difese portate. Pena la nullità degli accertamenti eseguiti, come conferma la Cassazione.*

Con il Decreto legge del 21.10.2021, n. 146, relativo a “*misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili*”, collegato alla Legge di Bilancio 2022, inizia a entrare nel vivo la nuova stagione delle verifiche del lavoro, quella che si accompagnerà necessariamente alle misure di ripartenza e resilienza. Come noto, un **inasprimento dei controlli** volti alla lotta all'evasione e all'emersione delle irregolarità, costituisce una delle direttrici delle misure attuative del *Recovery Plan*.

In poche parole, aumenteranno per quantità e qualità le ispezioni del lavoro, sotto ogni profilo. Il cosiddetto Decreto fiscale stabilisce, tra l'altro, un aumento strutturale del personale ispettivo, compreso, a brevissimo, l'organico dell'Arma dei Carabinieri che opera esclusivamente la vigilanza in materia di diritto del lavoro, legislazione sociale e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il segnale appare chiaro e ne può essere condiviso l'intento, volto a offrire regolarità al sistema economico.

Ma, come per tutte le medaglie, sono da considerarne entrambe le facce. A maggiori e più penetranti controlli non potranno che corrispondere incrementi delle vertenze e del contenzioso con la pubblica amministrazione.

Difendersi da contestazioni di illeciti e recuperi contributivi errati o non adeguati, si suppone che debba costituire un diritto garantito dal nostro ordinamento anche in epoca di PNRR.

In definitiva, d'accordo con ispezioni più numerose: l'importante è che siano giuste. Tuttavia, lo stato e la pratica delle tutele procedurali nel corso dei controlli ispettivi del lavoro, e al loro esito, presenta da tempo motivi di reale preoccupazione per aziende e professionisti. La sempre più penetrante azione degli ispettori non risulta contenuta in un idoneo perimetro di garanzie temporali e operative (come, per esempio, avviene in ambito penale); ma, singolarmente, neppure sono **mai stati previsti alcuni opportuni presidi procedurali e difensivi** (magari simili a quelli già stabiliti in altri ambiti, come in quello tributario), per una corretta azione amministrativa, che dovrebbero offrire ad aziende e contribuenti gli strumenti tecnico-giuridici per tutelare le proprie ragioni.

Che anche datori di lavoro e committenti abbiano spesso molte valide ragioni nei confronti di ispettori e Istituti, è un fatto risaputo e statisticamente molto rilevante. Che tale buon diritto sia in grado di emergere facilmente, tuttavia, è un altro conto. Né si può pretendere che i diritti dei soggetti ispezionati si possano fare valere solo in sede di Tribunale. Appesantire le sedi giudiziarie di contenziosi a causa del fatto che le amministrazioni, una volta definiti i controlli con le contestazioni, si “arroccano” sui loro esiti, senza possibili rivalutazioni d'ufficio, né rispondere ai ricorsi presentati (garantite in ciò dal rassicurante meccani- ➤

\* L'articolo è anche sul sito [www.verifichelavoro.it](http://www.verifichelavoro.it) della rivista Verifiche e Lavoro.





**GIUSTA ISPEZIONE. STATUTO DELL'ISPEZIONATO E REALE PESO DELLE DIFESE**

simo del silenzio-rigetto), non appare una prassi degna di uno stato di diritto e di un'equa volontà di regolarità del sistema. La singolarità del nostro ordinamento, però, è che, sia pure a parità di condizioni ispettive, alcuni strumenti difensivi sono previsti ed efficaci in alcuni settori dei controlli pubblici, ma non in quello del lavoro. A riprova, si pensi a quanto accade **nell'ambito delle verifiche fiscali**. In cui, a fronte di controlli pure molto penetranti, **da oltre 20 anni opera lo Statuto del contribuente** (Legge n. 212/2000), offrendo alcune fondamentali tutele. Le quali vengono prese molto sul serio dai giudici.

Per esempio, come stabilisce l'art. 12, Legge n. 212/2000 (*"Diritti e garanzie del contribuente sottoposto a verifiche fiscali"*), all'esito del controllo fiscale, e prima della sua definitiva conclusione con formale Avviso di accertamento, è garantita al contribuente la possibilità di portare le proprie ragioni e motivazioni. Tali esposte difese, in modo sostanziale, devono essere *"valutate dagli uffici impositori"*.

Nel rispetto del principio di cooperazione tra amministrazione e contribuente, dopo il rilascio della copia del processo verbale di chiusura delle operazioni da parte degli organi di controllo, il contribuente può comunicare entro sessanta giorni osservazioni e richieste che sono valutate dagli uffici impositori. L'avviso di accertamento non può essere emanato prima della scadenza del predetto termine, salvo casi di particolare e motivata urgenza.

Singularmente, nulla di simile viene proposto e stabilito in materia di accertamenti relativi ai rapporti di lavoro. Ogni difesa è lasciata a interventi successivi (ricorsi, istanze, audizioni, ecc.), sovente vissuti con "leggerezza" dall'amministrazione, quali meri

passaggi burocratici, che hanno marginali, se non eccezionali, possibilità di incidere effettivamente sugli esiti dei controlli.

Risulta quantomeno molto singolare -ma si potrebbe dire, pure irragionevole- che non si sia mai seriamente riflettuto su uno **"Statuto del Contribuente" (uno Statuto dell'Ispezionato, se vogliamo) anche in materia di lavoro**, legislazione sociale e sicurezza. L'azienda sottoposta a verifiche sul lavoro non merita minori tutele rispetto a quanti, in parallelo, subiscono controlli in ambito fiscale. Per cui, risulterebbe quasi banale considerare di introdurre un semplice meccanismo di effettivo confronto con l'amministrazione (Inl, Inps, Inail, eccetera), precedente alla definizione formale degli accertamenti.

Le memorie e i documenti a discarico eventualmente prodotti dall'azienda, ricevuto il *"processo verbale di chiusura delle operazioni da parte degli organi di controllo"*, dovrebbero essere seriamente vagliati da istituti ed enti. I quali ne dovrebbero comunque fornire una circostanziata e motivata valutazione di riscontro, a prescindere dalla decisione finale. Attualmente è invece molto diffuso che le osservazioni, le memorie e la documentazione prodotte dai soggetti ispezionati nel corso delle verifiche di lavoro, neanche vengano prese in considerazione dagli organi ispettivi. Nel senso che, in modo frequente, non risulterà traccia alcuna della loro presentazione ai funzionari nel processo Verbale di accertamento e notificazione finale.

Una pratica senz'altro non rispettosa dei diritti di difesa di datori di lavoro e committenti oggetto di ispezione; ma neppure segnale di un'adeguata azione di vigilanza, capace di valutare senza pregiudizio ogni aspetto materiale, pro e contro, del controllo eseguito.

Che in materia di accertamenti fiscali -come dovrebbe essere per quelli di lavoro- la pratica delle "osservazioni" del contribuente debba essere assunta dall'amministrazione con molta serietà ed attenzione, ce lo ha rammentato di recente anche la **Suprema Corte** (si veda sotto, **l'Ordinanza 26.7.2021**, ►

**GIUSTA ISPEZIONE. STATUTO DELL'ISPEZIONATO E REALE PESO DELLE DIFESE**

**n. 21350), giunta ad annullare avvisi di accertamento, poiché non erano state prese in attenta considerazione le ragioni avanzate dalla difesa, ai sensi dell'art. 10-bis, Legge n. 212/2000 ("Disciplina dell'abuso del diritto o elusione fiscale"), il cui comma 6 richiede la previa "notifica al contribuente di una richiesta di chiarimenti da fornire entro il termine di sessanta giorni, in cui sono indicati i motivi per i quali si ritiene configurabile un abuso del diritto".**

In fase amministrativa, in replica a ipotizzate condotte elusive, il contribuente aveva fornito chiarimenti, enunciando le valide ragioni economiche a sostegno delle modifiche contrattuali, riconducibili alla necessità di rivedere il modello organizzativo adottato in precedenza, per la prevalenza delle funzioni gestite "dal centro", direttamente dalla capogruppo. Il successivo avviso di accertamento, che pure dà atto della memoria difensiva dell'interessata, testualmente si limita ad affermare che "Dall'analisi effettuata non emergono ulteriori elementi che provino l'assenza di fini elusivi, pertanto l'Ufficio ritiene sussistere i presupposti previsti dal D.P.R. n. 600 del 1973, art. 37-bis in merito ai ricavi non dichiarati consta-

tati dai verbalizzanti". Costituisce *ius receptum* di questa Corte che "In tema d'imposte sui redditi, il D.P.R. n. 600 del 1973, art. 37 bis, commi 4 e 5, prevede un rigoroso procedimento d'instaurazione del contraddittorio, caratterizzato da scansioni predeterminate, in cui, a pena di nullità, l'avviso di accertamento deve essere emanato previa richiesta di chiarimenti al contribuente e deve essere specificamente motivato in relazione alle giustificazioni fornite" (cfr. Cass. 16.1.2015, n. 693; Cass. 30.1.2018, n. 2239; Cass. 28.11.2018, n. 30770). La Commissione Tributaria Regionale non vi è attenuta a tale principio di diritto in quanto non ha rilevato la nullità dell'avviso d'accertamento per difetto di specifica motivazione, in relazione alle giustificazioni fornite dalla contribuente circa l'esistenza di valide ragioni economiche, o, specularmente, circa l'assenza di finalità elusive delle operazioni contestate.

Per i prossimi annunciati confronti (e scontri) tra ispettori e azienda destinati -per previsione di legge- a crescere, quella segnata dalla Legge n. 212/2000, pare essere la strada più corretta per giungere a giuste ispezioni in materia di lavoro.

# LA NATURA GIURIDICA dell'obbligo di adesione a MetApprendo

**P**er le imprese del settore metalmeccanico, il 15 ottobre 2021 segna la scadenza per l'iscrizione a MetApprendo ed il versamento del relativo contributo, e di nuovo assistiamo al polarizzarsi delle posizioni tra chi ritiene che ci si trovi di fronte ad un nuovo balzello, e chi sostiene che viceversa esso si configuri come l'espressione di un diritto soggettivo del singolo lavoratore. È d'uopo quindi interrogarsi sulla natura giuridica di quest'obbligo al fine di consigliare le imprese nel modo più compiuto e senza pregiudizi di sorta. Innanzitutto cos'è MetApprendo?

Da fonti di stampa<sup>1</sup> apprendiamo che « ... È il progetto firmato da Federmeccanica e Assital insieme a Fim, Fiom e Uilm, nato sulla base del contratto nazionale 2021 e dalla premessa che per le aziende "formare i lavoratori non è solo un impegno contrattuale, è anche e soprattutto un vantaggio competitivo". Si tratta di uno strumento che fornirà servizi alle imprese partendo dalle esigenze attuali e verrà incrementato nel tempo. Una volta accreditate, le aziende, e di conseguenza i dipendenti, avranno la possibilità di accedere a diversi strumenti, tra cui registrare mediante tecnologia Blockchain tutta la formazione fatta ed i lavoratori potranno avere a disposizione un proprio "Dossier digitale", un documento che racconta la storia e il percorso formativo ... ».

Analoga è la descrizione che viene data da fonti sindacali. La FIM-CISL sul proprio sito web spiega, infatti, che

« ... con il Ccnl 5 febbraio 2021, Federmeccanica insieme a Assital e Fim Fiom Uilm, si è impegnata realizzare una piattaforma che metta a disposizione di tutti i metalmeccanici "Servizi per la

formazione" costruiti su misura (es. blockchain per registrare la formazione, modulistica per la progettazione, pillole formative on line, ecc). L'intento è quello di aiutare le aziende ad organizzare la formazione per tutti i lavoratori, rendendo il processo formativo ancora più accessibile, flessibile e soprattutto conveniente. Si tratta di un progetto "dinamico" che partirà dai "servizi" individuati (a seguito di confronti con aziende e associazioni territoriali) come prioritari e verrà incrementato nel tempo ... ».

E allo stesso modo la FIOM-CGIL riporta:

« ... È stata costituita un'Associazione riconosciuta senza fini di lucro gestita da Federmeccanica e Fim, Fiom, Uilm chiamata «MetApprendo». La normativa contrattuale prevede un contributo aziendale una tantum per la realizzazione di una piattaforma che metta a disposizione di tutte le aziende metalmeccaniche servizi per la formazione. Obiettivi: Sostenere e favorire il diritto soggettivo alla formazione, Organizzare e registrare tramite blockchain la formazione ... »

Da parte sua Federmeccanica nella sua brochure riporta:

« ... Formare i lavoratori non è solo un impegno contrattuale per le aziende, è un vantaggio competitivo. Per questo abbiamo ideato una piattaforma per le aziende che sia accessibile, flessibile, conveniente e le aiuti a formare i lavoratori. Si tratta di un progetto dinamico che fornirà "servizi" a partire dalle esigenze attuali più sentite e verrà incrementato nel tempo. Le aziende che si accreditano avranno la possibilità di accedere all'area riservata che conterrà diversi strumenti utili ad organizzare la forma- ➤



## LA NATURA GIURIDICA DELL'OBBLIGO DI ADESIONE A METAPPRENDO

*zione. Saranno disponibili pillole formative su competenze trasversali, tecniche di base, linguistiche o digitali. In questo modo, avranno la possibilità di abbattere costi potendo fruire di contenuti validi. Le aziende potranno registrare e mettere in trasparenza la formazione mediante tecnologia Blockchain e avere a disposizione il "Dossier digitale del lavoratore", un documento, intestato al singolo dipendente, che prova in forma digitale la sua storia formativa in modo certo e non falsificabile e che lo accompagnerà in tutto il suo percorso professionale ... ».*

È palese che ci si trovi di fronte ad una espressione di bilateralità, intendendo come tale quell'insieme di esperienze normativamente riconosciute dall'art. 2, comma 1, lett. h) del D. lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e definite come:

*"... organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro mediante la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento ...".*

Resta da chiedersi quale sia il grado di obbligatorietà di questa iscrizione e quindi della relativa contribuzione.

La materia della formazione professionale è esposta nel Ccnl per i dipendenti delle imprese metalmeccaniche industriali agli articoli 6 della sezione 1<sup>a</sup> e 7<sup>a</sup> del titolo VI della sezio-

ne 4<sup>a</sup>, che ne normano l'erogazione nell'ambito, il primo del sistema di relazioni sindacali, ed il secondo della disciplina del rapporto individuale di lavoro.

L'obbligo di iscrizione e contribuzione a MetApprendo infatti troverebbe la sua fonte nei commi da 11 a 13 del predetto art. 7 così come rinnovellato dall'accordo di rinnovo del 5 febbraio 2021:

*« ... Al fine di agevolare l'organizzazione della formazione, la pianificazione e la registrazione della stessa saranno predisposti Servizi per la Formazione da definirsi in un Protocollo di regolamentazione tra le Parti. La definizione di dettaglio degli stessi avverrà nell'ambito delle seguenti macro aree: creazione di una Piattaforma nazionale per l'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti con particolare attenzione alle peculiarità delle pmi; pianificazione e registrazione della formazione mediante tecnologia Block chain, offerta di pillole formative; piani di rafforzamento delle competenze digitali; formazione su competenze trasversali ad hoc per apprendisti; supporto alla realizzazione di percorsi di alternanza scuola lavoro; definizione di nuovi criteri e modalità di condivisione dei piani formativi settoriali multi-regionali da presentare a Fondimpresa.*

*Le ore di formazione fruite tramite la Piattaforma nazionale di cui al comma precedente saranno direttamente rendicontabili sul conto formazione aziendale presso Fondimpresa.*

*I Servizi per la Formazione, nell'attuale vigenza contrattuale, saranno finanziati, con un contributo aziendale una tantum pari a 1,50 euro per dipendente da versare nel mese di luglio 2021 con modalità successivamente concordate tra le parti. Esso sarà gestito dalla Commissione Nazionale di cui all'art. 6.1 Sez. Prima. Le operazioni saranno tutte rendicontate e rese pubbliche. Al fine del calcolo del contributo verrà considerato il personale in forza a tempo indeterminato al 31 dicembre 2020 ... »*



## LA NATURA GIURIDICA DELL'OBBLIGO DI ADESIONE A METAPPRENDO

Semberebbe così – in un'ottica sistematica – che le parti abbiano inteso attribuire a questa disposizione carattere di obbligo corrispondente al diritto soggettivo del lavoratore alla formazione continua.

Tuttavia, come si evince dalla più ampia lettura dell'articolo in questione ed in particolare dei commi 8:

*« ... Il diritto soggettivo di cui ai commi 6 e 7, sarà esigibile per iniziative formative impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda, sulle quali l'azienda, d'intesa con la R.s.u. laddove presente, ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine, per partecipare a iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali. e a sostegno ... »*

e 14:

*« ... Al fine della fruizione del diritto soggettivo, durante il terzo anno del triennio, il lavoratore farà richiesta scritta entro 10 giorni lavorativi prima dell'inizio dell'attività formativa alla quale intende partecipare, producendo, su richiesta dell'azienda, la documentazione diritto soggettivo di cui al presente articolo ... »*,

il diritto soggettivo del lavoratore è soddisfatto dalla fruizione delle previste ore di formazione nelle modalità di cui al comma 10:

*« ... Le iniziative di cui al comma 6 devono essere realizzate da:*

*a) enti di cui all'articolo 1 della Legge n. 40/87 riconosciuti dal Ministero del Lavoro;*

*b) enti in possesso di accreditamento secondo le normative regionali che consentono di svolgere attività di formazione continua;*

*c) enti in possesso della certificazione di qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001:2008, settore EA 37 in corso di validità per le sedi di svolgimento delle attività formative;*

*d) Università pubbliche e private riconosciute, Fondazioni ITS e Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore;*

*e) l'azienda ... »*,

laddove la contribuzione a MetApprendo consente semplicemente di sostenere la gestione di una piattaforma che agevoli (ma non si sostituisca a) l'impresa nell'espletamento dell'obbligo di formazione continua.

Né MetApprendo intende sovrapporsi al Fondo Interprofessionale per la formazione continua<sup>2</sup> “Fondimpresa”, rispetto all'attività del quale si propone di coadiuvare imprese e lavoratori. A dispetto della loro collocazione, pertanto, quelle relative a MetApprendo sono disposizioni che possono tranquillamente farsi rientrare nella parte obbligatoria del Ccnl tra le clausole di “natura istituzionale” e come tali non hanno carattere coagente ai fini del requisito del rispetto integrale del Ccnl ai sensi, ad esempio, dell'art.3 del Decreto legge n. 71/1993 (convertito dalla Legge n. 151/1993 e successivamente modificato dall'art.10 della Legge n. 30/2003) o dell'art. 1, comma 1175, della Legge n. 296/2006.

Non è prevista, infatti, alcuna controprestazione di carattere economico a favore del dipendente in caso di mancata iscrizione, mentre le modalità di espletamento dell'obbligo formativo restano quelle di cui al comma 10 dell'articolo 7, Titolo VI, Sez. 4<sup>a</sup> del Ccnl.

Si tratta quindi di una “contribuzione a dovere libero”<sup>3</sup>.

In definitiva MetApprendo può farsi rientrare tra gli Enti Bilaterali non tipizzati, anche se, rispetto a questi, normalmente caratterizzati dalla a-teleologicità, presenta un'innovazione nella presenza di uno scopo preciso<sup>4</sup>.

In conclusione, l'unico obbligo all'iscrizione ed al versamento è quello rinvenibile nell'eventuale vincolo associativo dell'impresa alle rappresentanze datoriali, mentre per le altre la valutazione sarà quella della maggiore o minore utilità che potrà venirne dall'adesione.

2. Rif.to all'art. 118 della Legge 23 dicembre 2000, n. 388.

3. Si veda Michele Faioli in “Gli Enti Bilaterali tra obbligo e libertà nel sistema normativo italiano” Working Papers Fondazione G. Brodolini (2018).

4. Si veda la classificazione degli Enti bilaterali sempre in Michele Faioli op. cit.

**PIERGUIDO SOPRANI ANALIZZA IL RUOLO DEL LAVORATORE  
NEL SISTEMA DI SICUREZZA AZIENDALE**

# La gestione del rischio in azienda\*

**I**l lavoratore subordinato è il soggetto beneficiario della normativa sulla prevenzione degli infortuni e sull'igiene nei luoghi di lavoro. In base all'art. 2094 cod. civ., il lavoratore è soggetto al potere direttivo esercitato dal datore di lavoro (o dai preposti) e, secondo l'art. 20, comma 2, lett. a, D.lgs. n. 81/2008, anch'egli, seppure "creditore degli adempimenti in merito di sicurezza", deve contribuire insieme al datore di lavoro (e preposti), all'adempimento di tutti gli obblighi previsti per tutelare la sicurezza durante il lavoro, ma senza oneri finanziari a suo carico (art. 15, comma 2, D.lgs. n. 81/2008).

Il ruolo del lavoratore deve essere di garanzia per la tutela della propria sicurezza e dei propri colleghi: per fare questo, il lavoratore deve applicare la diligenza richiestagli (art. 2104 cod. civ.), e al contempo deve "prenderci cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro" (art. 20, comma 1, D.lgs. n. 81/2008).

L'indagine conoscitiva sulla sicurezza (Commissione Smuraglia 2) ha evidenziato che la tutela della sicurezza e della salute dipende da due condizioni indispensabili ma non sufficienti: che l'ambiente, le macchine e gli impianti siano sicuri e che il comportamento del lavoratore sia conforme alle esigenze di sicurezza.

**LA GESTIONE DEL RISCHIO DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO**  
La condotta non lecita del lavoratore non

annulla il principio della responsabilità del datore di lavoro; al tempo stesso, in capo al lavoratore vige l'obbligo di diligenza, che deve andare di pari passo con l'obbligo prioritario di vigilanza da parte dell'azienda.

Al fine di mitigare la responsabilità oggettiva del datore di lavoro, si è affermato un orientamento giurisprudenziale "innovativo" che ha messo in evidenza come il sistema della normativa antinfortunistica si è trasformato da un modello "iperprotettivo", interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro, ad un modello "collaborativo", in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori.

È stato rivisto nel corso degli anni il principio dell'irrelevanza della condotta colposa del lavoratore, facendo leva sull'individuazione di ogni singola "area di rischio" da parte del datore di lavoro che deve valutare attentamente le procedure di sicurezza; questo permette di stabilire se la condotta del lavoratore si ritrova all'interno della singola area di rischio ("rischio tipico"), oppure generi un rischio nuovo ("rischio eccentrico") estraneo al processo produttivo.

Il D.lgs. n. 81/2008 impone ai lavoratori di attenersi alle disposizioni indicate dall'azienda, di agire sempre con diligenza, prudenza e perizia: la valutazione del comportamento "esorbitante" o "abnorme" del lavoratore deve essere sempre correlata al principio di auto-responsabilità e collaborazione del lavoratore.

**IL RUOLO DEL LAVORATORE**

In linea generale, il nesso causale tra la condotta colposa del datore di lavoro per l'omessa predisposizione o vigilanza sull'osser- ➤

\* Sintesi dell'articolo pubblicato in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, 8-9, 2021, dal titolo *Il ruolo del lavoratore nel sistema di sicurezza aziendale*.



## LA GESTIONE DEL RISCHIO IN AZIENDA

vanza delle prescrizioni antinfortunistiche e l'evento infortunistico non è condizionato dal comportamento imprudente del lavoratore. Da ciò deriva che il datore di lavoro è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento del dipendente sia accertato come eccezionale, imprevedibile, inopinabile, esorbitante, oppure inosservante delle disposizioni antinfortunistiche, oppure nel caso di "comportamento doloso" o di "macroscopica imprudenza".

Vige il principio per cui la condotta del lavoratore può assumere rilevanza penale, solo se sono stati adottati tutti gli adempimenti da parte del datore di lavoro, ed inoltre al datore di lavoro non è consentito fare affidamento esclusivo sull'esperienza professionale del lavoratore.

Si parla di colpa "concorrente" del lavoratore, quando il modo improprio di operare si può definire arbitrario, e non quando risulta indotto dalla necessità derivante da condizioni di lavoro non sicure per inadempienze del datore di lavoro.

Laddove l'azienda dimostra di aver adottato le misure per rendere l'ambiente di lavoro "sicuro", si aspetta l'esatto adempimento dell'obbligazione di lavoro da parte del lavoratore, e l'uso della diligenza nello svolgimento delle singole lavorazioni.

"Pertanto l'obbligo del datore di lavoro di vigilare affinché siano impediti atti o manovre rischiose del dipendente nello svolgimento del suo lavoro, così come di controllare l'osservanza da parte dello stesso delle norme di sicurezza "non comporta una continua vigilanza nell'esecuzione di ogni attività né il dovere di affiancare un preposto ad ogni lavoratore impegnato in mansioni richiedenti la prestazione di una sola persona, o di organizzare il lavoro in modo da moltiplicare verticalmente i controlli fra i dipendenti, richiedendosi solo una dili-

genza rapportata in concreto al lavoro da svolgere, e cioè alla ubicazione del medesimo, all'esperienza e specializzazione del lavoratore, alla sua autonomia, alla prevedibilità della sua condotta, alla normalità della tecnica di lavorazione ... Pertanto, la responsabilità del datore di lavoro va totalmente esclusa se l'infortunio accaduto a lavoratore esperto, trovi causa in una manovra dello stesso, estremamente pericolosa e non necessaria per l'esecuzione del compito affidatogli, poiché l'elevata pericolosità di tale condotta (e la sua estraneità alla mansione assegnata) ne comporta la imprevedibilità" (Cass. civ., sez. lav., 10 luglio 1996, n. 6282).

Infine, ciascun lavoratore ha l'obbligo di segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze delle attrezzature di lavoro, dei mezzi di trasporto, nonché dei dispositivi di sicurezza e dei dispositivi di protezione messi a loro disposizione, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza (art. 20, D.lgs. n. 81/2008).

### CONCLUSIONI

Le "azioni pericolose" del lavoratore sono tuttora alla base di un numero significativo di infortuni e, nonostante l'innovazione tecnologica, l'informazione, la formazione e l'addestramento professionale, l'organizzazione aziendale della prevenzione e l'esistenza di procedure di sicurezza, esse non sono ulteriormente riducibili. È questo l'aspetto più pericoloso e delicato del ruolo del lavoratore, il quale deve supportare il datore di lavoro con un comportamento diligente e attento.

### CASISTICA GIURISPRUDENZIALE

Cass. pen., sez. IV, 3 marzo 2016, n. 8883  
Cass. pen., sez. IV, 2 novembre 2018, n. 49885  
Cass. pen., sez. IV, 17 novembre 2020, n. 32178  
Cass. pen., sez. IV, 25 giugno 2021, n. 24830.

**FEDERICO COSTANTINI METTE AL CENTRO DELLA PROPRIA ANALISI IL MONDO DELLA INTELLIGENZA ARTIFICIALE E IL FUTURO DEL LAVORO, DEL DESIGN TECNOLOGICO E RIFLETTE SUL FUTURO DEL LAVORO NELL'UE**

# INTELLIGENZA ARTIFICIALE, lavoro e competenze del futuro\*

Con questo contributo l'Autore si propone di approfondire il significato di regolamentazione dell'intelligenza artificiale, descrivendo il contesto in cui è destinata ad operare.

Lo sviluppo dirompente delle nuove tecnologie ci sta ponendo di fronte a problematiche e timori di enorme portata.

Nuove leggi dovranno essere pertanto applicate affinché la rivoluzione digitale, nonostante le possibilità straordinarie di sviluppo che comporta, non si trasformi in una trappola per la nostra specie.

Seguendo semplici direttive, governi e imprese potranno creare insieme un futuro migliore nel quale le tecnologie saranno inclusive, democratiche e capaci di riflettere le esigenze di tutti, come lavoratori e cittadini, e non solo come consumatori.

## FUTURO DEL LAVORO ED ETICA TECNOLOGICA

Il futuro del lavoro è uno dei temi più delicati tra tutti quelli che riguardano l'avvento dell'intelligenza artificiale.

Nell'ultimo libro di Frank Pasquale, che l'Autore chiama in causa, vengono formulate quattro nuove leggi della robotica la prima delle quali prevede che *"i sistemi robotici e le intelligenze artificiali devono essere complementari ai professionisti e non sostituirli"*<sup>1</sup>.

A ben vedere, la distinzione sottesa alla legge enunciata - tra intelligenze artificiali complementari e intelligenze artificiali so-

stitutive - sembra semplicistica dal punto di vista astratto e di difficile applicazione sotto il profilo pratico, ma soprattutto non rende adeguatamente conto del fatto che nessuno può dirsi totalmente estraneo rispetto alle conseguenze dell'avvento delle intelligenze artificiali nel mondo del lavoro. Al contrario, in questo e in altri trattati di diversi studiosi<sup>2</sup>, non si esagera nel porre al primo posto il problema dell'occupazione e delle professioni, proprio perché al momento non esistono risposte certe o prospettive univoche.

## LE PIÙ RECENTI FORMULAZIONI DI PRINCIPIO IN TEMA DI ETICA DELL'IA

Anche le istituzioni europee si sono interessate negli ultimi anni a questi temi, con un approccio antropocentrico.

La premura principale - a fronte dei vantaggi, e al contempo dei rischi, derivanti dalla diffusione dell'IA - risiede nella creazione di un ecosistema di fiducia che, senza pregiudicare gli investimenti e la ricerca, garantisca la sicurezza e i diritti umani e preservi l'unità del mercato interno, evitando quindi una sua frammentazione.

A tal proposito vale la pena di ricordare la Risoluzione del Parlamento Europeo del 2017<sup>3</sup>, nella quale si prospettava l'ipotesi di attribuire ai sistemi autonomi una sorta di "personalità giuridica" nonché il *"Libro Bianco sull'intelligenza artificiale"* pubblicato del 2020<sup>4</sup> nel quale si enuncia la strategia adottata ►

\* Sintesi dell'articolo pubblicato ne *LG.*, 8/9, p. 807 dal titolo *Intelligenza artificiale, design tecnologico e futuro del lavoro nell'UE: i presupposti e il contesto.*

1. F. Pasquale, *New laws of robotics. Defending human expertise in the age of AI*, tr. it. di P. Bassotti, *Le nuove leggi della robotica. Difendere la competenza umana nell'era dell'in-*

*telligenza artificiale*, Roma, 2021 (2020).

2. Per tutti, Y.N. Harari, *21 Lessons for the 21st Century*, tr. it. di M. Piani, *21 lezioni per il XXI secolo*, Milano, 2019 (2018).

3. Risoluzione del Parlamento europeo del 16 febbraio 2017 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti norme di diritto civile sulla robotica

(2015/2103(INL)), in G.U., C 252 del 18 luglio 2018, 239- 257, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX:52017IP0051>.

4. Cfr. COM (2020) 65 final del 19 febbraio 2020, Libro bianco sull'intelligenza artificiale - Un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia.





## INTELLIGENZA ARTIFICIALE, LAVORO E COMPETENZE DEL FUTURO

dall'Unione Europea per il breve e medio termine, ma anche i risultati dell'attività di organismi consultivi appositamente costituiti.

Rispetto a questi ultimi si segnalano in particolare lo "Statement on Artificial Intelligence, Robotics and 'Autonomous' Systems" elaborato dal GEE (Gruppo europeo sull'etica nelle scienze e nelle nuove tecnologie) nel 2018, ma soprattutto il "Gruppo di esperti ad alto livello sull'intelligenza artificiale", in inglese "High-Level Expert Group on Artificial Intelligence" (AI HLEG, d'ora in poi)<sup>5</sup>, che pubblicò l'8 aprile 2019 gli "Orientamenti etici per un'IA affidabile"<sup>6</sup>, il 26 giugno 2019 le "Raccomandazioni concernenti politica e investimenti per una IA affidabile"<sup>7</sup> e infine il 17 luglio 2020 una "Lista di criteri di valutazione per una IA affidabile"<sup>8</sup>.

È importante sottolineare tre caratteri di fondo nell'attività dell'AI HLEG, che svolse un importante lavoro di sintesi delle discussioni condotte in precedenza.

Anzitutto, dal punto di vista del metodo, si adottava un approccio segnatamente partecipativo e ciò si ritrova anche nello svolgimento di articolate consultazioni che coinvolsero una vasta ed eterogenea platea di interlocutori alla ricerca di un sempre più ampio consenso.

In secondo luogo, per quanto riguarda i contenuti, si intese formulare i principi in modo intenzionalmente astratto, riprendendo anche nello stile la formulazione della "Carta di Nizza"<sup>9</sup> che viene sostanzialmente declinata in senso tecnologico<sup>10</sup>.

Da ultimo, è rilevante osservare che questi orientamenti non esprimono una qualificazione morale di determinate condotte ma si limitano piuttosto a delineare il quadro formale al cui interno queste valutazioni posso-

no essere effettuate mediante un accurato bilanciamento tra valori contrapposti e un apprezzamento dei rischi intrinseci connessi. Per quanto riguarda il nostro ordinamento, non si può non menzionare il "Libro bianco sull'Intelligenza Artificiale" pubblicato nel marzo 2018 a cura della Task Force IA dell'Agenzia per l'Italia digitale<sup>11</sup>, nonché la "Strategia Nazionale per l'intelligenza artificiale"<sup>12</sup>, documento pubblicato nell'ottobre del 2020 contenente le proposte del gruppo di esperti nominato selezionati dal Ministero per lo Sviluppo Economico.

L'idea di fondo è che l'IA sia un tema rispetto a cui i soggetti pubblici - gli Stati, per intendersi - e quelli privati - i grandi providers come Google, Facebook e Amazon, ma in generale ogni impresa tecnologicamente avanzata - siano parte del problema e, al contempo, della soluzione.

Così come pare quantomeno improduttivo che tra i primi e i secondi vi sia una contrapposizione, risulta indispensabile un coordinamento a livello internazionale (tra Stati) e una cooperazione trasversale (tra Stati e operatori economici).

### IL CONTESTO NORMATIVO EUROPEO IN TEMA DI TECNOLOGIE INFORMATICHE E LA "LEGGE SULL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE"

Il periodo storico che stiamo vivendo può essere considerato davvero un momento di svolta. Da diversi anni le iniziative dell'Unione Europea, in tema di IA, si collocano in una attività di revisione e di ampliamento dell'intera normativa che riguarda le nuove tecnologie. In estrema sintesi, al fine di creare un quadro regolamentare funzionale allo sviluppo del "mercato unico digitale", l'UE sta sincronizzando i suoi sforzi in diverse direzioni: difen-

5. La costituzione di questo organismo consultivo avvenne nel giugno 2018 nell'ambito delle iniziative adottate dall'Unione Europea, cfr. COM (2018) 237 final del 25 aprile 2018, L'intelligenza artificiale per l'Europa, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:52018DC0237>, nonché COM (2018) 795 final del 7 dicembre 2018, Piano coordinato sull'intelligenza artificiale.

6. La prima versione fu resa pubblica il 18 dicembre 2018. Insieme alle Linee guida venne pubblicato un documento recante una definizione dell'IA, [https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc\\_id=60673](https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=60673)

7. <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/policy-and-investment-recommendationstrustworthy-artificial-intelligence>

8. Assessment List for Trustworthy Artificial Intelligence (ALTAI).

9. Cfr. Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in G.U., C 202 del 7 giugno 2016, 389-405, [https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/char\\_2016/oj](https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/char_2016/oj), nonché, per la loro utilità in sede ermeneutica, le "Spiegazioni" pubblicate in G.U.U.E., C 303 del 14 dicembre 2007, 17-35.

10. Si sottolinea come questa operazione sia mutuata dall'approccio in tema di regolamentazione bioetica in A. Turano, *Robotica e robotica: questioni e prospettive nazionali ed europee*, in G. Alpa (a cura di), *Diritto e intelligenza artificiale: profili generali, soggetti, contratti, responsabilità civile, diritto bancario e finanziario, processo civile*, Pisa, 2020, 125-159.

11. Cfr. <https://ia.italia.it/assets/librobianco.pdf>

12. Cfr. [https://www.mise.gov.it/images/stories/documenti/Strategia\\_Nazionale\\_AI\\_2020.pdf](https://www.mise.gov.it/images/stories/documenti/Strategia_Nazionale_AI_2020.pdf)



## INTELLIGENZA ARTIFICIALE, LAVORO E COMPETENZE DEL FUTURO

dere i suoi confini cibernetici aumentando la cooperazione in tema di sicurezza informatica<sup>13</sup>, velocizzare gli scambi economici favorendo la smaterializzazione dei documenti e il reciproco riconoscimento della loro validità<sup>14</sup>, fornire un quadro più chiaro e aggiornato relativamente alle responsabilità degli operatori economici e alla concorrenza<sup>15</sup>, rendere trasparenti le istituzioni trasformando in risorsa pubblica i dati in esse conservati<sup>16</sup>, garantire i diritti fondamentali attraverso una stringente e uniforme tutela dei dati personali<sup>17</sup>.

Per quanto riguarda specificamente la legislazione in tema di IA, numerose iniziative di estremo interesse sono state adottate tra la fine del 2020 e l'inizio del 2021.

Si tratta in particolare dei testi approvati il 20 ottobre 2020 dal Parlamento Europeo in relazione al *“Quadro relativo agli aspetti etici dell'intelligenza artificiale, della robotica e delle tecnologie correlate”* (2020/2012(INL))<sup>18</sup>, al *“Regime di responsabilità civile per l'intelligenza artificiale”* (2020/2014(INL))<sup>19</sup>, nonché ai *“Diritti di proprietà intellettuale per lo sviluppo di tecnologie di intelligenza artificiale”* (2020/2015(INI))<sup>20</sup>.

Ad essi si è aggiunto il 20 gennaio 2021 un ulteriore documento concernente le *“Questioni di diritto internazionale, con particolare riferimento all'utilizzo bellico della IA”*

(2020/2013(INI))<sup>21</sup>.

L'eterogeneità dei temi oggetto di considerazione e la diversità di approccio palesano la frenesia con cui - complice la pandemia - il Legislatore sta prendendo le misure dell'innovazione tecnologica, anche con il rischio calcolato e consapevole di adottare soluzioni forse provvisorie e parziali, ma se non altro immediate.

Questo è il contesto nel quale si inserisce la c.d. *“Legge sull'Intelligenza Artificiale”* ossia la proposta di Regolamento presentata il 21 aprile 2021<sup>22</sup>.

In massima sintesi, in essa si prende atto delle discussioni svoltesi a livello internazionale e si tenta di delineare una disciplina in cui le istituzioni pubbliche si pongono come custodi di un sistema di *governance* nel quale autorità indipendenti nazionali si coordinano tra loro e verificano, anche attraverso il contributo di entità private, la qualità dei sistemi AI prima del loro ingresso nel mercato, valutandone i requisiti, che sono differenziati a seconda del rischio intrinseco - elevato o meno - rappresentato dagli agenti artificiali.

In altri termini, l'etica dell'IA viene ricondotta ad un sistema di certificazione tecnologica del tutto simile a quella già applicata ai prodotti industriali, ossia ad una questione di *design* tecnologico.

13. La Dir. UE 2016/1148, c.d. NIS - da Network Information Security - e il Reg. UE 2019/881 - c.d. “Cybersecurity Act” sono attualmente in corso di revisione.

14. Il quadro normativo in tema di firme elettroniche, originariamente basato sulla Dir. UE 1999/93/CE, è rivisitato con il Reg. UE 910/2014.

15. La Dir. UE 2000/31 sarà presto sostituita dal “Legge sui Servizi Digitali”.

16. Proposta di Regolamento relativo

alla governance europea dei dati (Atto sulla governance dei dati), COM (2020) 767 final del 25 novembre 2020.

17. Cfr. a tal proposito Dir. 95/46/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 ottobre 1995, relativa alla tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, in G.U.U.E..

18. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0275\\_IT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0275_IT.html)

19. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0276\\_IT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0276_IT.html)

20. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0277\\_IT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0277_IT.html)

21. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0009\\_IT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0009_IT.html)

22. Proposta di Regolamento che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale (Legge sull'Intelligenza Artificiale), COM (2021) 206 final del 21 aprile 2021.



# La conciliazione assistita in materia di lavoro: E I CONSULENTI DEL LAVORO?\*

**N**elle pieghe dell'attuale progetto di riforma della giustizia civile dibattuto in questo periodo in Parlamento, tema amplissimo e sui cui non vi sarebbe spazio per soffermarsi completamente, spunta una norma apparentemente neutra e di sicuro interesse, che sembra contenere fra le pieghe un preciso indirizzo politico.

Si prevede che la conciliazione in materia di lavoro, di cui all'art. 411 primo comma, del codice di procedura civile, sia esperibile direttamente fra le parti, purchè assistite ciascuna da "un difensore". Ovviamente a tale accordo verrebbe accordata sia l'esecutività prevista in materia, sia la capacità di concludere in maniera c.d. "tombale" le rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 c.c..

Si tratta di un interessante alleggerimento della formulazione attuale, per la quale le sedi c.d. "protette" sono le uniche a poter raccogliere e sancire le definitive rinunce del lavoratore.

Infatti, non è infrequente che in tali sedi protette pervengano accordi di fatto già raggiunti fra le parti, talvolta anche già confezionati nel testo finale, molto spesso con l'ausilio di professionisti del lavoro che si confrontano e mediano gli interessi e le rispettive posizioni delle parti.

Il passaggio nelle sedi protette acquisisce così talvolta un mero suggello formale, ancorchè rimane comunque intatta – in tutti gli altri casi e talora anche in quelli predetti – la funzione di garanzia, formale e sostanziale, che esse svolgono, con particolare riguardo alla posizione delicata e più debole del lavoratore.

A parere di chi scrive, peraltro, così come già la magistratura ha avuto modo di osser-

vare per le conciliazioni in sede sindacale, in caso di conciliazione assistita non sarebbe male in primo luogo un inciso che rispetto a tale riforma prevedesse che l'assistenza di ciascuna parte debba essere effettiva e documentabile e non meramente formale e/o di favore.

È poi ovvio che a tale riguardo, e proprio per garantire al massimo una reale assistenza, il difensore non sia un soggetto qualunque ma abbia una specifica preparazione in materia di lavoro. Pertanto, non dissimilmente dalla riflessione portata avanti in seno alle professioni legali in merito alla specializzazione, l'accesso a tale particolare assistenza andrebbe tuttavia riservata, sempre a parer dello scrivente, solamente ai "lavoristi", ovvero a quella branca dell'avvocatura con qualificata competenza in diritto del lavoro. Ma a questo corollario vorremmo aggiungere un altro di particolare rilevanza. Orbene, nelle pieghe della scrittura e della presentazione della riforma in argomento appare chiaro l'intento del riformista di turno di tradurre la parola "difensore con quella di "avvocato". Pertanto, la conciliazione assistita in materia di lavoro sarebbe riservata solo qualora le parti siano assistite da due avvocati.

È per mero senso dell'obiettività, e non certo per difesa di una categoria che di esser difesa non ha alcun bisogno, che osservo che se questa fosse la piega presa dalla novella normativa è stridente la mancanza, fra i possibili difensori-conciliatori, dei consulenti del lavoro.

I quali, non solo per definizione, competenza in materia lavoristica ce l'hanno, eccome. Non soltanto, e pienamente, nella ►

\* Pubblicato su LavoroDirittiEuropa, 3/2021.



## LA CONCILIAZIONE ASSISTITA IN MATERIA DI LAVORO: E I CONSULENTI DEL LAVORO?

composizione giuridica della controversia, ma anche in molteplici aspetti non proprio secondari della conciliazione, a cominciare dalle fasi di calcolo del *quantum*, senza trascurare anche le ricadute amministrative fiscali e previdenziali. Anzi, proprio l'esperienza in materia di contenzioso e conciliazione porta ad osservare come non di rado su tali aspetti si osservi in talune sedi una certa trascuratezza di forma e sostanza, che sicuramente non agevola il successivo esito positivo di una controversia già composta e che rischia di incagliarsi *ex post* sui dettagli (nei quali, come recita un vecchio adagio, si nasconde il diabolico).

Del resto, già i consulenti del lavoro hanno nel DNA del loro codice deontologico quanto basta per rappresentare compiutamente gli interessi di una parte in un ambito lavoristico, e non già solamente sul fronte datoriale ma anche, se occorresse, assistendo il lavoratore. Cosa che è riconosciuta, solo per fare qualche esempio, per quanto riguarda l'invio del modello telematico di dimissioni o, con ancor più pregnanza, per le previsioni dell'art. 3 del D.lgs. n. 81/2015 in merito all'assistenza del lavoratore dinanzi alle commissioni di certificazione in caso di modifica delle mansioni. Senza contare che proprio alla categoria dei Consulenti del Lavoro, sia pure in quanto Ordini Provinciali e sotto il coordinamento del Consiglio Nazionale nell'ambito di intese con il Ministero del Lavoro, è affidata la possibilità di costituire Commissioni di Certificazione, Conciliazione ed Arbitrato.

Che funzionano da tempo a pieno regime sul territorio con pluralità di colleghi adeguatamente formati ed esperti.

Insomma, l'esperienza e la competenza ci sono tutte, la deontologia pure, non sembra esserci nulla di ostacolo che a rappresentare una parte in ambito di conciliazione assistita vi siano anche i consulenti del lavoro. A meno che, ovviamente, questa piega della riforma non nasconda un ingiustificato *favor* verso una categoria, quella degli avvocati, minando però nel contempo le esigenze di celerità e di snellimento del contenzioso che in tali pratiche di ADR trovano la loro giustificazione, visto l'altissimo numero di consulenti del lavoro che in tali conciliazioni sono coinvolti in assistenza alle parti.

Peraltro ciò darebbe anche la possibilità, si consenta a chi scrive, di inserire un altro tassello non secondario, che è quello della piena reciprocità deontologica fra le parti che assistono il contenzioso lavoristico, reciprocità che oggi purtroppo non sussiste, sostenendo taluni legali in punta di diritto che la facoltà di effettuare comunicazioni riservate – e pretenderne la riservatezza e non riproducibilità – spetti solo e soltanto agli avvocati, senza alcuna prerogativa riconosciuta al consulente.

Che poi, ad onor del vero, la maggior parte dei legali questa forma di rispetto e collaborazione interprofessionale la osservino è altra cosa, chi si occupa del diritto del lavoro può comprendere senza fatica la differenza fra diritto effettivo e benevola concessione.



# Evoluzione degli ammortizzatori sociali e del blocco dei licenziamenti ALLA LUCE ANCHE DEL D.L. N. 146/2021

**U**lteriore rinnovo dei periodi di fruizione degli ammortizzatori sociali emergenziali con causale Covid-19, anche se limitatamente ad alcuni settori.

Il decreto legge n. 146 del 21 ottobre 2021 – c.d. decreto fiscale – ha, infatti, prolungato di altre 13 settimane, collocate nel periodo compreso tra il 01 ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021, la possibilità di presentare domanda di assegno ordinario o di cassa integrazione salariale in deroga. Un ulteriore periodo, compreso sempre tra il 01 ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021, è stato poi previsto per i datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili, identificati, secondo la classificazione delle attività economiche ATECO 2007, con i codici 13, 14 e 15. A

queste imprese potranno essere riconosciute altre 9 settimane, in presenza di sospensioni o riduzioni di attività riconducibili alla pandemia.

Le nuove norme si applicano ai lavoratori in forza alla data del 22 ottobre 2021. Alla luce delle novità, si ritiene, pertanto, utile integrare e sostituire la tabella relativa agli ammortizzatori sociali emergenziali, già pubblicata su Sintesi del mese di luglio cui è stata altresì apportata una ulteriore modifica rispetto ad un re-fuso nella sezione “Aziende FIS o altro Assegno Ordinario (es. FSBA)”.

*Nell'ambito del Centro Studi e Ricerche Unificato dell'Ordine provinciale dei Consulenti del Lavoro e dell'Ancl Up di Milano, hanno particolarmente collaborato alla predisposizione della tabella ripilogativa: Stella Crimi, Daniela Stochino e Enrico Vannicola.* ➤

## EVOLUZIONE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI E DEL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

ALLA LUCE ANCHE DEL D.L. N. 146/2021

	NR. SETTIMANE	PERIODO	REQUISITI	BLOCCO LICEN.	CTRB ADD.LE	PROCEDURA SINDACALE	TERMINI PRESENTAZIONE DOMANDA INPS	DIP.TI IN FORZA AL	COMPUTO SETTIMANE
<b>AZIENDE CIGD</b>									
L. 178/2020 ART. 1 CO. 300	12 SETTIMANE	DAL 01/01/2021 AL 30/06/2021	COVID	31/03/21	NO	AGEVOLATA COVID	AGEVOLATA COVID	01/01/21	NO
D.L. 41/2021 ART. 8 CO. 2	28 SETTIMANE	DAL 01/04/2021 AL 31/12/2021	COVID	31/10/21	NO	AGEVOLATA COVID	AGEVOLATA COVID	23/03/21	NO
D.L. 146/2021 ART. 11	13 SETTIMANE solo se già interamente autorizzato il periodo di 28 settimane ex art. 8 co. 2 DL 41/2021	DAL 01/10/2021 AL 31/12/2021	COVID	DURATA DELLA FRUIZIONE DEL TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE	NO	AGEVOLATA COVID	AGEVOLATA COVID	22/10/21	NO
<b>AZIENDE FIS O ALTRO ASSEGNO ORDINARIO (Es. FSBA)</b>									
L. 178/2020 ART. 1 CO. 300	12 SETTIMANE	DAL 01/01/2021 AL 30/06/2021	COVID	31/03/21	NO	AGEVOLATA COVID	AGEVOLATA COVID	01/01/21	NO
D.L. 41/2021 ART. 8 CO. 2	28 SETTIMANE	DAL 01/04/2021 AL 31/12/2021	COVID	31/10/21	NO	AGEVOLATA COVID	AGEVOLATA COVID	23/03/21	NO
D.L. 146/2021 ART. 11	13 SETTIMANE solo se già interamente autorizzato il periodo di 28 settimane ex art. 8 co. 2 DL 41/2021	DAL 01/10/2021 AL 31/12/2021	COVID	DURATA DELLA FRUIZIONE DEL TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE	NO	AGEVOLATA COVID	AGEVOLATA COVID	22/10/21	NO
<b>AZIENDE CIGO</b>									
L. 178/2020 ART. 1 CO. 300	12 SETTIMANE	DAL 01/01/2021 AL 31/03/2021	COVID	31/03/21	NO	AGEVOLATA COVID	AGEVOLATA COVID	01/01/21	NO
D.L. 41/2021 ART. 8 CO. 1	13 SETTIMANE	DAL 01/04/2021 AL 30/06/2021	COVID	30/06/21	NO	AGEVOLATA COVID	AGEVOLATA COVID	23/03/21	NO
D.L. 73/2021 ART. 40 CO. 3 e 4	NEI LIMITI DEL D.LGS. 148/2015	DAL 01/07/2021 AL 31/12/2021	COVID	PERIODO FRUIZIONE CIGO	NO	D.LGS. 148/2015	D.LGS. 148/2015	ANZIANITÀ MINIMA 90 GIORNI	SI
D.L. 73/2021 ART. 40 BIS	13 SETTIMANE	DAL 01/07/2021 AL 31/12/2021	COVID	PERIODO FRUIZIONE CIGO	NO	AGEVOLATA COVID	AGEVOLATA COVID	ANZIANITÀ MINIMA 90 GIORNI	NO
D.L. 73/2021 ART. 40 CO. 1	26 SETTIMANE (RIDUZIONE ATTIVITÀ)	DAL 26/05/2021 AL 31/12/2021	CALO FATTURATO 50% I SEM. 2021 I SEM. 2019	ACCORDO FINALIZZATO AL MANTENIMENTO LIV. OCC.	NO	ACCORDI COLLETTIVI AZIENDALI	D.LGS. 148/2015	26/05/21	NO
<b>AZIENDE CIGO TESSILI</b>									
D.L. 99/2021 ART. 4 CO. 2	17 SETTIMANE	DAL 01/07/2021 AL 31/10/2021	COVID	31/10/21	NO	AGEVOLATA COVID	AGEVOLATA COVID	30/06/21	NO
D.L. 146/2021 ART. 11	9 SETTIMANE	DAL 01/10/2021 AL 31/12/2021	COVID	DURATA DELLA FRUIZIONE DEL TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE	NO	AGEVOLATA COVID	AGEVOLATA COVID	22/10/21	NO

# La contrattazione collettiva tra teoria e pratica: EFFETTIVITÀ CONOSCIBILITÀ E RICADUTE CONCRETE

**L**o scorso 19 luglio, il CPO di Milano, in collaborazione con i CPO di Caltanissetta e Ragusa e con la partecipazione di ADAPT, ha organizzato il convegno: “**La contrattazione collettiva tra teoria e pratica: effettività conoscibilità e ricadute concrete**” creando un ponte virtuale tra nord e sud, territorio italico attraversato trasversalmente da un identico problema che sta a cuore all’intera categoria dei Consulenti del Lavoro, nessuna provincia esclusa.

Il tema è stato affrontato da più punti di vista e da più osservatori, quello:

- accademico a cura del **Michele Tiraboschi** e del **Dott. Giovanni Pigliararmi**,
- della consulenza del lavoro, a cura dei Colleghi **Riccardo Bellocchio** e **Andrea Asnaghi**,
- dell’avvocatura, a cura degli Avvocati **Barbara Grasselli** del Foro di Milano (interventuta sostituendo l’Avv.to Zambelli) e **Nino Cortese** del Foro di Ragusa,
- dell’Inps a cura del **Dott. Filippo Pagano**,
- dell’Ispettorato del Lavoro a cura del **Dott. Pierluigi Rausei**,
- della magistratura a cura del dott. **Pietro Martello**,

coordinati dal Collega **Angelo Vitale** di Caltanissetta.

Il Presidente **Potito di Nunzio** introduce i temi della tavola rotonda seguito dal moderatore **Angelo Vitale**, consulente del lavoro in Caltanissetta, e dai presidenti degli ordini di Caltanissetta, collega **Rosalia Lo Brutto**, e di Ragusa, collega **Rosy Saraceno**, che dopo aver ringraziato tutti gli illustri

ospiti, mette in evidenza proprio il carattere trasversale del tema della tavola rotonda che non poteva non essere osservato e analizzato da più punti di vista, da quello dei consulenti del lavoro, degli accademici, delle istituzioni e dalla magistratura e avvocati. Un breve intervento della dott.ssa Pedrotti, direttore regionale Inps Sicilia, chiude la presentazione dei lavori anticipando, in parte, i temi che saranno affrontati dal dott. Pagano, per l’Inps.

I Relatori della tavola rotonda sono chiamati a riflettere sulla necessità (o meno) di un intervento del Legislatore che metta ordine nella controversa materia della contrattazione. I problemi sono quelli della individuazione del contratto collettivo applicabile, la identificazione e la lotta ai contratti pirata e al *dumping* contrattuale, della raccolta del dato elettorale e associativo per identificare i soggetti sindacali, la convivenza con la “giungla contrattuale”.

Decisa è la posizione espressa dal Presidente del Cpo di Milano, Potito di Nunzio, a favore di una discesa in campo del Legislatore, come meglio spiegherà nel suo successivo intervento, ponendosi in antitesi al **Prof. Tiraboschi** che, inaugurando i lavori con la prima relazione incentrata sulla teoria della contrattazione collettiva, si sbilancia a favore di una totale apertura al solo intervento delle parti sociali nella materia della contrattazione collettiva invitando tutti a ripensare lo studio della contrattazione collettiva in Italia e il ruolo del giurista del lavoro con l’obiettivo di superare la contrapposizione tra teoria e pratica, fra professori e operatori del diritto. Una contrapposizio- ➤



## LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA TRA TEORIA E PRATICA: EFFETTIVITÀ CONOSCIBILITÀ E RICADUTE CONCRETE

ne che non aiuta a fare buon uso dei contratti collettivi e non aiuta a fare crescere il sistema delle relazioni industriali verso obiettivi condivisibili.

Nel rimandare allo scritto del Prof. Tiraboschi *Appunti per una ricerca sulla contrattazione collettiva in Italia: il contributo del giurista del lavoro* (clicca [qui](#) per la pubblicazione) che magistralmente illustra (l'esigenza di) una nuova teoria della contrattazione collettiva fondata sullo studio sistematico della realtà giuridica fattuale, si annota come la posizione del prof. Tiraboschi a tutto favore delle parti sociali nasca da una pluriennale esperienza maturata nello studio del diritto del lavoro e del diritto delle relazioni industriali e nella intensa attività didattica e di ricerca svolta (anche) sul territorio. Secondo il Prof. Tiraboschi è bene verificare cosa succede a livello di prossimità, sul territorio, nelle aziende.

Egli propone di studiare il fenomeno nella sua effettività e come giuristi di dare un contributo all'interno di contesti interdisciplinari studiando i contenuti del contratto collettivo, in fabbrica, sul territorio, sotto il profilo politico e sociologico. Sono da abbandonare logiche e ragionamenti chiusi ed autoreferenziali.

Il Prof. Tiraboschi, come detto, *non* ravvisa l'esigenza di una legge sulla rappresentanza in quanto i Ccnl sono un ordine economico e sociale, *quanto* l'opportunità di lasciare ai corpi intermedi il compito di regolare la materia. Vi sarebbe, infatti, l'esigenza di riconnettere la razionalità giuridica a quella economica pensando ad un ordine sociale. La crisi della politica e delle istituzioni è incardinata nel tentativo di *disintermediare* e quindi di intendere il "tema del lavoro" come se fosse un tema puramente di contratti, di tariffe e non invece un tema di chi "costruisce l'economia e i mercati del lavoro e di chi

### Relazione del dott. Pigliararmi

Il **dottor Pigliararmi**, ricercatore Adapt, riporta i risultati di una lunga ricerca condotta sui contratti collettivi in Italia. Relazione molto interessante dalla quale è stato possibile evidenziare come vi sia stata una crescita decisamente rilevante nel numero dei contatti in Italia. Lo studio ha riguardato il periodo 2005-2018 e i dati raccolti (il numero dei contratti nell'archivio CNEL nel 2005 è pari a 292 e nel 2018 è pari a 799) hanno spinto il Relatore ad indagare i motivi che potrebbero essere alla base di questa crescita, probabilmente multifattoriali, legati agli andamenti economici e alla forte globalizzazione. Altri temi indagati riguardano le organizzazioni sindacali e le modalità di negoziazione dei contratti collettivi; l'obiettivo è capire se i contratti sono i veri portatori di interessi collettivi che rispondono a esigenze aziendali e/o si tratta di "contratti pirata", l'auspicio è quello di riuscire ad offrire un metodo orientativo da adottare in una situazione caratterizzata dal pluralismo sindacale e una chiave di lettura e risposte tendenzialmente affidabili (pure in presenza di prassi e giurisprudenza "non sempre stabili").

governa questi mercati e le dinamiche dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro".

*"(...) è oggi il tempo per una indagine della realtà giuridica effettuale della contrattazione collettiva che consenta di percorrere il senso inverso della strada sin qui praticata dalla dottrina e cioè verificare cosa dice la realtà contrattuale di livello decentrato e di prossimità rispetto alle prescrizioni normative del centro (contratto collettivo di categoria e/o accordi interconfederali sugli assetti contrattuali). Come di non secondario interesse è un percorso di ricerca volto a verificare cosa abbia davvero generato, in termini normativi e contrattuali, «il nuovo sindacato dello Statuto», che opera dentro i luoghi di lavoro e gli ecosistemi territoriali delle catene del valore, in termini di modifica degli assetti organizzativi e di garanzia della coesione sociale, e che per contro pare aver progressivamente perso il suo ruolo di attore politico quantomeno nelle dinamiche della concertazione nazionale (...)"<sup>1</sup>*

1. M. Tiraboschi, *Appunti per una ricerca sulla contrattazione collettiva in Italia: il contributo del giurista del lavoro*, DRI, 3, 2021.



## LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA TRA TEORIA E PRATICA: EFFETTIVITÀ CONOSCIBILITÀ E RICADUTE CONCRETE

Quasi in chiusura della relazione, il prof. Tiraboschi aggiunge che esiste (anche) un problema di conoscibilità del materiale contrattuale. Il D.lgs. n. 151/15 consente l'accesso degli enti pubblici ai contratti di livello decentrato presso gli ispettorati del lavoro: ma l'accesso, per questioni di *privacy*, viene negato. Circostanza, questa, che crea un problema, certo, ma che non rappresenta un ostacolo insormontabile per chi voglia intraprendere ricerche scientifiche che ruotano intorno a fenomeni dinamici e in continua evoluzione.

Segue all'intervento del Prof. Tiraboschi la relazione del Coordinatore del Centro Studi del CPO di Milano e consulente del lavoro, **dott. Riccardo Bellocchio**, legato alla parte più operativa che ricorda *in primis* come il contratto collettivo sia un contratto di diritto comune e come sostanzialmente sia libera la scelta sia della associazione sindacale che del contratto che le parti intendono applicare e ne evidenzia le ricadute operative.

Restano, all'interno di questo perimetro normativo appena accennato, dei punti fermi che sono rappresentati dall'art. 36 Cost. per la parte economica e dall'art. 2070 c.c., norma che così prevede

*“L'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore.*

*Se l'imprenditore esercita distinte attività aventi carattere autonomo, si applicano ai rispettivi rapporti di lavoro le norme dei contratti collettivi corrispondenti alle singole attività.*

*Quando il datore di lavoro esercita non professionalmente un'attività organizzata, si applica il contratto collettivo che regola i rapporti di lavoro relativi alle imprese che esercitano la stessa attività”.*

### Inps e Inl

Invitati in rappresentanza di Inps e Inl il **dott. Pagano** e il **dott. Rausei**. Il dott. Pagano rappresenta l'esigenza per l'istituto, per poter riuscire a garantire (anche) un intervento tempestivo sulle posizioni aziendali ai fini della verifica della correttezza delle pretese contributive, di potere disporre di dati certi che consentano di individuare il contratto collettivo che serva per la determinazione della retribuzione imponibile; l'idea di dare un perimetro certo alla materia contrattuale ad opera del Legislatore è da valutare, alla luce anche delle parole del Presidente di Nunzio. Gestire un milione e mezzo di denunce Uniemens sulla base di algoritmi che probabilmente non lavorano su dati sufficienti (deve essere valutato se i dati inseriti in Uniemens sono sufficienti) e in base a codici Ateco – che servono per operare l'inquadramento (operazione che oggi avviene celermente su base automatizzata) ma che sono probabilmente vetusti, sicuramente statici, ma sui quali l'Inps nulla può – rappresenta un problema. Ultimo, ma non per questo meno importante, il delicato tema della raccolta dei dati ai fini della misurazione della rappresentatività che sconta i limiti del dato associativo e del dato elettorale, come ha evidenziato anche il presidente di Nunzio. Il Dott. Rausei, per l'Inl, ripercorre le tappe significative degli interventi di prassi, mettendo a disposizione della platea delle *slide* esplicative (clicca [qui](#) per le *slide*) che riprendono il pensiero dell'Inl sulla contrattazione collettiva, sui contratti *leader*, sul *dumping* contrattuale esplicitando in modo concreto l'attività dell'Inl e le modalità di svolgimento della stessa.

Ciò premesso, e per rispondere al quesito che anima la tavola rotonda, il dott. Bellocchio, sposa l'idea di un Legislatore che intervenga nella materia (affatto chiara) della contrattazione definendo un “minimo comune denominatore” che accomuni tutti i contratti collettivi sui quali le parti possano, successivamente, intrecciare disposizioni anche in parte differenti, senza però necessariamente sovvertire la disciplina – normativa – degli istituti giuridici. Intervento che possa così risolvere anche problemi di natura pratica.

Concluse le due relazioni introduttive, si apre la tavola rotonda con l'intervento del Presidente **di Nunzio** sul tema della (difficoltà nella) individuazione del contratto applicabile e delle ricadute operative (tema della rappresentatività e della *conoscenza* della rappresentatività). Alcuni dati possono servire per inquadrare meglio la realtà: il ▶



## LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA TRA TEORIA E PRATICA: EFFETTIVITÀ CONOSCIBILITÀ E RICADUTE CONCRETE

95% delle aziende italiane ha meno di 10 dipendenti, il 4% ne occupa da 10 a 49 (fascia che occupa più del 60% dei lavoratori!) e l'1% ne ha oltre 50.

*Chi rappresenta chi*, si chiede il Relatore.

Dal proprio osservatorio, e in base alle conoscenze e reciproche opinioni ed esperienze, nasce infatti la consapevolezza che pochissime delle medie e piccole imprese italiane danno delega di rappresentanza alle associazioni imprenditoriali così che si viene a realizzare un "territorio aziendale" che è privo di rappresentanza e che, anzi, si lascia rappresentare da altri!

Senza rinnegare o ruscare il ruolo delle parti sociali, preziosissimo, il Presidente di Nunzio ritiene tuttavia opportuna una operazione di "livellazione" di alcuni diritti che sia necessariamente condotta dal Legislatore. Così come ritiene necessaria una norma sulla rappresentanza attuando finalmente l'at. 39 Cost..

Riflettendo su alcuni *diritti* che trasversalmente sono presenti in tutti i contratti – si pensi ad esempio al trattamento economico delle assenze per malattia – non si può non disporre di una disciplina uniforme, uguale per tutti i lavoratori indipendentemente dal contratto applicato.

Ciò detto il Presidente di Nunzio rivendica l'importante ruolo rivestito dai consulenti del lavoro che devono rispondere alle richieste di chiarimenti che pervengono dagli imprenditori che faticano a comprendere la complessa materia della contrattazione e che li aiutano a muoversi entro il perimetro della legalità. Non solo: ai consulenti del lavoro si chiede di stare al fianco degli imprenditori aiutandoli nella gestione dei rapporti con i lavoratori, a comunicare con il personale trovando nuovi stimoli e spunti di coinvolgimento nell'attività di impresa! Per fare questo c'è però bisogno di certezze normative.

Potito di Nunzio si sofferma poi su un altro fenomeno di assoluta attualità (sempre più

### Le proposte del Centro studi e ricerche Cpo Milano – A. Asnaghi

L'intervento del collega **dott. Andrea Asnaghi**, consulente del lavoro e coordinatore del CSR del CPO di Milano illustra l'attività svolta nel corso degli ultimi anni e che si è concretizzata nella formulazione di alcune proposte:

- Come reagire alla difficoltà nella conoscenza dei contratti collettivi: per i consulenti del lavoro è importante conoscere il contenuto dei contratti che invece spesso resta oscuro. È ipotizzabile stabilire un obbligo preventivo di pubblicità dei contratti collettivi?

Se Potito di Nunzio invoca un minimo comune denominatore per dare omogeneità e uniformità ai trattamenti, il dott. Asnaghi invita ad una "omogeneità nelle scritte"! la scrittura dei testi contrattuali deve essere coordinata e possibilmente non deve prestare il fianco a letture oscure che necessitano di interpretazione (ponendo così un problema di esigibilità delle norme) da parte degli attori sociali.

- Secondo aspetto evidenziato è il seguente: tempo fa il CSR di Milano ha sviluppato l'idea del PAC (clicca [qui](#) per Sintesi, 5/2016, pag. 10), accordo aziendale stipulato direttamente fra tutti i lavoratori di un'azienda ed il proprio datore di lavoro, senza l'ausilio di organizzazioni sindacali e che viene sottoposto a certificazione apportando al patto garanzia di legalità, autenticità e corrispondenza ai principi normativi. Viene così esaltato il ruolo della certificazione rivolgendosi alle PMI e il PAC - i cui limiti di intervento sarebbero comunque fissati per legge, - acquisisce a tutti gli effetti la valenza di una contrattazione di secondo livello senza, tuttavia, diventare un modello alternativo/contrapposto alla contrattazione aziendale.

frequente): vi sono dei contratti collettivi che appaiono assolutamente vantaggiosi in quanto si posizionano su fasce retributive assai basse, ben al di sotto della soglia di euro 7,50 (minimale contributivo).

È chiaro che qualcuno – la parte più debole del rapporto di lavoro - finirà per "pagare" la "corsa alla sconto": sono i lavoratori che patiscono le conseguenze di un ribasso delle retribuzioni.

Tutto ciò premesso e riprendendo quanto sopra, vista l'inefficacia degli accordi interconfederali sulla rappresentanza, secondo di Nunzio, appare evidente che vi sono materie che devono essere regolate per legge. E non soltanto per porre fine alla pratica del *dumping* contrattuale ma anche, conclude, laddove si registrano contratti di prossimità, legalmente stipulati, che finiscono per realizzare fenomeni di *dumping* quando ad ➤



## LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA TRA TEORIA E PRATICA: EFFETTIVITÀ CONOSCIBILITÀ E RICADUTE CONCRETE

esempio prevedono, *sotto l'egida dei sindacati maggiormente rappresentativi*, divisori orari che finiscono per formalizzare paghe decisamente basse e collocando, al contempo, le aziende in posizione di mercato di maggior favore rispetto ad altre (che quel contratto non applicano!). Comportamenti da condannare e da combattere.

Infine, di Nunzio mette in evidenza il problema della raccolta dei dati (sono dati che si aspetta di conoscere da anni...) per misurare la rappresentatività: ci si chiede quali sono i dati che effettivamente vengono raccolti in quanto il dubbio è che i dati raccolti siano "parziali". I dati raccolti sono infatti quelli degli iscritti al sindacato e che portano la delega al proprio datore di lavoro, ma restano fuori dalla conta dei dati tutte le iscrizioni al sindacato che non fanno il "passaggio" in azienda. E poi ci si chiede: quante sono le aziende che hanno le RSU? sono pochissime e quelle poche sono quelle che passano i dati all'Inps.

Chiude l'ultima parte della tavola rotonda l'intervento del **dottor Martello**, già Presidente del Tribunale del lavoro di Milano, unitamente agli **avvocati Grasselli** (Foro di Milano) e **Cortese** (Foro di Ragusa).

Il dottor Martello ancora una volta manifesta l'altissima stima nei confronti della categoria dei Consulenti del lavoro in quanto soggetti che conoscono la realtà concreta del mondo del lavoro e invita il mondo accademico a tenere conto delle loro istanze e

delle loro quotidiane esperienze. Riprendendo il tema centrale della tavola rotonda, egli non può che concordare sull'esistenza di un problema della identificazione dei testi contrattuali, che coinvolge anche l'Inps e, richiamando la posizione del Presidente di Nunzio, sollecita anch'egli un intervento da parte del Legislatore per delineare un minimo di regole in materia di contrattazione. E osserva che anche chi è chiamato a giudicare, e cioè la magistratura, si trova in serie difficoltà a risolvere le controversie dato che la materia della contrattazione e della rappresentanza è priva di una perimetrazione certa: il giudice non si può sottrarre al giudizio e alla decisione delle cause che vengono portate in tribunale, lavorando, tuttavia, senza regole certe e chiare che dilagano in una realtà che egli non esita a definire, respingendola, come "giungla dei contratti".

Chiudono la tavola rotonda gli interventi degli avvocati Grasselli e Cortese ove si sottolinea la difficoltà ad approntare adeguati strumenti di difesa, l'esistenza di un problema di distribuzione dell'onere della prova e di procedure processuali che mettono in difficoltà il lavoro della difesa che si muove, di nuovo viene sottolineato, su un territorio accidentato – quello della contrattazione – privo di riferimenti legislativi certi. E l'Avvocato Grasselli, seppur con qualche cautela, arriva a condividere la posizione di Potito di Nunzio, auspicando un intervento legislativo sulla materia della contrattazione.



## { HR&ORGANIZZAZIONE

# Come dimostrare di aver fatto tutto il possibile per l'obbligo di GREEN PASS NEI LUOGHI DI LAVORO

**S**i è conclusa la bufera acida di cieca obbedienza (un *mojito* di normativa facilonia, diluvio di risposte urticanti e asservimento di gregge) ed è tempo di fare ordine per tenere traccia di ciò che, un giorno, ci potrebbero chiedere per dimostrare di aver ovinamente e placidamente eseguito il nostro compito, naturalmente senza dimenticare che “sempre allegri bisogna stare, che il nostro piangere fa male al re”.

A monte di tutto c'è l'informativa sulle modalità di accesso in azienda e di controllo delle certificazioni, nonché sulle finalità e le modalità di trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 13 del GDPR (non servono particolari sproloqui, basta indicare che la finalità *ex art. 6* è l'obbligo di legge e le solite modalità di conservazione e d'esercizio dei diritti).

Di seguito un regolamento sulle modalità di controllo e le regole comportamentali per chi verrà designato alla verifica (queste sono importanti per poter dimostrare che dietro al delirio inconcludente della legge vi è una seria procedura e presa in carico da parte del datore di lavoro), che verrà allegato al Protocollo aziendale in applicazione di quello del 24 aprile 2020 e s.m.i. (non dimentichiamoci che il 6 aprile 2021 vi è stata una modifica significativa).

Il terzo passaggio è il verbale di riunione del comitato di verifica e controllo degli adempimenti relativi al Protocollo Covid (di cui sopra) che, ricordo, ha come prota-

gonista assoluto il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (per gli amici RLS) affiancato da DL e RSPP, se poi abbiamo un Medico Competente valoroso lo segniamo anche lui per la gita.

Tutta questa allegra documentazione sarà allegata al Protocollo modificato con le regole suddette, oppure inclusa in un *addendum*. Consiglio questa seconda ipotesi, molto meglio creare un documento a parte, con i suoi allegati, che possa essere facilmente integrato e modificato (qualche interpello di parti sociali e Conferenza delle regioni vaga ancora insoddisfatto per le stanze ministeriali), nonché archiviato e dimenticato per sempre nell'armadietto delle scope, quando tutto questo sarà un ricordo molesto.

Non potranno mancare naturalmente le nomine formali per gli addetti al controllo, anche in questo caso sovveggo che una postilla riguardante i doveri di *privacy* è necessaria, associate a un piccolo registro di attestazione del momento in cui sono state date istruzioni e formazione per svolgere tale compito. Anche qui non serve niente di pomposo e strabordante: argomenti trattati, data, durata e firme di chi ha parlato e di chi ha ascoltato.

Per concludere degnamente questa collezione di importantissimi oggetti d'instimabile valore, il *must have* dell'autunno: il registro delle attività di controllo. Date che se ne sono sentite di ogni, da chi lo ►







ritiene inutile ad altri che scriverebbero pure la lista dei medicinali e delle patologie in atto di chiunque entri in azienda; mi sento di suggerire, ancora, sobrietà ed eleganza dettate dalle regole *privacy* ma, soprattutto, dall'intelligenza: registriamo data, chi effettua i controlli, se questi sono generalizzati o a campione, quanti se ne fanno (per i lavoratori interni), tipo e provenienza degli esterni (le diciture "consulente" o "avvocato" oppure "idraulico dit-ta Persichetti" vanno benissimo), ciò che

sicuramente è da escludere è la scrittura dei nominativi delle persone, anche nel caso di verifica negativa questa sarà comunicata, con nome e cognome, via mail al datore di lavoro.

Naturalmente anche tutto questo dovrà finire in allegato al Protocollo (o all'addendum) senza dimenticare che *"sempre allegri bisogna stare, che il nostro piangere fa male al re, fa male al ricco e al cardinale, diventan tristi se noi piangiam."*



## { HR&ORGANIZZAZIONE

# NUOVA CONVENZIONE QUADRO per l'assolvimento degli obblighi ex L. n. 68

All'inizio del 2021 in Città Metropolitana di Milano abbiamo visto la conclusione del processo approvativo della nuova convenzione quadro per l'attuazione dell'art. 14, D.lgs.n. 276/03.

Regione Lombardia aveva promulgato già alla fine del 2019 la nuova convenzione quadro, contenente diverse novità di rilievo, e con l'obiettivo di ampliare l'applicazione dello strumento al fine di renderla operativa nel 2020; la pandemia ha determinato lo slittamento dei termini preventivati, ma oggi lo strumento è a regime in tutte le province lombarde, uniformando finalmente le opportunità per aziende e cooperative sociali di tipo B.

Proviamo qui a sottolineare gli elementi di novità e di interesse per le aziende:

1. la nuova convenzione amplia considerevolmente la platea delle aziende che possono utilizzare l'art. 14; infatti è previsto un incremento delle assunzioni "deducibili in art. 14" fino al 40% della quota di riserva rispetto al precedente 20%;
2. in secondo luogo, permette anche alle aziende non associate o non aderenti alle associazioni datoriali, di stipulare convenzioni in art. 14 con qualche piccolo limite quantitativo per il primo anno poiché la quota massima deducibile si riduce al 30%.

Ma le novità non finiscono qui: il Legislatore regionale ha infatti voluto agevolare l'utilizzo della convenzione laddove non si fa uso dell'esonero. In questi casi, cioè quando al posto dell'esonero l'azienda decide di utilizzare l'art. 14, la quota deducibile può arriva-

re al 60% e nel caso di aziende con oltre 120 dipendenti l'esonero più l'art. 14 possono arrivare all'80% della quota di riserva.

Questa nuova impostazione trova ulteriore spinta nel recente decreto del ministero del Lavoro che, dal 1° gennaio 2022, prevede un incremento del costo dell'esonero che raggiunge la cifra di € 39,20 al giorno lavorativo ed una proiezione annua intorno ai 9.500€.

Le cooperative sociali come si pongono in questo quadro? La norma è diventata più stringente sulla qualità del servizio offerto e sulla competenza delle cooperative: queste ultime devono avere sede in Regione Lombardia, essere aderenti ad una associazione di rappresentanza, oppure avere un verbale di revisione ministeriale redatto nell'ultimo anno, essere iscritte da almeno 3 anni nell'albo regionale dedicato e infine devono avere partenariati economici e sociali con il territorio di riferimento per garantire un'efficace integrazione con i servizi delle reti territoriali.

Queste condizioni che a prima vista sembrano restrittive costituiscono invece una garanzia di qualità del lavoro delle cooperative che si devono organizzare per offrire servizi sempre più numerosi, ampliando la gamma del catalogo, arrivando a formulare offerte su misura per ogni singola situazione.

Oggi le cooperative sociali di tipo B sono in grado di offrire servizi specifici per ogni azienda, utilizzando la capacità di analisi delle diverse realtà e grazie alla competenza nella progettazione di un servizio "multistakeholder" dove i beneficiari sono molteplici.

In questo contesto, la cooperativa promuove l'inserimento di una persona fragile che esce dalla disoccupazione o dall'assistenza, e in tal modo guadagna un profilo di digni- ➤





tà e di realizzazione personale oltre che un percorso di crescita professionale; l'azienda cliente raggiunge un duplice obiettivo: può ottemperare all'obbligo di legge, e lo può fare concentrandosi sulle proprie "attività core", inserendo la commessa affidata alla cooperativa, all'interno delle proprie lavorazioni. Tutto questo con la consapevolezza di avere un *partner* che accompagna con competenza il percorso della persona svantaggiata e dei referenti interni.

Il contesto attuale del nostro paese con la ripresa economica in corso, l'aspettativa per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, la rinnovata attenzione ai temi della sostenibilità e dell'inclusione di concerto con le norme sopracitate, costituiscono un insieme di fattori di favore per l'incremento dell'utilizzo delle convenzioni *ex art.* 14. Il *trend* è comunque positivo soprattutto in Lombardia e nella città metropolitana di Milano dove nel 2020 si sono contate 117 convenzioni che possiamo considerare un *record* soprattutto nell'anno pandemico.

A Milano vi sono 14263 persone iscritte al collocamento mirato e disponibili al lavoro e 12092 posti scoperti su oltre 37000 posti da riservare per 9544 datori di lavoro.

Il consulente del lavoro può svolgere un ruolo di sensibilizzazione nei confronti del-

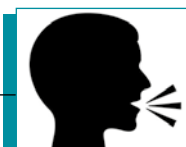
le aziende che si trovano nella condizione di dover ottemperare agli obblighi previsti dalla L. n. 68/99.

Non si tratta solo di una sensibilizzazione meramente economica; non ci si limita a dire al cliente che una convenzione "in art. 14" gli permette di evitare la sanzione. Il concetto si sposta sulla valorizzazione del capitale umano seppure proveniente da situazioni di criticità sociale o di svantaggio. Si viene a declinare un ruolo sociale del consulente, che si fa portatore di un messaggio di apertura e accoglienza di soggetti fragili.

È questo non avviene a discapito della qualità del lavoro, poiché la cooperativa sociale si propone come fornitore di un servizio di qualità e con il giusto supporto alla risorsa svantaggiata. Non da ultimo, l'azienda ospitante è chiamata a mettere in gioco le proprie energie, poiché viene richiesto l'intervento di un *tutor* interno che, supportato dalla cooperativa, segue e guida la risorsa nell'espletamento delle sue mansioni.

Il progetto diventa multidisciplinare, ed al suo interno, anche la nostra categoria trova un ruolo di primaria importanza.

Siamo nel posto giusto al momento giusto con gli strumenti necessari: accendiamo la modalità collaborazione e contribuiamo a migliorare la nostra società.



{ SENZA FILTRO

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

## GP: il Garante Privacy e il Green Pazz

Un anno e mezzo di Covid, di pandemia. Un anno e mezzo drammatico.

Un anno e mezzo in cui molte libertà ci sono state limitate, altre addirittura negate. Ci è stato imposto un rigido *lockdown* e il divieto assoluto di uscire di casa. I pochi che potevano farlo con mascherina ed appresso una autocertificazione *ad hoc*. Proibito a tanti anche di lavorare, indennizzati con un esiguo reddito da cassaintegrati o con un risibile e tardivo ristoro.

Ci è stato negato il diritto di assembramento, alla socialità, allo sport e allo svago.

Ci è stato vietato di festeggiare i matrimoni, di andare liberamente in chiesa e di partecipare ai funerali. Ci hanno costretti a lasciar morire in solitudine i nostri familiari nelle case di riposo.

Nessuno si è posto il problema della limitazione dei nostri diritti costituzionali.

Pochi hanno pensato che non fosse una cosa necessaria e giusta. Nessuno è sceso in piazza a protestare. Nessuno ha rivendicato la prevalenza di un diritto sull'altro. Nessuno ha contestato l'inviolabilità di qualcuno dei nostri diritti fondamentali.

Nessuno tranne uno e che a fronte degli ultimi provvedimenti del Governo continua a sollevare il problema della intoccabilità di un determinato diritto. Sì, mi riferisco proprio a lui. Il Garante della Privacy.

Nell'emanazione del decreto sul *supergreen pass*, infatti, si è dovuto tenere conto delle preventive indicazioni dell'Autorità di garanzia, motivo per cui con il D.P.C.M. del 17.06.2021 si è stabilito che *"L'attività di verifica delle certificazioni non comporta, in alcun caso, la raccolta dei dati dell'intestatario in qualunque forma"* (art. 13, comma 5).

Si noti bene: in alcun caso. Il che significa

che nemmeno il consenso del dipendente può essere condizione di liceità per acquisire il dato dell'avvenuta vaccinazione da parte del titolare o la data di scadenza della certificazione verde. Nemmeno se la si richiedesse tramite il medico competente.

E perché tutto questo rigore? Ce lo spiega il Garante nelle sue immancabili Faq:

*"Il datore di lavoro non può considerare lecito il trattamento dei dati relativi alla vaccinazione sulla base del consenso dei dipendenti, non potendo il consenso costituire in tal caso una valida condizione di liceità in ragione dello squilibrio del rapporto tra titolare e interessato nel contesto lavorativo (considerando 43 del Regolamento)."*

Ora, va bene tutto ma la violazione della *privacy* è una cosa seria. Che diventa delicatissima quando l'uso di un determinato dato potrebbe portare a delle conseguenze di un certo rilievo. Se una legge mi impone di sbandierare ai quattro venti le mie convinzioni politiche, religiose, sessuali è una cosa. Se invece una norma mi impone di fornire il numero di scarpe che porto dovrei forse preoccuparmi un poco meno.

Cerchiamo quindi di capire se l'acquisizione dei dati del *green pass* possa in qualche modo rappresentare un reale pericolo per l'intestatario del certificato verde.

Ricordiamo che allo stato attuale non è possibile registrare la scadenza del *green pass* ma solo ed esclusivamente la sua validità ovvero se il titolare del documento ha o non ha, oggi, un *green pass* valido senza quindi alcun riferimento né alla condizione (vaccino, guarigione da Covid o tampone) che ha portato al suo rilascio né la data di scadenza del documento medesimo.

Segnaliamo che è proprio in funzione di ►







questo limite che si impone alle aziende di verificare tutti i giorni la validità del *green pass* dei lavoratori per l'accesso al lavoro.

E ricordiamo pure che la difficoltà di una verifica capillare e quotidiana ha costretto il Legislatore a dare alle aziende la possibilità di effettuate dei controlli a campione.

E si aggiunga infine che il Governo, sempre a fronte di tali difficoltà, ha concesso al datore di lavoro di pretendere dal lavoratore di comunicare, con un preavviso utile a soddisfare le *specifiche esigenze organizzative*, se costui intenda o meno dotarsi di *green pass* per una determinata data.

Iniziamo quindi dalla verifica del *green pass*. L'acquisizione della data di scadenza rappresenterebbe davvero un pericolo per il lavoratore? Verrebbe in questo modo violato un dato riservato e sensibile?

Beh, non vorrei fare il classico discorso che la maggior parte di noi ha già espresso la sua opinione sul vaccino sui vari *social media*. Vorrei invece ricordare che l'argomento Covid, quarantena, vaccino, *green pass* è il più gettonato dell'ultimo decennio. Ma veramente si crede che esista in Italia qualcuno che non ha mai detto pubblicamente, tra amici, al bar o sul luogo di lavoro, come la pensa al riguardo?

Ma ammettiamo pure che ci sia la classica mosca bianca, un lavoratore che non vuole si sappia che lui è un *NoVax*. Costui crede di poter mantenere una riservatezza ancora a lungo? Proviamo a ragionarci insieme.

Sul luogo di lavoro si entra solo dichiarando il possesso del *green pass*, esibendolo a richiesta del datore di lavoro. Se il nostro amico *NoVax* ne volesse fare una questione di principio e rinunciare al proprio lavoro, rendendosi così assente ingiustificato, in pochi minuti tutti, colleghi e datore, saprebbero che non si è voluto vaccinare.

Se invece decidesse di sottoporsi al tampone ogni due giorni si ritroverebbe a fare una lunga fila fuori dalla farmacia. In un piccolo paese in un paio di giorni tutti saprebbero che è contrario alla vaccinazione.

A meno che decida di andare a farsi "tampone" in una farmacia distante un centinaio di chilometri. Sempre che non si imbatta in un suo compaesano che, sperando nell'ano-

nimato, lì ci è andato per comprarsi una confezione di Viagra.

E parliamo poi dei gravi problemi che il divieto di registrazione della scadenza del *green pass* sta creando alle aziende.

Abbiamo detto che i controlli devono essere eseguiti giornalmente. Una bella rottura di scatole controllare le stesse persone tutti i giorni. Ancor più complicato per i lavoratori in *smart working* o per i lavoratori la cui mansione prevede una attività esterna senza rientro giornaliero in azienda (camionisti, rappresentanti di commercio).

Verifica di cui bisogna dare atto in un bel registro *ad hoc* sul quale mettere nome e cognome del verificato, del verificatore, la data (chi dice pure l'ora) della verifica e l'esito del controllo. In pratica per ogni lavoratore con orario spalmato su 6 giorni alla settimana occorreranno più di 65 controlli e 65 registrazioni; se invece lavorasse 5 giorni su 7 ce la si può cavare con poco più di una cinquantina. Una perdita di tempo e dispendio di energie. A che pro?

Il Legislatore quindi per facilitare le grandi aziende si è inventato la possibilità di eseguire dei "controlli a campione".

Va innanzitutto detto che la stessa definizione di controllo a campione è piuttosto vaga dato che non viene esplicitamente precisata la percentuale minima di lavoratori da controllare giornalmente. Per il settore pubblico solo di recente le Linee guida, adottate con il D.P.C.M. del 12.10.2021, hanno individuato questa percentuale nella misura del 20%. Per il settore privato nulla viene precisato. Ma anche ove considerassimo, per analogia, congruo il controllo del 20% dei lavoratori siamo certi che ciò rappresenti il corretto adempimento della norma di legge? Mah, io avrei qualche perplessità in merito.

*In primis* andrebbe ricordato che sul datore di lavoro gravano non solo gli obblighi di legge dettati dalle prescrizioni emergenziali, ma anche quelli connessi all'osservanza delle norme generali sulla sicurezza sui luoghi di lavoro già previste dal D.lgs. n. 81/2008 e dall'art. 2087 del Codice civile.

L'accesso di un soggetto infetto privo di *green pass* che contagia parte o tutto il personale ➤



quali conseguenze avrebbe? Quali valutazioni potrebbe fare un giudice a fronte di controlli eseguiti - per precisa scelta - solo su una parte dei lavoratori?

Ma è soprattutto il sistema dei controlli a campione ad essere in palese contrasto con il fine dichiarato esplicitamente all'art. 9-*septies* (*Impiego delle certificazioni verdi COVID-19 nel settore privato*) che è, durante lo stato di emergenza, il **“prevenire la diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2.”**

Infatti, se, come si è detto, tali controlli devono essere *random* e quindi non coinvolgere sempre le stesse persone, questo limite permette che, nelle grandi aziende, alcuni lavoratori senza certificazione verde possano tentare comunque l'ingresso al lavoro. Così come altri con un *green pass* da tampone possano decidere, una volta controllati, di non ripeterlo per qualche settimana. Male che vada verrebbero respinti.

Sempre in un'ottica semplificatrice si registra il recente varo del nuovo art. 9-*octies* che consente al datore di lavoro, in caso di specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro, di chiedere ai propri lavoratori di rendere le comunicazioni di cui al comma 6 dell'art. 9-*septies* con un preavviso utile a soddisfare le predette esigenze.

L'ennesima complicazione considerato che inizialmente la bozza di decreto parlava di un preavviso di 48 ore, poi non riportato nella versione finale. Un termine che si considerava necessario ad evitare che il datore potesse venire indirettamente a conoscenza della scadenza del *green pass* e quindi dei motivi (vaccinazione o tampone) alla base del rilascio della certificazione verde. Come si diceva la versione finale non prevede alcun termine ma appare evidente che l'esigenza di tutela della *privacy* rimane. Il che comporta che il lavoratore avrebbe solo l'obbligo di comunicare la volontà di dotarsi di *green pass* per quella determinata data ma senza precisare se all'atto della dichiarazione ne sia già in possesso o meno.

Un evidente aggravio burocratico perché se la risposta del lavoratore si configura quale obbligo è evidente che, per aprire una conte-

stazione disciplinare a fronte del loro rifiuto, occorre documentare la richiesta fatta e acquisire una firma per ricevuta.

Difficoltà aggravate dalla genericità della previsione di specifiche esigenze organizzative di cui non si comprende l'esatta portata poiché tutti hanno l'esigenza di conoscere con largo anticipo l'eventuale assenza di un lavoratore. Non solo le grandi aziende ma, forse di più, proprio le piccole che soffrono più di tutte della difficoltà di reperire sul mercato un eventuale sostituto.

Insomma, il solito inutile inciso.

Sulla preventiva dichiarazione di possesso del *green pass* bisognerebbe peraltro capire se sia consentito al “futuro” datore di lavoro avanzare la richiesta nei confronti di lavoratori prima che costoro siano assunti.

Temo di intuire la risposta del Garante.

La rigida posizione del Garante verrebbe peraltro giustificata dalla necessità che il trattamento rispetti il cosiddetto principio della *minimizzazione* del dato, vietando pertanto l'acquisizione di informazioni relative allo stato di salute o alle opinioni personali del lavoratore da parte del datore di lavoro ed evitando così, nella fattispecie, che da tali informazioni si possa ricostruire l'orientamento filosofico di opposizione alla vaccinazione del dipendente.

A ben guardare anche questa considerazione appare assai debole. È vero che il divieto di registrazione della data di scadenza del *green pass* impedisce (solo in teoria come sopra spiegato) al datore di lavoro di conoscere se il proprio lavoratore si è sottoposto a vaccinazione, se ha fatto il Covid o se sta facendo una serie di tamponi. Ma è parimenti vero che tutta questa cautela appare eccessiva. Mi chiedo infatti di cosa ci si preoccupa? Di possibili azioni ritorsive da parte del datore di lavoro?

Diciamocelo chiaramente: al datore di lavoro non interessa se uno viene a lavorare perché vaccinato, guarito dal virus o tamponato. Gli interessa che il lavoratore venga a lavorare e non crei “grattacapi”.

Se una azione ritorsiva o discriminatoria potrà mai esserci è casomai verso quei lavoratori che rinunciano alla prestazione lavoro





rativa per le loro convinzioni. E di questo rischio è pienamente consapevole lo stesso legislatore che ha infatti escluso, per tutto il periodo emergenziale, qualsiasi conseguenza dal punto di vista disciplinare per i cosiddetti dissidenti del vaccino.

A guardarci bene pare invece che sia proprio la stessa legge, impedendone l'accesso al luogo di lavoro ai *NoVax* o *NoGreenpass*, a mettere in evidenza l'orientamento filosofico del lavoratore. È la stessa norma a discriminare alcuni lavoratori e lo fa mettendo su un piatto d'argento, ad uso dei datori, i nominativi dei più irriducibili.

Se c'è qualcuno che viola **la privacy** possiamo dire che è proprio il Legislatore.

Su questo il Garante non ha nulla da dire?

Permettetemi un'ultima considerazione. Viviamo ancora in uno stato di emergenza (così dice il D.l. n. 127/2021), abbiamo un pericolo sanitario di diffusione di un virus che ha causato qualche milione di morti nel mondo e ci inventiamo dei permeabili controlli a campione in nome della riservatezza di un dato personale che, se non fosse per delle sacrosante esigenze produttive, ai datori interesserebbe certamente meno della squadra di calcio per cui tifiamo.

Evidentemente un anno e mezzo di pesanti limitazioni a praticamente tutte le nostre libertà costituzionalmente garantite, da quelle individuali a quelle economiche (lavoro *in primis*), non è servito a nulla.

Ma possibile che nessuno sia riuscito a spiegare al Garante della Privacy che ogni diritto costituzionale, qualora venga interessato da un intervento legislativo, può legittimamente e inevitabilmente soffrire di qualche limitazione in funzione di altri diritti costituzionali di pari rango?

È così oscuro il requisito costituzionale di *ragionevolezza della norma*, in ossequio del quale la Corte Costituzionale è chiamata a pronunciarsi ogni qual volta emerga che il bilanciamento di valori e interessi contrapposti si presenti, nell'equilibrio definito dal Legislatore, non soddisfacente dal punto di

vista della Costituzione e si renda pertanto necessario ristabilire un bilanciamento in cui il sacrificio di un diritto rispetto ad un altro/altri sia accettabile ovvero corrisponda al minimo necessario?

Evidentemente sì se in un intervento del 3 settembre 2021 di Guido Scorza (Componente del Garante per la protezione dei dati personali) in risposta alla domanda di una palestra di poter trattenere copia del *green pass* con la relativa data di scadenza, leggiamo ancora quanto segue:

*“... È evidente e comprensibile che la prassi che si sta andando diffondendo renderebbe più facile la vita ai gestori di palestre e centri sportivi e, forse, anche ad abbonati e associati ma, al tempo stesso, frustra gli obiettivi di bilanciamento tra privacy, tutela della salute e riapertura del Paese che si sono perseguiti con il Green pass giacché mette in circolazione una quantità di dati personali superiori a quelli necessari e, soprattutto, ne determina la raccolta e la moltiplicazione in una serie di banche dati diversamente sicure ...”.*

Superiori a quelli necessari? Ma davvero?

E a questa amenità ne segue un'altra: *“il Green pass certifica una circostanza dinamica con la conseguenza che chi ieri ha consegnato un certificato vaccinale valido fino a una certa data, in un momento successivo ma precedente alla scadenza potrebbe essere contagiato e il suo Green pass perdere di validità ...”.*

Certo, la possibilità che durante il periodo di validità del *green pass* questo possa essere revocato a seguito di un nuovo contagio esiste. Ma altrettanto evidente è che se qualcuno diventasse positivo gli verrebbe imposta la quarantena e quindi è improbabile che si presenti al lavoro. O mi sbaglio?

Sarà, ma a me in tutto questo sembra di vedere la rivisitazione di un famoso spot di un orologio, che vede oggi protagonista un uomo completamente nudo con un foglietto, su cui è stampato un codice QR, a coprirgli le pudenda e che urla orgoglioso in camera: **Toglietemi tutti i miei diritti ma non toccatemi il mio green pass.**





## {UNA PROPOSTA AL MESE

# Sicurezza e sanzioni nel decreto fiscale, cambiare il meccanismo **“MOLTA REPRESSIONE, POCA PREVENZIONE,”**

“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”)

Il D.l. n. 146/2021 (G.U. del 21 ottobre 2021) interviene fra le altre cose sulla materia della sicurezza. Un intervento sul tema appariva quanto mai opportuno, anche se forse trascinato dalla recrudescenza di infortuni gravi o mortali tornati alla ribalta negli ultimi tempi in quantità e modalità preoccupanti.

Che il fenomeno sia inaccettabile pare scontato affermarlo, ma è lecito chiedersi se tutto quanto contenuto nell’art. 13 del “decreto fiscale” risponda ad un intervento organico oppure rincorra una logica di sensazionalismo.

Sicuramente ottimo il ritorno in scena in maniera decisiva dell’Ispettorato del Lavoro in tema di sicurezza, insieme con il previsto potenziamento dell’organico ispettivo.

Il riaffidamento ad INL non solo della competenza in materia ma di un complessivo coordinamento delle attività ispettive pare assicurare una maggiore uniformità ed incidenza di azione sul territorio<sup>1</sup>.

Tuttavia, verrebbe subito da dire che proprio per risultare incisivi nel tempo, andrebbe rivisto il meccanismo di composizione degli organici e degli incarichi (alcuni meramente burocratici e poco utili) affidati all’Ispettorato, nonché le norme in materia di mobilità del personale e di trasferimenti, che spesso – nelle pieghe dei diritti individuali – rischiano di lasciare sguarnite proprio le piazze che più abbisognano di una

marcata presenza.

Se quindi è possibile formulare qualche osservazione “*de iure condendo*”, noi vorremmo tornare su due aspetti del tema “sicurezza” che, partendo dal decreto fiscale, meritano qualche commento e altrettante proposte.

Il primo argomento riguarda la sospensione dell’attività imprenditoriale (art. 14 del D.lgs. n. 81/2008). È stata ampliata la possibilità di applicazione del provvedimento, abbassando il limite del personale in nero al momento dell’ispezione al 10 % (prima era il 20 %) della forza lavoro presente al momento dell’ispezione. È stato inoltre ampliato il principio della sospensione dell’attività, indipendentemente dai lavoratori trovati in nero, per violazione – anche senza reiterazione, come in precedenza – delle norme in materia di sicurezza, andando ad ampliare la casistica (ad esempio per: assenza del DVR, mancata formazione, mancata predisposizione del servizio di prevenzione e protezione etc.).

Ora, è abbastanza agevole osservare come tale norma avrà pacificamente l’effetto di colpire la piccola e microimpresa (ed è curioso il silenzio delle organizzazioni imprenditoriali artigiane e delle piccole imprese sul punto): infatti ad un’azienda di piccole dimensioni basterà un solo lavoratore in nero (con tutto che è comunque gra- ➤

1. Notevole, al riguardo, la disamina di P. Rausei ed A. Rotella, *L’INL al centro della vigilanza sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. Primo commento al decreto fiscale*, in Boll Adapt n. 36 del 18 ottobre 2021.







vissimo avere lavoratori in nero) per incorrere in un provvedimento di sospensione. Ancor più ampio è il rischio predetto in quanto a concorrere al conteggio della percentuale si contano solo i dipendenti presenti sul posto di lavoro al momento dell'ispezione: basta quindi che qualche lavoratore sia in missione esterna, in ferie, permesso L. 104, malattia o (nei tempi correnti) privo del green pass, per far scattare la percentuale di "scopertura" ed il conseguente provvedimento di sospensione.

Nella revisione dell'art.14, pertanto, non si dovrebbe perdere l'occasione di togliere l'alone di aleatorietà derivante dalla mentalità, si lasci dire, "cantieristica", per cui il conteggio del rischio percentuale (nella logica che a una certa percentuale di lavoratori in nero corrisponda un certo rischio) vada fatto in relazione al solo personale presente, senza tenere in considerazione la reale consistenza dell'impresa, quantomeno nell'unità produttiva presa in considerazione.

Un secondo aspetto riguarda una considerazione di natura meramente matematico-statistica, ed è il fatto che non vengono presi in considerazione valori di tolleranza/intolleranza (con un valore minimale ed uno massimale) per il provvedimento di sospensione, ma solo un freddo computo aritmetico. Tanto per fare un esempio, incorre nella sospensione la libreria senza dipendenti in cui viene trovato "in nero" a fare i pacchetti di Natale a tempo perso uno studente, mentre viene ritenuto meno grave il caso di un cantiere edile di 100 persone in cui vengano trovati 9 lavoratori in nero. Verrebbe da aggiungere, con amara ironia, che è del resto notoria l'alta percentuale di mortalità di commessi delle librerie sotto le feste natalizie.

È del tutto evidente che la proporzione non regge assolutamente.

Con un aspetto, per così dire, paradossale: infatti è presumibile la microimpresa senza dipendenti (l'unica che col lavoratore in nero teoricamente scamperebbe la sospensione) sia priva, proprio per l'assenza di lavoratori, di DVR e di SPP, ricadendo così

nel provvedimento di sospensione non tanto per l'applicazione della percentuale ma per quelle che sono ritenute essere a prescindere gravi violazioni in materia di sicurezza. La prima proposta è quindi di limitare il provvedimento di sospensione al 10% dei lavoratori in nero rispetto a quelli complessivamente occupati nell'azienda (compresi quindi quelli assenti o momentaneamente lontani), purchè i lavoratori in nero siano superiori ad uno ed ogni caso qualora il loro numero sia superiore a cinque, indipendentemente dagli occupati totali dell'impresa.

In tal modo si attenuerebbe la morsa sulle piccolissime imprese, magari per situazioni bagatellari o casuali, e si andrebbe a colpire in maniera radicale chi utilizza lavoro nero (un'impresa che abbia più di cinque lavoratori in nero non è un'impresa seria a prescindere). Da tempo agogniamo provvedimenti che servano non a fare cassa (o anche cassa di risonanza) ma che intercettino i problemi sostanziali; abbassare la soglia della sospensione dell'attività senza ripensare alla sua applicazione concreta assomiglia tanto a quei semafori o autovelox piazzati in punti "strategici" che non abbassano di un solo morto le stragi del sabato sera ma servono unicamente a rimpinguare le casse asfittiche di quale Comune.

Il secondo aspetto è che, pure guardando con attenzione alle novità introdotte, non pare di sorprendere alcun intento preventivo ma solo repressivo.

Oltre alla recrudescenza punitiva (ma fino a prova contraria e a meno di qualche ipotesi messianica aumentare le sanzioni non fa resuscitare i morti o guarire gli storpi ...) quello che conta non è solo aumentare il numero degli ispettori ma riqualificare completamente l'attività ispettiva e di *intelligenza*. A poco potranno, infatti, i quasi tremila nuovi assunti se essi verranno mandati in giro per cantieri ed opifici "come pecore in mezzo ai lupi" per verificare di persona le norme di sicurezza, che spesso mancano proprio degli aspetti più basilari.

Ed allora, ancorchè siamo consci che vi sono ►







solo aspetti documentali, perché non collegare all'inizio attività dell'impresa una serie di comunicazioni che sveglierebbero almeno in parte l'attenzione su alcune questioni? Proviamo ad ipotizzare: l'azienda apre con una denuncia ad Inail l'inizio di nuova attività o la sua modificazione.

Se nuova attività, entro 30 giorni deve comunicare ad Inail il nominativo del RSPP e le sue competenze certificate in materia. Sia con nuova attività che per variazione della stessa, l'azienda invia inoltre entro 90 giorni il DVR (o il suo aggiornamento) e la composizione dell'intero servizio di prevenzione e protezione.

Periodicamente, l'azienda provvede inoltre all'invio delle certificazioni di formazione per dipendenti ed addetti.

Poche incombenze, o altre simili, ma stringenti, che agirebbero verso una sensibilizzazione dei datori di lavoro sugli oneri di responsabilità. E con pluriefficacia verso tutti gli Enti, che disporrebbero di un archivio condiviso in materia.

D'accordo, forse tali adempimenti risulterebbero ancora solo formali, ma avrebbero il vantaggio (oltre che di dare un minimo di garanzia in più e di costringere le aziende anche se piccole o distratte a cominciare a fare qualcosa) di indirizzare anche l'azione di verifica.

Sanzionando anche nel contempo, anzi mettendo proprio fuori dal mercato, tutti i soggetti "produttori di carta straccia" o di attestati "di comodo" in tema di sicurezza.

Proporremmo anche di rinforzare l'attività di consulenza, indirizzo ed affiancamento alle aziende che farebbe parte di una precisa competenza ispettiva, ma purtroppo da molto tempo abbiamo smesso di credere alle favole. Ed anzi siamo certi che anche le proposte minimaliste sopra esposte saranno accolte con diffidenza e sufficienza. Speriamo di non ritrovarci fra qualche anno con gli stessi problemi e con qualche sanzione in più, nell'indifferenza se la stessa sia servita ad altro oltre che a far cassa e ad angustiare la piccola impresa.



## ARGOMENTO

### Licenziamento disciplinare per utilizzo scorretto di software e hardware aziendali

**L**a lavoratrice impugnava dinanzi al Tribunale di Roma il licenziamento per giusta causa intimatole il 29 gennaio 2016 dalla Fondazione Accademia Nazionale di Santa Cecilia chiedendo che ne fosse accertata l'illegittimità e fosse disposta la sua reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 e sue successive modificazioni. All'esito della fase sommaria il Tribunale rigettava il ricorso. In sede di opposizione veniva invece dichiarata l'illegittimità del recesso e disposta la reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro.

In seguito all'accertamento della diffusione di un *virus* nella rete aziendale, l'amministrazione del sistema informatico aveva eseguito un accesso sul *computer* della lavoratrice, appurando che nella cartella di *download* del disco fisso della lavoratrice era presente un *file* scaricato che aveva propagato il *virus* che, partito dal *computer* aziendale in uso alla lavoratrice, aveva iniziato a propagarsi nella rete aziendale, criptando i *files* all'interno di vari dischi di rete, rendendo gli stessi illeggibili e quindi inutilizzabili. In occasione dell'intervento venivano in rilievo numerosi accessi - da parte della lavoratrice - a siti che all'evidenza erano stati visitati per ragioni private, per un tempo lungo, tale da integrare una sostanziale in-

terruzione della prestazione lavorativa.

L'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali, con delibera 12.10.2016, ordinava al datore di lavoro di astenersi dall'effettuare qualsiasi ulteriore trattamento dei dati acquisiti dalla cronologia del *browser Google Chrome* del computer aziendale in uso alla ricorrente e relativi al periodo 16.10.2015-16.11.2015, "... *eccettuata la mera conservazione degli stessi ai fini della loro eventuale acquisizione da parte giudiziaria...*". Con sentenza n. 5987 del 28.3.2018 il Tribunale di Roma confermava tale delibera.

In sede di opposizione, il Tribunale - nella persona del giudice del lavoro - riteneva:

a) che la delibera dell'Autorità Garante non ostava alla utilizzazione nel processo dei dati estratti dal *computer* aziendale in uso alla lavoratrice, non operando un regime di "giudicato" per le pronunce dell'Autorità ed anzi avendo il predetto Ufficio affermato che i dati in questione erano conservabili dalla parte datoriale a fini di difesa in giudizio;  
b) che l'acquisizione dei predetti dati non si era risolta in un controllo a distanza vietato dall'art. 4, L. n. 300 del 1970, perché la verifica del datore di lavoro è stata finalizzata a bonificare il sistema informatico dal *virus* che ne poneva in pericolo il funzionamento, senza alcun intento di sorvegliare l'adempimento della prestazione lavorativa ►

Cass., sez. Lavoro,  
22 settembre 2021 n. 25732

**AUTORE**  
STEFANO GUGLIELMI  
Consulente del Lavoro in Milano



dovuta dalla lavoratrice;

c) che, tuttavia, il comportamento della lavoratrice non aveva esposto il datore di lavoro al rischio dell'applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs. n. 231/2001, e, tenuto conto di vari fattori, come la non assoluta incompatibilità con le mansioni della lavoratrice degli accessi riscontrati, la loro parziale esecuzione in orario notturno e il difetto di contestazioni da parte datoriale di mancato rispetto da parte delle lavoratrice di termini o incombenze di lavoro arretrato, o la sussistenza di lavoro, non si poteva ritenere che lo stesso comportamento avesse leso irrimediabilmente il rapporto di fiducia con il datore di lavoro non consentendo la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro, il licenziamento si doveva ritenere sproporzionato alle mancanze riscontrate, per cui veniva accordata la tutela reintegratoria prevista dall'art. 18 della Legge n. 300 del 1970 nel testo antecedente all'entrata in vigore della L. n. 92/2012.

Investita del reclamo del datore di lavoro e di quello incidentale della lavoratrice, la Corte di appello di Roma, in riforma della sentenza del Tribunale, rigettava il ricorso introduttivo proposto dalla lavoratrice, che condannava al pagamento delle spese di entrambi i gradi del giudizio.

La Corte territoriale non si è discostata dalle conclusioni del Giudice che l'ha preceduta, ma diversamente dal giudice dell'opposizione ha ritenuto che l'ingente numero di accessi ad *internet* aveva natura ludica e privata. Inoltre ha posto in rilievo che non era stata provata la sincronizzazione con il *computer* aziendale di dispositivi mobili, così svalutando il rilievo dell'ora notturna alla quale erano stati eseguiti alcuni accessi, circostanza che era stata dal Tribunale valutata in favore della lavoratrice, e che dai numerosi accessi ad *internet* per fini personali era risultata frammentata la prestazione lavorativa resa in maniera discontinua, in modo da svilire la qualità dei compiti a lei affidati. Ha poi ritenuto provata l'intenzionalità della condotta e proporzionata la

sanzione in relazione alla avvenuta violazione dell'art. 33 del Ccnl applicato. Ha accertato infatti che con il suo comportamento la lavoratrice aveva consapevolmente trasgredito alle indicazioni ricevute con riguardo all'uso degli strumenti informatici, indicazioni delle quali era stata compiutamente resa edotta, così sottraendo energie alla prestazione lavorativa ed incrinando irrimediabilmente la fiducia datoriale in relazione alla correttezza del futuro adempimento della prestazione, tenuto conto anche della sanzione disciplinare già irrogata nel 2013 per una violazione che presentava analogie con quella contestata corroborando la valutazione di gravità della condotta.

Per la cassazione della sentenza ricorre la lavoratrice, resiste con controricorso il datore di lavoro.

Si pone il tema, di indubbio rilievo nomoflattico, della compatibilità dei c.d. "controlli difensivi", concetto elaborato dalla giurisprudenza precedentemente alla modifica dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori recata dall'art. 23 del D.lgs. n. 151 del 2015 (uno dei decreti del c.d. *Jobs Act*) e dall'art. 5 D.lgs. n. 185 del 2016, con l'attuale assetto normativo. È dall'inquadramento in questa categoria dei controlli effettuati dal datore di lavoro resistente, cioè della raccolta dei dati estratti dal *computer* in uso alla ricorrente, della loro conservazione e della loro utilizzazione in sede disciplinare che la Corte territoriale ha fatto discendere l'inapplicabilità alla fattispecie dell'art. 4 citato nella sua attuale versione, astrattamente applicabile *ratione temporis*.

#### I "CONTROLLI DIFENSIVI"

##### PRIMA DELLA MODIFICA DELL'ART. 4 ST. LAV.

L'originaria versione dell'art. 4 St.lav. (recante "Impianti audiovisivi") disponeva: "1. È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. 2. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza ➤





za 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 (...)"

La norma contemplava, in sostanza, due livelli di protezione della sfera privata del lavoratore: uno pieno, mediante la previsione del divieto assoluto di uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori non sorretto da ragioni inerenti all'impresa (ossia, il cd. controllo fine a sé stesso); l'altro affievolito, ove le ragioni del controllo fossero state riconducibili ad esigenze oggettive dell'impresa, ferma restando l'attuazione del controllo stesso con l'osservanza di determinate "procedure di garanzia".

Secondo l'indirizzo giurisprudenziale più recente e più evoluto, «esulano dall'ambito di applicazione dell'art. 4, comma 2, St. lav. (nel testo anteriore alle modifiche di cui all'art. 23, comma 1, del D.lgs. n. 151 del 2015) e non richiedono l'osservanza delle garanzie ivi previste, i "controlli difensivi" da parte del datore se diretti ad accertare comportamenti illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale, tanto più se disposti *ex post*, ossia dopo l'attuazione del comportamento in addebito, così da prescindere dalla mera sorveglianza sull'esecuzione della prestazione lavorativa. (Nella specie, è stata ritenuta legittima la verifica successivamente disposta sui dati relativi alla navigazione in *internet* di un dipendente sorpreso ad utilizzare il *computer* di ufficio per finalità extralavorative)» (Cass., 28 maggio 2018, n. 13266).

Sebbene i "controlli difensivi" fossero sottratti all'area di operatività dell'originaria versione dell'art. 4, comma 2, St. lav., era chiaro nella giurisprudenza che essi non po-

tevano comunque essere esercitati liberamente dal datore di lavoro al di fuori di regole di civiltà e di criteri ragionevoli volti a garantire, con l'impiego di determinati accorgimenti e cautele, un adeguato bilanciamento tra le esigenze di salvaguardia della dignità e riservatezza del dipendente e quelle di protezione, da parte del datore di lavoro, dei beni (in senso lato) aziendali.

**LA QUESTIONE DELLA "SOPRAVVIVENZA" DEI "CONTROLLI DIFENSIVI" NEL REGIME NORMATIVO FISSATO DALLA NUOVA FORMULAZIONE DELL'ART. 4 ST. LAV.**

L'art. 23 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, prevede, per quanto qui interessa: "1. L'articolo 4 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 è sostituito dal seguente: «Art. 4 (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo). - 1. 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 aziendale 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 periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. 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.”

**APPLICAZIONE DEI PRINCIPI SUESPOSTI ALLA FATTISPECIE IN ESAME**

Così ricostruito il quadro entro il quale i “controlli difensivi” tecnologici possono considerarsi ancora legittimi dopo la modifica dell’art. 4 dello Statuto dei lavoratori, si deve rilevare che la sentenza impugnata, nel ritenere l’esorbitanza della fattispecie litigiosa dall’art. 4 dello Statuto dei lavoratori, ha osservato che il controllo sul *computer* aziendale in uso alla lavoratrice è stato indotto dalla necessità di verificare l’origine del *virus* che aveva infettato il sistema informatico criptando vari documenti e cartelle condivise, e di risolvere il problema; l’attività lavorativa, secondo la Corte di Appello, è stata dunque sottoposta a verifica non durante il suo svolgimento, ma *ex post* e quale effetto indiretto di operazioni tecniche condotte su strumenti di lavoro appartenenti al datore di lavoro e finalizzate all’indifferibile ripristino del sistema informatico aziendale. In tale quadro, secondo la Corte territoriale, perderebbe quindi ogni importanza l’eccezione inutilizzabilità probatoria dei dati informatici acquisiti, inutilizzabilità ascritta dalla lavoratrice alla da lei allegata illecita acquisizione, presupposto da escludersi processualmente.

Se la statuizione della sentenza impugnata circa la serietà del sospetto di attività illecita indotto dalla scoperta del *virus* e dei danni da questo provocati può dirsi conforme alla necessità dell’accertamento del requisito del “fondato sospetto” della commissione di un illecito che i principi sopra ricostruiti assumono come presupposto della legittimità dei “controlli difensivi”, è evidente come sia mancata ogni indagine nella stessa decisione volta a stabilire se i dati informatici rilevanti, utilizzati poi in sede disciplinare, fossero stati raccolti *prima o dopo* l’insorgere del

fondato sospetto, in violazione dei principi esposti. È pure mancata ogni valutazione circa il 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.

Avendo ritenuto la fattispecie inquadrabile nei “controlli difensivi”, ritenuti compatibili con la nuova formulazione dell’art. 4 Statuto dei lavoratori, la Corte territoriale non ha poi verificato la compatibilità del comportamento datoriale, e quindi della utilizzabilità dei dati informatici raccolti a fini disciplinari, con quest’ultima disposizione.

**Il giudice di rinvio, da individuarsi nella stessa Corte di Appello di Roma in diversa composizione, dovrà attenersi al seguente principio di diritto:**

**“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.”**

La Corte accoglie il ricorso in relazione al primo motivo, per quanto di ragione, assorbiti gli altri. Cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte di appello di Roma, in diversa composizione.





ARGOMENTO

## Videosorveglianza e controlli a distanza: il Jobs Act ha mantenuto in vita il regime sanzionatorio dello Statuto dei lavoratori

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 32234 del 23 aprile 2021, ha affermato che il regime sanzionatorio previsto dalla Legge n. 300/1970, e riferito al controllo a distanza dei lavoratori causato dai sistemi di videosorveglianza, è stato mantenuto in vigore a seguito dell'emanazione del *Jobs Act*.

In particolare, i fatti di causa hanno visto un datore di lavoro predisporre, all'interno del proprio esercizio commerciale, un sistema di videosorveglianza. Come si evince dalla sentenza della Suprema Corte, di fatto, l'avvenuta installazione di tale sistema implicava un controllo, da parte aziendale, della "attività svolta all'interno dell'esercizio commerciale dagli addetti alla vendita".

A seguito di un accesso ispettivo avvenuto nell'esercizio commerciale, è stato redatto un verbale che rilevava come all'interno del locale commerciale vi fosse presenza di un sistema di videosorveglianza che non rispettava le prescrizioni previste dalla normativa. Sul punto, giova ricordare come l'art. 4 della Legge n. 300/1970 preveda la necessità di un accordo sindacale o di una specifica autorizzazione da parte dell'Ispettorato del Lavoro al fine di implementare, nei luoghi di lavoro, impianti di videosorveglianza "dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori". Tali strumenti, inoltre, "possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale".

In un primo momento, il giudice di primo grado aveva assolto il datore di lavoro circa la violazione di tale previsione, essendo stato ritenuto che "per effetto della entrata in vigore

del D.lgs. n. 196/2003 la condotta contestata non fosse più prevista dalla legge come reato".

Avverso tale sentenza, il Procuratore generale della Corte di Appello di Campobasso ha interposto ricorso per cassazione, osservando che – diversamente da quanto ritenuto dal Tribunale – la disposizione che si assumeva essere stata violata dal datore di lavoro non avesse subito, in verità, alcuna abrogazione.

Il ricorso ha trovato accoglimento da parte della Corte di Cassazione, che lo ha ritenuto fondato, osservando che "anche a seguito dell'avvenuta abrogazione degli art. 4 e 38 della Legge n. 300 del 1970, costituisce reato l'uso di impianti audiovisivi e altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, in quanto sussiste continuità normativa tra l'abrogata fattispecie e quella attualmente prevista dall'art. 171 in relazione all'art. 114 del D.lgs. n. 196 del 2003, come rimodulata dall'art. 23 del D.lgs. n. 151 del 2015, avendo la normativa sopravvenuta mantenuto integra la disciplina sanzionatoria per la violazione del citato art. 4".

I giudici di legittimità hanno dunque sottolineato come il regime sanzionatorio per la violazione in oggetto non sia stato abrogato, bensì mantenuto in vita da parte del *Jobs Act*. In particolare, tale regime prevede che le violazioni di quanto previsto dal citato articolo 4 siano punite con "ammenda da L. 300.000 a L. 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno", con applicazione congiunta "nei casi più gravi", ai danni del datore di lavoro.

È stata così annullata la sentenza di primo grado, la quale aveva assolto il datore di lavoro, disponendo il necessario riesame da parte del tribunale competente.

Cass., sez. Penale,  
23 aprile 2021, n. 32234

AUTORE  
ANDREA DI NINO  
Consulente del Lavoro in Milano





ARGOMENTO

## La quietanza liberatoria firmata dal lavoratore non ha valore di rinuncia

La Cassazione afferma che la quietanza liberatoria rilasciata dal lavoratore a saldo di ogni pretesa costituisce, generalmente, una mera dichiarazione di scienza che, come tale, non comporta la rinuncia dello stesso a tutti i diritti di credito scaturenti dal rapporto intercorso.

Nel caso di specie il lavoratore ricorre giuridicamente contro la società, sua *ex* datrice, al fine di ottenere il pagamento di differenze retributive spettanti in relazione al rapporto intercorso nel periodo 01.11.2002 - 31.12.2006. La Corte d'Appello respinge la predetta domanda, ritenendo - tra le altre cose - che il dipendente, con la sottoscrizione della quietanza liberatoria del 31.01.2007, non aveva inteso rinunciare ad esperire ogni altra azione in ordine a pretese nascenti dal rapporto, ritenendo che il documento non rivestisse valenza diversa rispetto ad una mera dichiarazione di scienza. La Cassazione - nel confermare la statuizione della Corte d'Appello - rileva, preliminarmente, che la quietanza liberatoria rilasciata a saldo di ogni pretesa costituisce, di regola, una sem-

plice manifestazione del convincimento soggettivo dell'interessato di essere soddisfatto di tutti i suoi diritti.

Per la Cassazione, la stessa costituisce, quindi, una dichiarazione di scienza priva di alcuna efficacia negoziale, in quanto enunciazioni onnicomprensive sono assimilabili alle clausole di stile e non sono di per sé sufficienti a comprovare l'effettiva sussistenza di una volontà dispositiva dell'interessato. Secondo i Giudici di legittimità, solo nel caso in cui - per il concorso di particolari elementi di interpretazione contenuti nella stessa dichiarazione - risulti che il lavoratore l'abbia resa con la chiara e piena consapevolezza di abdicare o transigere su propri diritti, nella quietanza liberatoria possono essere ravvisati gli estremi di un negozio di rinuncia o transazione in senso stretto. Non riscontrando quest'ultima ipotesi nel caso analizzato, la Suprema Corte rigetta il ricorso proposto dalla società, confermando il diritto del lavoratore ad ottenere le richieste differenze retributive.

Cass., sez. Lavoro,  
4 agosto 2021, n. 22245

AUTORE  
LUCIANA MARI  
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

## Erronee e omesse indicazioni delle circostanze che hanno portato al licenziamento di un dirigente

Nel caso in esame la Corte d'Appello di Roma confermava la pronuncia di primo grado secondo la quale si respingeva l'impugnativa del licenziamento intimato ad un dirigente, che aveva promosso ricorso per il riconoscimento di una indennità supplementare prevista dal Ccnl Dirigenti banche di credito cooperativo del 24 luglio 2008.

In appello il dirigente aveva addotto che nella lettera di licenziamento erano presenti erronee indicazioni di recesso e omesse informazioni relative alle circostanze del licenziamento.

Si riteneva in particolare che fosse stato usato impropriamente il termine *soppressione*

della sede di lavoro presso la quale era assegnato il dirigente, al posto invece di *accorpamento* e che il principio di *repêchage* non fosse stato correttamente applicato dall'azienda al fine di evitare il licenziamento.

Entrambe le doglianze per la Corte d'Appello erano state ritenute tardive, ed in quanto tali, non più accoglibili. Dall'analisi dei giudici di merito era emerso che nel ricorso di primo grado il dirigente non aveva mai sollevato l'inesattezza dei motivi di licenziamento, intendendosi per tali l'erronea indicazione di *soppressione* anziché *accorpamento* delle unità accorpate e l'omessa indi-

Cass., sez. Lavoro,  
19 agosto 2021, n. 23149

AUTORE  
CLARISSA MURATORI  
Consulente del Lavoro in Milano





cazione delle unità accorpate nella lettera di licenziamento medesima.

Anche l'altro motivo proposto, secondo cui la Corte ometteva di accertare genericamente se c'erano o no posti disponibili come dirigente, risultava inammissibile e tardivamente presentato, in quanto era stato lo stesso ricorrente a delimitare il confine del vincolo di *repêchage* solo a specifici incarichi dirigenziali già assegnati a due dirigenti.

La Corte, quindi, secondo propria analisi aveva concluso per l'inammissibilità delle doglianze su esposte.

Per la cassazione di tale sentenza propone ricorso il dirigente.

Secondo parte ricorrente la differenza tra *soppressione* e *accorpamento* era un fatto pacifico che poteva essere facilmente deducibile dai giudici senza necessità di esplicita indicazione. Inoltre, l'obbligo generico di ripescaggio era stato più volte esplicitato nel giudizio di merito.

La Cassazione, ribadendo la sua funzione di giudice di legittimità, afferma che l'interpretazione nel merito applicata alle domande giudiziali è materia riservata ai giudici territoriali e che tale confine non può essere varcato solo perché parte ricorrente non riceve un giudizio favorevole alle proprie attese.

Il fatto che talune circostanze siano presen-

ti o deducibili nei fatti di causa non necessariamente può costituire il fondamento di una determinata *causa petendi*.

Nello specifico circa la pretesa inesattezza della motivazione del recesso la Corte di Cassazione, per orientamento condiviso, afferma che, se pure fosse stata ammessa l'inesattezza delle motivazioni che avevano portato al licenziamento, che si ricorda avveniva per motivi aziendali di riorganizzazione interna, tale carenza, non poteva determinare da sé sola ingiustificato motivo di recesso, avendo parte datoriale sia in fase di arbitrato, sia in fase giudiziale la possibilità di esplicitare o integrare le motivazioni del recesso stesso.

D'altro canto, se non vi fosse la possibilità di esplicitare o integrare successivamente i motivi che hanno portato al recesso, la posizione del datore di lavoro verrebbe compromessa da un'autonoma e insindacabile determinazione di controparte.

Circa la violazione dell'obbligo di *repêchage* la Corte si limita a ribadire il confine in cui opera il giudice di merito da quello di legittimità, confermando che anche tale circostanza attiene ad un'interpretazione della Corte territoriale in cui non è ammissibile altra pronuncia.

Per tali ragioni il ricorso viene respinto e la parte ricorrente dichiarata soccombente.

ARGOMENTO

## Rischio elettivo quale causa di esclusione dell'infortunio in itinere

Il lavoratore C.G., occupato presso un *pub*, riaccompagnava con la propria auto B., suo collega *barman*, al termine del lavoro.

Durante il successivo tragitto per rientrare presso la propria abitazione, l'auto di C.G. urtava un *guard-rail* che penetrava nel veicolo, cagionandone il decesso.

La Corte di Appello di Roma accoglieva il ricorso presentato dall'Inail contro la sentenza di primo grado, stabilendo che l'infortunio fosse occorso a causa di un rischio elettivo, escludendo pertanto il riconoscimento dell'infortunio *in itinere*.

Presentava dunque ricorso in Cassazione la coniuge di C.G., che sosteneva che il fatto era invece riconducibile a un infortunio (non *in itinere*), chiedendone anche la rendita ai superstiti e l'assegno *una tantum* di cui all'art. 85 del D.P.R. n. 1124/1965 nei confronti dei figli minori sui quali esercitava la potestà genitoriale.

Secondo parte ricorrente il lavoratore fu vittima di un incidente avvenuto durante l'espletamento dell'attività lavorativa, in quanto fu il datore di lavoro a richiedere a C.G. di riaccompagnare a casa il collega B.

Cass., sez. Lavoro,  
3 agosto 2021, n. 22180  
AUTORE  
ROBERTA SIMONE  
Consulente del Lavoro in Milano





Tuttavia, risultava accertato in appello che fu C.G. a decidere autonomamente di prelevare il collega e condurlo prima al locale e successivamente, al termine della serata, riaccompagnarlo a casa, proseguendo poi il tragitto verso la propria abitazione; pertanto la diversa tesi prospettata non trova accoglimento e la Corte di Cassazione, rigettata l'ipotesi di infortunio (lavorativo), prosegue nell'ulteriore valutazione dell'eventuale configurabilità dell'infortunio *in itinere*.

Quanto a tale seconda fattispecie, essa si può realizzare, ricorrendo determinati requisiti, poiché sono riconducibili all'occasione di lavoro anche gli "spostamenti funzionali allo svolgimento della prestazione" e dunque quando l'evento avviene durante il tragitto casa-lavoro o viceversa (da qui il termine *in itinere*).

È tuttavia esclusa la protezione assicurativa Inail qualora si realizzi il c.d. rischio elettivo, consistente in una scelta arbitraria del

lavoratore che di fatto amplifica il rischio di infortunio, spezzando il nesso causale ovvero il collegamento del fatto avvenuto (l'incidente) rispetto alla prestazione lavorativa. Pertanto, nel caso di specie, esclusa l'ipotesi di infortunio (non lavorativo), non risultando provato che fu il datore di lavoro a richiedere di riaccompagnare il collega B. al suo domicilio, in seconda analisi risulta esclusa anche la fattispecie dell'infortunio *in itinere*, poiché fu una scelta del lavoratore deviare il normale percorso stradale lavoro-casa per riaccompagnare il collega.

Si era difatti realizzato il rischio elettivo, intendendosi per tale la "condotta personalissima del lavoratore, avulsa dall'esercizio della prestazione lavorativa o ad essa riconducibile, esercitata ed intrapresa volontariamente in base a ragioni e motivazioni del tutto personali, al di fuori dell'attività lavorativa a prescindere da essa, idonea ad interrompere il nesso eziologico tra prestazione ed attività assicurata".

ARGOMENTO

## È legittimo il licenziamento del lavoratore che minacci i colleghi durante un procedimento disciplinare

La vicenda prende avvio dal licenziamento intimato dalla P.I. Spa nei confronti di un dipendente che era stato oggetto di procedimento disciplinare. Durante lo svolgimento del disciplinare, il lavoratore minacciava i colleghi che avevano prestato testimonianza dei fatti a suo sfavore. A seguito di questi fatti, era inoltre emerso che il lavoratore non aveva comunicato all'azienda la propria situazione personale dei carichi pendenti e del casellario giudiziale.

Pertanto, si procedeva con un ulteriore procedimento disciplinare che si concludeva con un licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Il lavoratore impugnava il licenziamento, confermato in primo e secondo grado, e ricorreva fino al giudizio di merito, adducendo a motivazione che la contestazione delle minacce era tardiva e

rendeva nulle le successive rilevazioni sui precedenti penali.

Gli Ermellini, nell'analisi della tempestività, rilevano e confermano la giurisprudenza predominante, sostenendo che il requisito dell'immediatezza della contestazione va inteso in senso relativo. Può essere compatibile, nei limiti della regola della buona fede e della correttezza, nell'attuazione del rapporto da parte del datore di lavoro, avere un intervallo di tempo più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso, restando comunque riservata al giudice del merito la valutazione delle circostanze di fatto che in concreto giustificano o meno il ritardo.

Pertanto, la Suprema Corte ritiene il giudi- ➤

Cass., sez. Civ.,  
23 agosto 2021, n. 23068

AUTORE  
ELENA PELLEGGATA  
Consulente del Lavoro in Milano







zio della Corte di Appello congruo con il disposto dell'art. 2119 c.c., come anche il suo procedimento valutativo.

Il giudizio emesso tiene correttamente conto altresì di come quella condotta dal secondo addebito, riflettendo da parte dell'azienda l'acquisizione in quel momento della consapevolezza di una certa dimestichezza del ricorrente con azioni penalmente perseguibili, che certamente non si confanno, come ulteriormente motiva la Corte territo-

riale, all'affidamento di posizioni di preposizione gerarchica come quella di supervisore rivestita dal ricorrente.

Pertanto, viene confermato il licenziamento irrogato dalla società datrice al dipendente, proprio perché in presenza di una simile condotta la società datrice ha perso la fiducia nel proprio dipendente, tanto più se lo stesso, come nel caso di specie, ricopre la carica di supervisore.

ARGOMENTO

## Risarcimento per dimissioni per giusta causa: la prova deve essere fornita dal lavoratore

Una lavoratrice propone ricorso alla Corte di Appello di Ancona avverso la sentenza del Tribunale di Fermo che aveva rigettato la domanda di condanna riferita alle richieste di differenze retributive, a titolo di maggiorazioni da lavoro straordinario, indennità per maneggio denaro nonché per il risarcimento dei danni da perdita di posto di lavoro e da omessa contribuzione previdenziale e conseguente incidenza sulle mensilità supplementari e sulla indennità di ferie non fruita.

La ricorrente rivendicava il mancato pagamento sia delle maggiorazioni da lavoro straordinario (prestato per almeno 7 ore a settimana nel corso degli ultimi 10 anni di lavoro) sia dell'indennità di maneggio di denaro. La ricorrente era inoltre caduta in grave depressione, per ragioni familiari e come conseguenza di denuncia penale, per appropriazione indebita, nei suoi confronti presentata dal datore di lavoro. Per l'ingiustizia di tali iniziative vessatorie, la ricorrente aveva rassegnato le dimissioni, senza preavviso,

per giusta causa, essendo impossibile l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro.

Il Tribunale prima e la Corte di Appello successivamente avevano rigettato in massima parte le richieste concernenti le differenze retributive.

La Suprema Corte ritiene infondati i motivi del ricorso.

Nello specifico, per quanto riguarda il diritto all'indennità di maneggio denaro, anche alla luce della disciplina collettiva, secondo cui l'indennità spetta al lavoratore addetto stabilmente al maneggio di denaro e cassa, è stato evidenziato che sporadici incarichi ricevuti di prelevare del denaro in banca per conto della proprietà non integra la fattispecie negoziale collettiva.

Inoltre, per quanto riguarda la domanda di risarcimento del danno per licenziamento ingiurioso e indennità di preavviso, avrebbe dovuto dar prova la ricorrente della sussistenza di una giusta causa di dimissioni.

Il ricorso è pertanto rigettato.

Cass., sez. Lavoro,  
18 agosto 2021, n. 23065

AUTORE  
ANGELA LAVAZZA  
Consulente del Lavoro in Milano



# Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

PUBBLICATA CON IL SOSTEGNO ANCHE DELL'ORDINE

Con altrettanto piacere comunichiamo che il numero 2/2021 di LDE ha registrato oltre 97mila accessi (114.446 il numero antecedente); dati rilevati da Google Analytics.

LDE ha ottenuto la classificazione ANVUR come Rivista Scientifica dell'Area 12.

La Rivista si propone di affrontare i temi più attuali del diritto del lavoro, alla luce della Dottrina e della Giurisprudenza più recenti, con l'obiettivo di creare uno strumento di riflessione e di approfondimento sulle questioni più rilevanti.

Al fine di facilitare l'accesso alla più ampia platea di destinatari LDE viene concepita come strumento agile, in formato elettronico e ad accesso libero e gratuito, in modo da rimuovere qualunque ostacolo, anche minimo, per chi abbia interesse a leggere i saggi, le note a sentenza e gli altri contenuti che essa presenterà.

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

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

**facebook**

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

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

[Iscriviti alla Newsletter](#)

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

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