

Simptesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

RICORSI INPS, il nuovo regolamento



■ DALLA RIFORMA CARTABIA. NUOVO RUOLO PER I CONSULENTI DEL LAVORO E LE COMMISSIONI DI CERTIFICAZIONE DALLA NEGOZIAZIONE ASSISTITA NELLE CONTROVERSIE DI LAVORO

■ WELFARE PER I TIROCINANTI: UNA CONTRADDIZIONE IN TERMINI?

■ AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI: GLI INTERVENTI DELLA LEGGE DI BILANCIO PER L'ANNO 2023

■ PENSIONE QUOTA 103 E PENSIONAMENTO ORDINARIO: CONVENIENZA

■ IL PREPENSIONAMENTO DEI GIORNALISTI DOPO IL TRASFERIMENTO DI INPGI 1 IN INPS

■ SMART WORKING E SORVEGLIANZA SANITARIA: I CONTROVERSI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

■ INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO: ESCLUSA L'INCIDENZA DI MENSILITÀ AGGIUNTIVE, FERIE E TFR

■ PARITÀ DI TRATTAMENTO IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E CONDIZIONI DI LAVORO, COSÌ EVOLUTI EPPURE COSÌ PRIMITIVI

■ LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO, LA PENSIONE NON RIDUCE IL RISARCIMENTO DEL DANNO

■ PARITÀ DI GENERE: GRAZIE AL PNRR UNA REALTÀ SEMPRE PIÙ VICINA

SOMMARIO n. 2



RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

Organo Ufficiale del Consiglio Provinciale
dei Consulenti del Lavoro di MilanoDirettore Responsabile:
Potito di NunzioRedattore Capo:
D. Morena MassainiRedazione:
**Centro Studi Unitario
Ordine dei Consulenti
del Lavoro Provincia
di Milano - Ancl Up Milano**Segreteria di Redazione:
**Valentina Brogгинi,
Sara Mangiarotti**Progetto e Realizzazione Grafica:
**Elena Dizione,
Eleonora Iacobelli****Sede:** Via Aurispa 7, 20121 - Milano.
Tel. 0258308188 www.consulentidellavoro.mi.it**Editore:** Consiglio Provinciale dei Consulenti
del Lavoro di Milano.
Via Aurispa, 7, 20121- Milano
Tel. 0258308188 Fax. 0258310605
cpo.milano@consulentidellavoro.it
PEC_ordine.milano@consulentidellavoropec.it
redaz.sintesi@gmail.comMensile - Registrazione Tribunale di Milano
n.19 del 30 gennaio 2015Con il sostegno di  Unione Provinciale di Milano■ **Dottrina**

- Ricorsi Inps, il nuovo regolamento **DI MAURO PARISI** PAG. 13
- DALLA RIFORMA CARTABIA Nuovo ruolo per i consulenti del lavoro e le commissioni di certificazione dalla negoziazione assistita nelle controversie di lavoro **DI ANGELO VITALE** PAG. 17
- Welfare per i tirocinanti: una contraddizione in termini? **DI MARCO TUSCANO** PAG. 20
- Agevolazioni alle assunzioni: gli interventi della Legge di Bilancio per l'anno 2023 **DI BARBARA GARBELLI** PAG. 22
- Pensione Quota 103 e pensionamento ordinario: convenienza **DI NOEMI SECCI** PAG. 29
- Il prepensionamento dei giornalisti dopo il trasferimento di Inpgi 1 in Inps **DI ANTONELLO ORLANDO** PAG. 32
- Smart working e sorveglianza sanitaria: i controversi obblighi del datore di lavoro **DI NINA CATIZONE** PAG. 36
- Indennità sostitutiva del preavviso: esclusa l'incidenza di mensilità aggiuntive, ferie e Tfr **DI EMILIA SCALISE** PAG. 38
- Parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro, così evoluti eppure così primitivi **DI CLARISSA MURATORI** PAG. 40
- Licenziamento illegittimo, la pensione non riduce il risarcimento del danno **DI POTITO E LAURA ANTONIA DI NUNZIO** PAG. 42
- Parità di genere: grazie al PNRR una realtà sempre più vicina **DI ANTONELLA ROSATI** PAG. 45

■ **Sentenze**

- Licenziamento per GMO per ragione organizzativa: nesso di causalità intercorrente tra il calo di volume di affari e il licenziamento e nuove assunzioni incoerenti con la contrazione del fatturato **DI STEFANO GUGLIELMI** PAG. 63
- Riconoscimento del danno se la rotazione della CIGS è illegittima **DI ANDREA DI NINO** PAG. 64
- Verbali di accertamento degli organi ispettivi: sono elemento di prova anche se presentano incoltabili lacune dimostrative **DI ANGELA LAVAZZA** PAG. 65
- Omissione dolosa di cautele infortunistiche **DI ELENA PELLEGGATA** PAG. 66
- Licenziamento per giustificato motivo e la questione dell'aliunde perceptum **DI CLARA RAMPOLLO** PAG. 67
- Tra subordinazione e autonomia ...l'abito fa il monaco **DI LAURA RAZA** PAG. 68

Rubriche**IL PUNTO**
DI POTITO DI NUNZIO PAG. 3

HR&ORGANIZZAZIONE ■ Selezione del Personale: un'opportunità per il Consulente del Lavoro se praticata consapevolmente **DI FERNANDA SIBONI** PAG. 50

SENZA FILTRO ■ Le microimprese, i lavoratori occasionali e la sicurezza: che pasticcio Bridget Jones! **DI ANDREA ASNAGHI** PAG. 55

UNA PROPOSTA AL MESE ■ Rendiamo il Durc veramente positivo!!!
2^a puntata **DI MANUELA BALTOLO** PAG. 60



C'È CHI USA PAROLE COME PROIETTILI E FOMENTA L'ODIO SOCIALE.

Noi invece collaboriamo con la Caritas Ambrosiana

Le parole usate come armi armano le mani di chi le parole non sa, non riesce o non vuole, usarle; ed allora il gioco si fa pericoloso perché le armi feriscono, le armi uccidono.

In questi mesi nel nostro Paese si avverte un clima di odio che cresce sempre più, una perdita di coesione sociale al punto di accentuare maggiormente le differenze di *status* e di pensiero, mettendo gli uni contro gli altri (potere esecutivo e giudiziario, politici e magistrati, destra e sinistra, lavoratori dipendenti e autonomi, disoccupati e occupati, giovani e anziani, studenti e professori, e così via), mentre nelle piazze si rivedono gli anarchici e nelle aule universitarie si inneggia nuovamente alla lotta armata.

I toni sono molto accesi anche nei *talk show* televisivi e radiofonici per non parlare di quello che circola nei *social media*. Come se non bastasse la pandemia, che per fortuna ci ha da poco lasciati, la guerra alle porte di casa nostra, l'inflazione tornata a due cifre (fortunatamente in regressione).

Si fomenta sempre e si cavalca il malcontento per acquisire visibilità e consensi.

In questo clima, anche la nostra Categoria è stata presa di mira, compresi la no-

stra Collega e Ministra del Lavoro Marina Calderone e il nostro Presidente Nazionale Rosario De Luca, attraverso illazioni subdole scritte probabilmente per raggiungere altri fini e screditare chi è al servizio del bene comune CON COMPETENZA E DEDIZIONE.

NON VA BENE

Additare poi tutti i Consulenti del Lavoro come coloro che spingono le imprese alla illegalità, dimenticando che noi abbiamo fatto della legalità la nostra identità personale e professionale: **non va bene**.

Usare la menzogna e alimentare la cultura del sospetto **non va bene**. Bisogna evitare tifoserie violente e becere. Torniamo ad affrontare seriamente le questioni, confrontandoci serenamente e dialogando senza posizioni preconcette, perché questa è l'unica strada maestra.

Occupiamoci veramente dei più bisogni, ma in modo costruttivo e proattivo, così come noi stiamo cercando di fare anche con la Caritas Ambrosiana.

Lo scorso 6 febbraio, nell'aula Crociera dell'Università Statale di Milano, durante ►

IL PUNTO

il convegno su FIS e CIG, abbiamo sottoscritto il protocollo che trovate nelle pagine a seguire.

Ci siamo impegnati, insieme all'Inps, con la Caritas Ambrosiana per sostenere, oltre che economicamente, il progetto **DIAMO LAVORO**. In questi giorni si è attivato il tavolo tecnico per tracciare le linee operative sulle quali si svilupperà la nostra azione. Ne darò notizia a breve.

L'obiettivo principale è aiutare Caritas, attraverso la nostra rete, a collocare i disoccupati bisognosi. Caritas interviene sostenendo economicamente i lavoratori che saranno occupati in *stage* mentre le aziende non avranno alcun costo. Nel frattempo chiedo a tutti di alimentare il Fondo Caritas con donazioni economiche. Anche pochi euro, da tanti colleghi, faranno sentire la nostra vicinanza. Nel *box* trovate le modalità per contribuire.

A questo *link*, invece, trovate la sintesi dell'evento e le interviste rilasciate durante il convegno <https://www.consulentidellavoro.tv/watch.php?vid=8a2958ee3>.



DiamoLavoro
FONDO FAMIGLIA LAVORO

Come donare**Conto Corrente Bancario**

Credit Agricole

IBAN: IT21F0623001634000015013304

Intestato a: Caritas Ambrosiana Onlus

Causale: Fondo Famiglia Lavoro

Donazione detraibile/deducibile**Conto Corrente Postale**

Numero: 13576228

Intestato a: Caritas Ambrosiana Onlus

Causale: Fondo Famiglia Lavoro

Donazione detraibile/deducibile



Consistenti del Lavoro
Consiglio Provinciale
dell'Ordine di Milano

Protocollo d'intesa

tra

L'ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE, in seguito denominato "INPS" con sede legale in Roma via Ciro il Grande, 21, rappresentato dal Direttore Regionale/di Coordinamento metropolitano INPS di Milano dott. Michele Salomone

e

(Soggetti aderenti)

Ordine Consulenti del Lavoro di Milano nella persona del suo presidente, Potito di Nunzio

e

ANCL di Milano nella persona del suo Presidente, Alessandro Graziano

e

Caritas Ambrosiana nella persona del suo Direttore, Luciano Gualzetti

PREMESSO CHE

- la grave situazione di crisi economia e sociale che investe in questo periodo l'intero paese si sta acuitizzando soprattutto nelle aree metropolitane più densamente popolate che presentano i maggiori rischi di emarginazione ed esclusione sociale.

- Tutte le parti concordano sulla necessità di dare avvio ad un percorso che le impegni a supportare Caritas Ambrosiana nella sua attività quotidiana a sostegno delle fasce sociali più deboli e a maggior rischio di impoverimento e marginalizzazione sociale;
- La collaborazione a cui si intende dare avvio da parte di INPS e dell'ordine dei Consulenti del lavoro di Milano ed ANCL di Milano riguarda l'attivazione di un supporto concreto e fattivo al progetto "Diamo lavoro" avviato da Caritas Ambrosiana con l'obiettivo di rendere possibile a soggetti in stato di disoccupazione o di esclusione sociale l'accesso al mondo del lavoro.
- Il progetto prevede di attivare azioni mirate direttamente a soggetti esclusi dal mondo del lavoro in stato di effettivo disagio sotto il profilo sia economico che sociale, individuati da Caritas Ambrosiana, offrendo, da parte di INPS, il supporto necessario per individuarne i bisogni e le eventuali prestazioni spettanti (agevolazioni contributive, facilitazioni all'avvio delle nuove imprese) e, da parte dell'Ordine e dell'Associazione dei consulenti del lavoro di Milano, un aiuto in termini di consulenza e supporto fattivo per l'individuazione delle migliori opportunità di reinserimento lavorativo in aziende del milanese.
- L'INPS è portatore dell'esperienza maturata nell'ambito del progetto "INPS per tutti" avviato ormai da anni con Caritas Ambrosiana, attraverso la sottoscrizione di appositi accordi con tutte le istituzioni locali, che ha coinvolto centinaia di operatori Caritas attraverso la formazione ai volontari Caritas ed il supporto normativo e consulenziale per il reinserimento di soggetti emarginati ed esclusi dal mondo del lavoro. Tale progetto ha raggiunto centinaia di persone in gravi situazioni di indigenza e ha consentito di erogare alcune centinaia di prestazioni a sostegno di questi soggetti che non sapevano di averne diritto consentendo un concreto e reale reinserimento in società a beneficio di tutti.
- L'ordine dei consulenti porta la sua esperienza, attraverso i propri iscritti, di attività quale: consulenza del lavoro, previdenziale e fiscale, orientamento, selezione, formazione ai volontari Caritas, intermediazione secondo la normativa di riferimento, supporto all'inserimento, agevolazioni all'assunzione, disbrigo di pratiche amministrative di supporto.

LE PARTI CONCORDANO E STIPULANO QUANTO SEGUE**Art. 1*****Premesse***

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente protocollo.

Art. 2***Oggetto***

Costituisce oggetto del presente Protocollo la volontà di regolare, coordinare e sviluppare, nel rispetto delle specifiche competenze, l'attività di collaborazione diretta a favorire l'accessibilità ed il reinserimento al mondo del lavoro di soggetti individuati da Caritas Ambrosiana che aderiscono al progetto "Diamo lavoro".

Caritas ambrosiana possiede una conoscenza diretta e capillare della realtà Milanese di maggior disagio sociale ed economico e rappresenta un efficace partner per la concreta individuazione della platea dei soggetti ai quali si rivolge il presente progetto.

L'attività di collaborazione è finalizzata a favorire l'inserimento lavorativo di soggetti in stato di marginalizzazione sociale. Tale obiettivo viene espletato attraverso interventi mirati atti a:

- Far conoscere il progetto alle aziende del territorio Milanese attraverso la diffusione di informazioni sul Fondo Diamo Lavoro utilizzando i canali più opportuni;
- Svolgere attività di supporto per individuare prestazioni o agevolazioni che potrebbero facilitare l'inserimento lavorativo;
- Supportare i singoli richiedenti attraverso una verifica individuale della situazione contributiva e delle possibilità di accesso ad agevolazioni per le aziende che intendo assumerli;

- Supportare i richiedenti anche alla fine della fase lavorativa per garantire l'accesso ai supporti economici erogati da INPS;
- Svolgere un'intensa attività di divulgazione del progetto a tutti i livelli istituzionali attivando convegni e tavole rotonde sugli argomenti oggetto del protocollo.

Allo scopo di fornire adeguato supporto agli operatori locali di Caritas, in particolare a coloro che operano nell'ambito del Fondo Diamo Lavoro, l'Istituto e l'ordine dei Consulenti e ANCL di Milano potranno effettuare interventi formativi in ordine alle modalità di accesso al mondo del lavoro, ai sostegni economici messi a disposizione dallo Stato e dagli Enti periferici per l'avvio di una nuova impresa e alle prestazioni di contrasto alla povertà erogate da INPS.

Art. 3

Modalità della collaborazione

Per favorire lo scambio di informazioni tra gli operatori delle Parti coinvolte saranno utilizzati appositi canali di comunicazione individuati successivamente.

Inoltre, nei casi di particolare complessità che richiedono approfondimenti e verifiche preliminari potranno svolgersi sessioni di consulenza attraverso l'utilizzo di piattaforme telematiche di lavoro.

Le Parti definiscono inoltre le modalità attraverso le quali indirizzare i potenziali beneficiari delle prestazioni verso gli adempimenti formali necessari per accedere alle prestazioni assistenziali. A tal fine potranno essere concordate modalità di contatto *ad hoc* con gli uffici territoriali dell'Istituto, definendo all'occorrenza tempi e luoghi, o saranno avviate forme di coinvolgimento degli intermediari, con particolare riguardo alla presa in carico dei soggetti che presentino particolari problematiche.

Le parti si impegnano a comunicare all'Istituto i nominativi dei soggetti presi in carico e dei potenziali destinatari di prestazioni, in modo da consentire una puntuale rendicontazione delle attività svolte, una analisi dell'efficacia delle

stesse e una valutazione in ordine all'attuazione di interventi ulteriori per lo sviluppo della collaborazione.

Art. 4

Tavolo tecnico

Per la definizione degli strumenti attuativi, delle modalità di collaborazione, e degli ulteriori aspetti operativi riguardo alle attività di cui all'art. 2 del presente protocollo, è costituito un tavolo tecnico composto dai rappresentanti delle parti.

A tale organismo è affidato il compito di precisare il tipo di interventi ritenuti funzionali al buon esito del progetto, articolando e specificando le indicazioni di massima esplicitate all'articolo 2 e di sviluppare altre possibili iniziative individuate congiuntamente nel corso della collaborazione.

Il tavolo rappresenta la sede di confronto durante tutto il periodo di validità del presente protocollo e potrà riunirsi ad iniziativa di ciascuna parte.

Art.5

Ulteriori profili della collaborazione

Le parti firmatarie del presente protocollo si impegnano reciprocamente, in un contesto di fattiva collaborazione a definire gli ambiti di concreta collaborazione sui seguenti temi:

- integrazione degli strumenti a supporto di persone prive di lavoro ed in situazione di grave difficoltà personale;
- integrazione degli strumenti, nazionali e locali, per l'inserimento lavorativo, con particolare attenzione al reddito di cittadinanza;

- avvio di interlocuzioni con le competenti Istituzioni, organizzazioni e federazioni locali, al fine di garantire la massimizzazione di efficacia o l'individuazione di ulteriori forme di assistenza all'utenza più fragile.

La collaborazione potrà prevedere lo scambio di informazioni e di esperienze negli ambiti di comune interesse, fermo restando che lo scambio di flussi di dati potrà essere oggetto di apposita convenzione.

Le Parti, di comune accordo, potranno anche organizzare eventi per la diffusione dei risultati raggiunti grazie alle iniziative congiunte.

Art. 6

Oneri

Per l'attuazione del presente accordo quadro le Parti provvederanno nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza ulteriori oneri per la finanza pubblica.

Art. 7

Trattamento dei dati

Premesso che in adempimento al presente accordo non è prevista alcuna comunicazione di dati personali tra le Parti, le stesse, in qualità di autonomi titolari, sono tenute ad assumere tutte le iniziative necessarie a garantire che il trattamento dei dati avvenga nel rigoroso rispetto del Regolamento generale sulla protezione dei dati - Regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, così come modificato e integrato dal citato decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, con particolare riferimento a ciò che concerne la sicurezza dei dati, gli adempimenti e la responsabilità nei confronti degli interessati, di terzi e del Garante per la Protezione dei Dati Personali.

Le Parti assicurano l'utilizzo dei dati esclusivamente nell'ambito delle regole e per le specifiche finalità previste nella normativa sopra citata e posta alla base

del presente Accordo e osservano, in ogni fase del trattamento, il rispetto dei principi di liceità, correttezza e trasparenza, limitazione della finalità, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza, sanciti dagli artt. 5 e 6 del citato Regolamento UE.

Le Parti cureranno altresì che i dati stessi non siano divulgati, comunicati, ceduti a terzi, né in alcun modo riprodotti.

In conformità a quanto sopra, ciascuna Parte garantisce che l'accesso alle informazioni sia consentito esclusivamente a soggetti che siano stati dalla stessa designati quali responsabili o persone autorizzate al trattamento dei dati, ferma restando la responsabilità derivante dall'uso illegittimo dei dati; pertanto ciascuna Parte provvederà, sotto la propria responsabilità e nell'ambito del proprio assetto organizzativo, ad impartire precise e dettagliate istruzioni agli addetti al trattamento che, espressamente designati, opereranno sotto la sua diretta autorità in qualità di persone autorizzate.

Ciascuna Parte comunicherà tempestivamente all'altra le violazioni di dati o incidenti informatici eventualmente occorsi nell'ambito dei trattamenti effettuati, che possano avere un impatto significativo sui dati personali, in modo che ogni titolare, nei termini prescritti, possa effettuare la dovuta segnalazione di c.d. "data breach" al Garante per la protezione dei dati personali.

Art.8

Monitoraggio

Il presente accordo sarà sottoposto a monitoraggio con cadenza semestrale.

Art. 9

Durata

Il presente Protocollo, sottoscritto mediante utilizzo della firma digitale dalle Parti, è immediatamente efficace, ha la durata massima di un anno e può

essere integrato e modificato, di comune accordo, anche prima della scadenza, in conseguenza di sopraggiunti interventi normativi relativi alle tematiche di attuazione o per l'eventuale esigenza di definire con maggiore efficacia, strumenti e modalità della collaborazione stessa.

Le parti si impegnano ad avviare, un mese prima della scadenza del protocollo, a seguito della verifica dei risultati raggiunti, un confronto per il rinnovo del medesimo.

Per INPS



Per Caritas _____ FIRMATO DIGITALMENTE _____

Per ODCL



Per ANCL



RICORSI INPS, il nuovo regolamento*

Con la Delibera del 18 gennaio 2023, è entrata in vigore la nuova regolamentazione dei ricorsi amministrativi all'Inps nelle materie di sua competenza. L'aspettativa è che, finalmente rispetto al passato, l'Istituto prenda in seria considerazione le difese degli interessati e l'auspicio quello che si abbandoni la linea di silenzi e costanti rigetti "di posizione". Tanto più alla luce dei già preannunciati interventi in materia di autotutela. Diventa più che mai opportuno, perciò, che gli operatori conoscano i contenuti tecnici del Regolamento, al fine di gestire al meglio le nuove opportunità di fare contenzioso.

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

Il nuovo Regolamento 18.1.2023 dell'Inps sui ricorsi amministrativi all'Istituto, nella sostanza e senza formale abrogazione, prende il posto di quello adottato dieci anni fa, con la Determinazione del suo Presidente, n. 195 del 20.12.2013 (si può prendere visione del Regolamento cliccando [qui](#)).

Come sempre accade con provvedimenti di ampia portata e impatto generale, notevoli sono gli interessi suscitati e molto comprensibili le aspettative che si accompagnano. La speranza è che siano finalmente garantiti i diritti dei cittadini e facilitata l'azione dei professionisti e intermediari. Solo il tempo, però, potrà dire se si registrerà un'effettiva discontinuità rispetto a quanto accaduto finora, con le **diffuse e note carenze di considerazione delle doglianze di contribuenti e assistiti.**

Concepito per garantire un riordino complessivo della materia alla luce delle novità sopravvenute nel tempo, il Regolamento in discorso viene introdotto con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 18.1.2023, n. 8 e sembra destinato a disciplinare in via principale piuttosto i nuovi rapporti interni all'Istituto (per de-

finitiva soppressione di Inpdap e Enpals; con riguardo ai nuovi Fondi di solidarietà bilaterali, eccetera) tra i diversi organismi coinvolti e le loro rispettive competenze, che l'esercizio del diritto degli utenti interessati a fare valere le loro ragioni. Ma non manca neppure ciò.

Stando alle prime dichiarazioni ufficiali e alla programmazione del Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'Inps (CIV), il rinnovato strumento dovrebbe costituire solo un passaggio verso l'adozione di ulteriori provvedimenti realmente in grado di determinare una deflazione del contenzioso dell'Istituto e di favorire effettivamente la considerazione delle ragioni dell'utenza. Anche in via di autotutela.

Nell'attesa dei nuovi preannunciati sviluppi, e in un'epoca in cui pare sempre più complesso fare sentire le proprie ragioni, risulta opportuno, innanzitutto, **focalizzare l'attenzione su quanto potrà essere utile agli utenti/contribuenti per confrontarsi efficacemente con il riesame dell'Inps.**

È opportuno perciò innanzitutto ricordare che a qualunque Comitato o Direzione sia destinato, il ricorso amministrativo all'Inps do- ➤

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

RICORSI INPS, IL NUOVO REGOLAMENTO

vrà essere **presentato solamente in modalità telematica attraverso l'apposito sistema Ricorsi online**, sul sito dell'Istituto. Ciò deve avvenire "autenticando" la propria persona, quale soggetto interessato o intermediario dotato di delega apposita.

Il ricorso amministrativo ai Comitati ..., nonché al Direttore regionale ... deve essere presentato avverso i provvedimenti adottati dall'Istituto esclusivamente in via telematica, direttamente dall'interessato ovvero tramite patronati o altri intermediari abilitati ai sensi delle vigenti disposizioni.

Stimolante novità è la previsione per cui, nel caso in cui manchi la sottoscrizione del soggetto legittimato, il Ricorso sarà ritenuto comunque validamente prodotto, in quanto *"l'utilizzo degli strumenti previsti per l'accesso ai servizi on-line dell'Istituto ne garantisce comunque la riferibilità al ricorrente"*.

Presupposto della presentazione del ricorso, beninteso, è l'esistenza di un "provvedimento" dell'Istituto di qualunque genere, che sia in qualche modo lesivo (es. richieste di recuperi contributivi, rigetto alla concessione di ammortizzatori, ecc.) e per cui sussista un interesse sostanziale alla revisione.

In via generale, i **ricorsi possono essere presentati entro 90 giorni** dalla notifica del provvedimento dell'Inps, oppure dal 121° giorno di silenzio, quando l'ente era chiamato a pronunciarsi espressamente su una determinata istanza.

Il ricorrente può impugnare il provvedimento emesso dall'Istituto entro novanta giorni dalla data della sua ricezione ... In caso di mancata adozione del provvedimento da parte della sede, il termine per la proposizione del ricorso amministrativo decorre dal centoventesimo giorno successivo a quello di presentazione della relativa domanda, salvo non sia diversamente previsto.

Esistono tuttavia delle eccezioni enunciate dal Regolamento, quanto ai termini di ammissibi-

lità dell'impugnazione, la più significativa delle quali concerne il rigetto delle domande di integrazione salariale ordinaria e nel settore agricolo (nonché, ma non solo, nelle materie di competenza dei Fondi di solidarietà), il cui **termine è di 30 giorni** a pena di inammissibilità.

Certo, destreggiarsi tra i molti comitati, commissioni e direzioni e le rispettive competenze, appare un affare piuttosto complicato che potrebbe scoraggiare anche i professionisti a farsi promotori di difese e interventi.

Al riguardo risulta, però, assolutamente favorevole e di garanzia la ribadita previsione generale per cui il **ricorso amministrativo, comunque presentato**, anche in difetto di corretto indirizzo all'organismo competente (o, per esempio, se indirizzato approssimativamente alla sede territoriale Inps il cui atto viene impugnato), viene **ritenuto sempre ricevibile e procedibile**, senza rilievi di incompetenza.

In definitiva, qualsivoglia ufficio Inps sarà tenuto a trasmettere all'organismo effettivamente competente l'impugnativa presentata. Ogni successiva informazione sulle impugnazioni verrà effettuata in via telematica, forma in cui può essere sempre consultato lo stato della pratica.

Il ricorso indirizzato ad un Comitato diverso da quello competente è da considerarsi validamente presentato, nella stessa data, al Comitato competente a decidere. In tale ipotesi, l'ufficio ricevente provvede a trasmettere tempestivamente il ricorso all'ufficio competente ai fini della decisione dello stesso da parte del Comitato competente.

L'elenco dei ricorsi pervenuti a ogni ufficio ricevente viene trasmesso al Comitato competente con cadenza mensile. Nel fare ciò, la sede territoriale dell'Inps, ovvero la Direzione centrale, nei casi di sua competenza, provvedono all'istruttoria del ricorso medesimo, per fare pervenire poi al Comitato il relativo il fa-



RICORSI INPS, IL NUOVO REGOLAMENTO

scicolo elettronico composto dal ricorso medesimo (e dai documenti e atti eventualmente prodotti dal ricorrente), dalla relazione istruttoria, corredata dai documenti a supporto, e “dallo schema della proposta di deliberazione”.

Quantunque il Comitato competente “*possa acquisire in ogni caso ulteriori elementi utili alla decisione*”, è facile intuire che l’invio di uno schema di proposta di deliberazione - sostanzialmente una bozza di decisione- proveniente dalla medesima sede il cui provvedimento si impugna, rende **poco pronosticabile che le ragioni promosse dagli interessati con i ricorsi possano venire valutate in modo sostanzialmente neutro**, discostandosi da quanto proposto. La circostanza merita senz’altro qualche riflessione per il futuro.

Il comitato o la direzione competente chiamati a decidere l’impugnazione, lo devono fare espressamente entro i termini di legge, che anche il Regolamento riconferma essere di 90 giorni, che decorrono dalla presentazione della stessa impugnativa.

Il termine di novanta giorni per la decisione del ricorso decorre dalla data di ricezione del ricorso attestata dal protocollo informatico. Il Comitato ha potestà di esaminare i ricorsi e di assumere decisioni in merito anche dopo la scadenza del termine di novanta giorni previsto per la decisione.

Una volta **spirati i 90 giorni, come noto, il ricorso si intende respinto per c.d. silenzio rigetto**. Ciò non toglie, come conferma il Regolamento, che permane all’Inps il potere di assumere la decisione anche in seguito. Fermo che l’azienda rischia nel frattempo l’irregolarità (se si tratta di pretese contributive), solitamente, ove non s’intenda versare quanto richiesto, ci si avvierà a procedere con gli ulteriori strumenti giudiziari. L’accoglimento anche “tardivo” delle ragioni del ricorrente, chiaramente, farà venire meno l’interesse a proseguire l’eventuale giudizio intrapreso (ma salve le spese legali eventualmente dovute dall’Inps).

Va appena osservato come, per il Regolamen-

to, la competenza a risolvere le questioni principali comporti altresì quella a risolvere anche quelle pregiudiziali e connesse (es. debenza di sanzioni civili, contributi, ecc.), salvo diverse previsioni specifiche.

Non sempre, però, la definizione dei ricorsi presentati viene adottata espressamente dagli organismi competenti (o nel loro silenzio), atteso che per vizi rilevabili *ictu oculi* di inammissibilità, improcedibilità, irricevibilità e cessata materia del contendere, è prevista una “**decisione**” “**in via amministrativa**”. **Ossia, in sostanza, con comunicazione da parte dei funzionari che seguono l’istruttoria della pratica.**

A tale soluzione, molto praticata, anche impropriamente, dalle sedi, tuttavia, l’interessato si può opporre.

In ogni caso, i ricorsi definiti in via amministrativa ... possono essere sottoposti alla decisione del competente Comitato qualora il soggetto interessato ne faccia specifica istanza, garantendo a tal fine allo stesso un’adeguata informazione.

Nei casi in cui, invece, l’organismo competente assume l’espressa decisione sul ricorso - se ciò accade-, la pronuncia viene trasmessa in via telematica alle sedi territoriali dell’Istituto che vi devono dare esecuzione. La partita con l’amministrazione parrebbe quindi, in questa fase, chiusa, salvo una potenziale, ma remota, possibilità che le decisioni siano revocate. Va annoverata, però, anche la possibilità per cui **le sedi territoriali possano stabilire di sospendere, per motivi di rilevanza illegittimità, la deliberazione del Comitato.**

L’esecuzione delle decisioni adottate dai Comitati centrali e dai Comitati provinciali, qualora si evidenzino profili di illegittimità, può essere sospesa entro cinque giorni dalla data della relativa deliberazione, rispettivamente, dal Direttore generale ... e dal Direttore territoriale competente o suo delegato...



RICORSI INPS, IL NUOVO REGOLAMENTO

L'eventuale sospensione (sul cui effettivo ricorso all'adozione da parte degli uffici, alla luce dell'esperienza passata, è ammissibile nutrire qualche scetticismo, salvo che per errori macroscopici e materiali in cui si fosse incorso) viene comunicata a chi ha proposto il ricorso. A questo punto si innesca una procedura di revisione che vede coinvolto, a seconda dei casi, il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto o il Comitato amministratore centrale, a cui viene presentata una proposta di nuova deliberazione che va accettata o meno entro 90 giorni. Trascorsi i quali senza responso, *“la decisione diviene comunque esecutiva”*.

Merita infine particolare attenzione quanto stabilito in materia di **autotutela**, per cui le **impugnazioni “atipiche” indirizzate direttamente alle sedi che hanno adottato gli atti o agli uffici a loro sovraordinati** (le quali, dunque, non devono rispettare i limiti di forma e modalità del Regolamento), non devono incidere sulle vicende dei ricorsi amministrativi tipici (quelli del Regolamento, per intendersi). Salvo nel caso in cui -si suppone per evitare contrastanti definizioni- questi ultimi siano già in decisione presso i rispettivi Comitati.

L'avvio di un procedimento in autotutela non interrompe e non sospende i termini per la proposizione dei ricorsi in via amministrativa. Dopo la presentazione del ricorso ammini-

strativo e in ogni fase della sua procedimentalizzazione, l'Istituto, qualora ne ricorrano i presupposti, procede in autotutela, tranne nell'ipotesi in cui il ricorso stesso sia già stato inserito all'ordine del giorno della seduta del Comitato.



Il nuovo corso aperto dal Regolamento del 18.1.2023 saprà essere innovativo, nella misura in cui, con discontinuità rispetto al passato, si inizieranno a considerare estesamente e in modo sostanziale -con valutazioni effettive e non solo con formalismi procedurali- le impugnazioni presentate.

La riprova che si tratta di una materiale evoluzione ben oltre i buoni propositi, ce la segnalerà, quale indice indiscutibile, il riconoscimento delle ragioni di contribuenti e aziende, in misure percentualmente verosimili dal punto di vista statistico (va da sé che gli odierني accoglimenti dei ricorsi proposti per soli pochi punti percentuali, non sono intuitivamente plausibili).

Il preannunciato nuovo corso si sostanzia in una prospettiva ambiziosa che richiederà un cambio di passo e un notevole impegno di personale da parte degli uffici dell'Inps. Ma l'impegno appare sincero e le aspettative grandi.

DALLA RIFORMA CARTABIA

Nuovo ruolo per i consulenti del lavoro e le commissioni di certificazione dalla negoziazione assistita nelle controversie di lavoro

Un nuovo ruolo si presenta per i consulenti del lavoro e per le Commissioni di Certificazione dei contratti di lavoro dopo la reintroduzione della negoziazione assistita nelle controversie di lavoro. In assenza di prassi proviamo a riepilogare la procedura analizzando la normativa in vigore dal 28 febbraio 2023.

• DI ANGELO VITALE *Esperto in materia di lavoro, Adapt professional fellow* •

LA NORMATIVA

L'art. 2-ter del Decreto-legge 12 settembre 2014, n. 132 convertito, con modificazioni, dalla Legge 10 novembre 2014, n. 162 introdotto dall'art. 9 del Decreto Legislativo 10 ottobre 2022, n. 149¹ (nota come "Riforma Cartabia") disciplina la **Negoziazione assistita nelle controversie di lavoro**. L'entrata in vigore della disposizione è stata anticipata (rispetto alla iniziale previsione del 30 giugno 2023) dalla Legge di bilancio 2023 (art. 1, commi 380-382) al 28 febbraio 2023. Per i *procedimenti pendenti alla data del 28 febbraio 2023 si applicano le disposizioni anteriormente vigenti*. Gli artt. 2-11 del D.l. n. 132 disciplinano l'istituto della procedura di negoziazione assistita. La **convenzione di negoziazione assistita**, quale alternativa alla giurisdizione ordinaria, è – come recita l'art. 2, commi 1 e 1-bis, del D.l. n. 132 – *un accordo mediante il quale le parti convengono di cooperare in buona fede e con lealtà per risolvere in via amichevole la controversia tramite l'assistenza di avvocati iscritti all'albo*. L'art. 2-ter titolato appunto **Negoziazione assistita nelle controversie di lavoro dispone che Per le controversie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, fermo restando quanto disposto dall'articolo 412-ter del medesimo codice, le parti possono ricorrere alla negoziazione assistita senza che ciò costituisca condizione di procedibilità della domanda giudiziale.**

Ciascuna parte è assistita da almeno un avvocato e può essere anche assistita da un consulente del lavoro. All'accordo raggiunto all'esito della procedura di negoziazione assistita si applica l'articolo 2113, quarto comma, del Codice civile. L'accordo è trasmesso a cura di una delle due parti, entro dieci giorni, ad uno degli organismi di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Mentre è chiaro il ruolo del consulente del lavoro (con esclusione, per come si esprime il dettato normativo, di ogni altro soggetto abilitato ai sensi della L. n. 12/79 al pari di quanto disciplinato dall'art. 7, comma 5, della Legge 15 luglio 1966, n. 604) lo è meno quello delle Commissioni di Certificazione dei contratti di lavoro le quali, come noto, operano anche presso i Consigli provinciali dei Consulenti del Lavoro. L'introduzione della presenza del consulente del lavoro è da valutare positivamente stante il suo ruolo nelle azioni conciliative per la soluzione delle controversie.

Dal prossimo 28 febbraio le parti potranno, per dirimere eventuali controversie di lavoro, optare tra le note conciliazioni (tentativo conciliativo ex art. 410 c.p.c., davanti alla commissione di conciliazione istituita presso la Direzione territoriale del Lavoro, conciliazione monocratica ex art. 11, D.lgs. n. 124/2004, ►

1. Originariamente l'art. 7 del D.l. n. 132/2014 prevedeva la procedura di negoziazione assistita da un avvocato poi soppresso, in sede di conversione, dalla L. n. 162/2014.

DALLA RIFORMA CARTABIA NUOVO RUOLO PER I CONSULENTI DEL LAVORO E LE COMMISSIONI DI CERTIFICAZIONE DALLA NEGOZIAZIONE ASSISTITA NELLE CONTROVERSIE DI LAVORO

conciliazione in sede sindacale, risoluzione in via arbitrale), e l'introdotta *Negoziazione assistita nelle controversie di lavoro*. Per tutte senza che ciò costituisca condizione di procedibilità della domanda giudiziale. Per completezza si ricorda che rimangono obbligatori i tentativi di conciliazione nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e la conciliazione sui contratti certificati che avviene davanti alla Commissione di certificazione che ha certificato il contratto. Per il primo di questi ultimi occorrerà comprendere se per la materia si può fare ricorso al nuovo strumento.

Per espressa previsione normativa le controversie che potranno essere trattate nella nuova negoziazione sono quelle individuate nell'art. 409 c.p.c.:

- 1) rapporti di lavoro subordinato privato, ancorché non inerenti in un'organizzazione imprenditoriale (es. lavoro domestico o il lavoro a domicilio);
- 2) rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;
- 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e gli altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
- 4) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica;
- 5) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.

Anche l'accordo in sede di negoziazione assistita ha la medesima efficacia – nel senso che non si applica l'invalidità prevista dall'art. 2113 c.c. – al pari delle conciliazioni intervenute nelle sedi protette fatta salva la possibilità di impugnativa per i casi di nullità o di annullabilità. Alcune ulteriori annotazioni: la prima riguarda le amministrazioni pubbliche per le quali è

fatto obbligo di affidare la convenzione di negoziazione alla propria avvocatura, ove presente; la seconda per cui, dal dettato normativo, pare esclusa la possibilità che un solo avvocato o un solo consulente del lavoro prestino ad entrambi le parti assistenza. Si aggiunga, stante la non condizione di procedibilità della domanda giudiziale, la facoltà di una delle parti di interrompere, in qualsiasi fase, il procedimento fatte salve le conseguenze di legge.

IN PRATICA

La procedura è avviata con l'invito a stipulare la convenzione, il quale *deve indicare l'oggetto della controversia e contenere l'avvertimento che la mancata risposta all'invito entro trenta giorni dalla ricezione o il suo rifiuto può essere valutato dal giudice*. L'invito è firmato dalla parte che attiva la procedura, con firma autografa certificata da parte dell'avvocato, determinando, con la conseguenziale sottoscrizione della convenzione, la sospensione, sino alla conclusione, dei termini di decadenza e di prescrizione relativi ai diritti invocati nella procedura di negoziazione. Accettato l'invito si procede a concludere la convenzione, formata a pena di nullità in forma scritta, la quale deve possedere alcuni contenuti, in parte obbligatori altri facoltativi.

I contenuti obbligatori sono: 1) *il termine concordato dalle parti per l'espletamento della procedura il quale deve essere determinato e in ogni caso non inferiore a un mese e non superiore a tre mesi, prorogabile per ulteriori trenta giorni su accordo tra le parti*; 2) *l'oggetto della controversia, che non deve riguardare diritti indisponibili*; 3) *la possibilità di acquisire dichiarazioni di terzi su fatti rilevanti in relazione all'oggetto della controversia secondo la procedura all'uopo individuata*; 4) *la possibilità di acquisire dichiarazioni della controparte sulla verità di fatti ad essa sfavorevoli e favorevoli alla parte nel cui interesse sono richieste anch'essa secondo la procedura all'uopo individuata*.

Qualora prevista (inserendosi tra i contenuti facoltativi della convenzione) la negoziazione può svolgersi, e concludersi, in **modalità telematica** così come gli incontri possono tenersi ►

DALLA RIFORMA CARTABIA NUOVO RUOLO PER I CONSULENTI DEL LAVORO E LE COMMISSIONI DI CERTIFICAZIONE DALLA NEGOZIAZIONE ASSISTITA NELLE CONTROVERSIE DI LAVORO

con collegamento audiovisivo da remoto, salvo in ogni caso che per l'acquisizione delle dichiarazioni del terzo. Così come è previsto, tra i contenuti facoltativi, prevedere la possibilità, da parte di ciascun avvocato o del consulente del lavoro, di "interrogare" un terzo *su fatti specificamente individuati e rilevanti in relazione all'oggetto della controversia* ovvero *può invitare la controparte a rendere per iscritto dichiarazioni su fatti, specificamente individuati e rilevanti in relazione all'oggetto della controversia, ad essa sfavorevoli e favorevoli alla parte nel cui interesse sono richieste*. Dichiarazione che deve essere *resa e sottoscritta dalla parte e dall'avvocato che la assiste anche ai fini della certificazione dell'autografia*. Quanto emerso dalle dichiarazioni ovvero le stesse potranno essere utilizzate in giudizio, salva la possibilità che il giudice disponga in modo diverso o disponga la rinnovazione.

Nella procedura si deve mettere in evidenza l'assistenza di un avvocato e, per quanto in esame, di un consulente del lavoro ai quali, unitamente alle parti che intervengono, si applicano le disposizioni sul *Segreto professionale* e si estendono le previste *Garanzie di libertà del difensore*.

L'accordo conclusivo, formato e sottoscritto nel rispetto delle disposizioni del codice dell'amministrazione digitale, deve contenere il valore dello stesso, non riguardante diritti inderogabili, viene sottoscritto dalle parti con l'incombenza degli avvocati di certificare *l'autografia delle firme e la conformità dell'accordo alle norme imperative e all'ordine pubblico*. Qualora l'accordo di negoziazione sia contenuto in un documento sottoscritto dalle parti con modalità analogica, tale sottoscrizione è certificata dagli avvocati con firma digitale, o altro tipo di firma elettronica qualificata o avanzata.

L'accordo conclusivo stesso costituisce **titolo esecutivo** e per l'iscrizione di ipoteca giudiziale e deve essere depositato, a cura di una delle due parti, entro dieci giorni, ad una delle **Commissioni di Certificazione dei contratti di lavoro**. La norma – e la relazione illustrativa o gli atti parlamentari – non specifica, però, a quali

adempimenti eventuali sono chiamati le commissioni stesse così come non sono indicate le conseguenze di un eventuale inadempimento (salvo, si ritiene, eventuali profili deontologici). Inoltre, la norma non indica la competenza territoriale (in tal direzione si ricorderà l'art. 413, co. 2, c.p.c.) per cui sembra che le parti siano lasciate libere di individuare la sede di deposito in deroga al citato principio della competenza. Così come la norma stessa non individua adempimenti successivi ai casi di **mancato accordo**, per il quale è prevista la sola certificazione da parte dei legali intervenuti. I legali, per espressa previsione, sono poi tenuti a depositare copia dell'accordo al *Consiglio dell'ordine circondariale del luogo ove l'accordo è stato raggiunto, ovvero al Consiglio dell'ordine presso cui è iscritto uno degli avvocati* a mezzo PEC (con allegato il testo dell'accordo e la relativa nota di deposito in uno ai dati principali dell'accordo depositato) utilizzando apposito gestionale messo a disposizione dal Consiglio Nazionale Forense. Ulteriore dubbio sorge, qualora la procedura sia esperita con le "modalità da remoto", sulla competenza territoriale: *dovrebbe valere esclusivamente il criterio del Consiglio presso cui è iscritto uno degli avvocati*².

I BENEFICI FISCALI

Unicamente *in caso di successo della negoziazione* [è riconosciuto] *un credito di imposta commisurato al compenso fino a concorrenza di 250 euro*. È quanto è previsto dall'articolo 21-bis del D.l. 27.6.2015, n. 83, convertito con modificazioni dalla legge 6.8.2015, n. 132 e dai successivi decreti successivi, i quali hanno specificato tempi (dal 10 gennaio al 10 febbraio di ogni anno) e modalità (*online*) per la richiesta.

L'Agenzia delle Entrate, con Risoluzione 20 maggio 2016 n. 40/E, ha istituito apposito codice tributo per procedere alla compensazione del credito stesso: "6866" denominato *"Credito d'imposta - Incentivi fiscali alla degiurisdionalizzazione - articolo 21-bis, del decreto-legge 27 giugno 2015, n. 83"*.

2. Per quanto si rileva dalle relazioni sulle novità normative della riforma "Cartabia" Diritto e procedura civile rese disponibili dall'Ufficio del Massimario della Corte di Cassazione (2023).

WELFARE PER I TIROCINANTI: una contraddizione in termini?

• DI MARCO TUSCANO *Consulente del Lavoro in Brescia* •

Un orientamento di qualche anno fa dell'Agenzia delle Entrate considera possibile, senza dubbio alcuno, integrare in un sistema di *welfare* gli stagisti.

Nel dettaglio, si fa riferimento alla risposta a interpello n. 10 del 2018, che così si esprime: “nel caso in esame lo stagista, essendo ricompreso nella categoria di dipendenti [...] potrà godere del regime esentativo previsto dalla lettera f) del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR relativamente al servizio [...] previsto nel Piano *Welfare*”¹.

Orbene, pur nella piena consapevolezza che un intervento di prassi non rappresenta una fonte normativa, il chiarimento fornito dall'Agenzia delle Entrate appare piuttosto lapidario e dirimente.

A questo punto della riflessione, preme soffermarsi sulla natura delle varie fattispecie chiamate in causa.

Com'è noto, il tirocinio è, *ex lege*, “un percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro, finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale, anche per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro”², il quale “non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente”³.

Per quanto riguarda il *welfare*, invece, non esistendo un'univoca definizione giuridica, la quale pare rinvenibile a “macchia di leopardo”⁴ nel nostro ordinamento giuridico, urge indagare sulla reale natura dello strumento, il

quale nasce, storicamente,

1. per mirare ad “un miglioramento nella produttività dei dipendenti, maggiormente motivati”, così come affermato dal Ministero del Lavoro⁵,
2. inizialmente, tramite forme di previdenza integrativa⁶, chiaramente non previste per il “lavoro” del tirocinante, ovvero di sanità integrativa⁷, spesso imbastita sul perno fondamentale fornito dalla contrattazione collettiva (cui lo stagista astrattamente non è soggetto);
3. per poi sfociare nelle forme attuali di *welfare* aziendale unilaterale o bilaterale, che niente o poco attengono alle forme non lavorative *stricto sensu*⁸.

E, non a caso, autorevole dottrina ne ha sottolineato l'utilità, in particolar modo al fine del “miglioramento del clima aziendale, fidelizzazione e senso di appartenenza dei dipendenti, attrazione delle alte professionalità, risultati positivi sia per l'azienda (riduzione dell'assenteismo, livello di *engagement* del dipendente, qualità della produzione), sia per i dipendenti (risparmi dei tempi e delle spese personali e familiari, migliore rapporto fra quanto erogato dall'azienda e quanto percepito)”⁹.

Di certo, si è ben coscienti che il Tuir, ai sensi dell'art. 50, co. 1, lett. c), assimili il reddito prodotto dai tirocinanti a quello dei lavoratori dipendenti, eppure il tema non pare unica- ➤

1. L'art. 51, co. 2, lett. f), Tuir, recita: “l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100”, laddove l'art. 100, comma 1, recita: “Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricre-

azione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi”.

2. Art. 1, co. 720, L. n. 234/2021.

3. Art. 1, co. 723, L. n. 234/2021.

4. Così AA.VV., *Il manuale del welfare per il consulente del lavoro*, Teleconsul editore, 2019.

5. Così il sito istituzionale Cliclavoro, al link https://www.cliclavoro.gov.it/pages/it/my_homepage/news/trend_interviste/trend_

[detail/?contentId=BLGI3779](https://www.cliclavoro.gov.it/pages/it/my_homepage/news/trend_interviste/trend_detail/?contentId=BLGI3779).

6. Cfr. T. Treu, *Introduzione Welfare aziendale*, WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 297/2016, p. 11.

7. *Ibidem*.

8. Sempre T. Treu, op. cit., pone in atto alcune riflessioni in tema di *welfare* e lavoro atipico, denunciando il rischio di precarizzazione nel caso non siano previste forme di welfare per i lavoratori appartenenti a tale bacino. Tuttavia, l'Autore nell'opera non include espressamente all'alveo dei lavoratori atipici i tirocinanti.

9. Così T. Treu, op. cit., p. 21 e 22.

WELFARE PER I TIROCINANTI: UNA CONTRADDIZIONE IN TERMINI?

mente e strettamente fiscale¹⁰.

Più approfonditamente, se applicare e garantire forme di *welfare* pare già di per sé una scelta matura e consapevole, che richiede coscienza e conoscenza fiscale, lavoristica, organizzativa e di psicologia, invero prevederle per i tirocinanti potrebbe risultare, ben più semplicemente, una contraddizione in termini.

Come visto, il *welfare* nasce e cresce con l'intento di fidelizzare il dipendente, di motivarlo o attrarlo. Come potente arma, e premurosa coccola, espressamente costruita e architettata al fine di aumentare "tanto la soddisfazione dei lavoratori quanto la loro produttività, contribuendo in questo modo alla diffusione di un clima aziendale sereno, nonché alimentando la capacità di attrarre i migliori talenti" (parola del Ministero del Lavoro¹¹).

Lo stagista, tuttavia, non è di certo un lavoratore dipendente. E anzi, la sua scelta formalizzata di instaurare un tirocinio, le sue conseguenti attenuate responsabilità rispetto ad un rapporto di lavoro, e gli obiettivi stessi sottesi al percorso, non giustificano e non richiedono né una fidelizzazione (lo strumento nasce con fini orientativi) né, tantomeno, un aumento di produttività, laddove la produttività non dovrebbe essere richiesta.

D'altra parte, a quanto detto, si potrebbe ribattere che tutto ciò che è dato in più è, come tale, da apprezzarsi.

Invero, anche battendo strade parallele, la materia lavoristica non pare sempre ammettere trattamenti migliorativi rispetto a quelli base, nel rispetto dell'essenza delle fattispecie: si pensi all'ipotesi che all'apprendista sia corrisposta una retribuzione maggiore rispetto a quella dei lavoratori qualificati, il che risulta,

com'è noto, di fatto non possibile¹², poiché in evidente contrasto con la posizione di chi lavora certo, ma anche e fortemente per apprendere.

Non si può considerare, quindi, come assoluto principio in ambito lavoristico, la possibilità di prevedere trattamenti *in melius*, laddove gli stessi risultino in contrasto con la natura dello strumento, o con la singola fattispecie. E quanto detto, a parere di chi scrive, risulta da applicarsi anche all'alveo dei tirocini: una evidente impossibilità che nasce al cospetto dell'essenza orientativa del periodo.

Se fidelizzazione o *engagement* è richiesto, evidentemente, si è già in presenza di un lavoratore (e non tirocinante) che, come tale, esige un contratto di lavoro, ossia la completa e corretta ripartizione dei diritti e doveri in capo alle parti: non si tratta quindi di negare un qualche cosa, ma di riconoscere, presumibilmente, l'esistenza di presupposti differenti, al fine di consegnare l'intero novero dei corretti trattamenti (tra cui anche il *welfare*).

Come spesso accade, ad una attenta (ma anche personale) riflessione, prassi, norme e obiettivi potrebbero non risultare pienamente coerenti. Ed è qui che subentra il ruolo di uno degli attori principali: il Consulente del Lavoro, Professionista del settore, il quale indubbiamente ha il dovere di presentare al cliente l'orientamento degli enti, ma che, certo, ha anche il potere, dai tratti etici e nobili, di illustrare la reale finalità e la logica degli strumenti.

D'altronde, in conclusione, non si dimentichi che "Il Consulente del Lavoro, in ogni sede, tutela la legalità e la dignità del lavoro, tenuto conto del rilievo costituzionale e sociale dei contenuti a fondamento della professione"¹³.

10. Ad evidenza delle differenze tra le norme di rango fiscale e quelle di tipo lavoristico, si valutino le Faq della Regione Lombardia in materia di tirocini: "nei casi di soggetti beneficiari di indennità NASpl titolari di borse lavoro, stage e tirocini professionali, premi o sussidi per fini di studio o di addestramento professionale - pur a fronte dell'assimilazione, ai fini fiscali, delle somme percepite ai redditi da lavoro dipendente - non si ravvisa lo svolgimento di un'attività lavorativa prestata dal soggetto con correlativa remunerazione. In tali ipotesi, pertanto, le re-

munerazioni derivanti da borse lavoro, stage e tirocini professionali, nonché i premi o sussidi per fini di studio o di addestramento professionale sono interamente cumulabili con l'indennità NASpl e il beneficiario della prestazione non è tenuto ad effettuare all'INPS comunicazioni relative all'attività e alle relative remunerazioni".

11. Nuovamente, il sito Cliclavoro.

12. Sebbene, si chiarisce, la norma parli di semplice possibilità di retribuire in misura inferiore l'apprendista (cfr. art. 25, co. 5, lett. b), D.lgs. n. 81/2015), in linea con alcuni importanti

precedenti orientamenti di prassi (cfr. circolare Min. Lav. n. 30/2015), è dato alla contrattazione collettiva il compito di delineare il corretto trattamento retributivo per il rapporto a causa mista. La stessa, in via generale, indica strettamente la retribuzione da corrispondere, sempre inferiore a quella del lavoratore qualificato (Cfr. Ccnl Studi Professionali Cipa, Ccnl Metalmeccanica industria, Ccnl Terziario distribuzione e servizi Confcommercio).

13. Art. 1, co. 1, Codice deontologico dei Consulenti del Lavoro.

AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI: gli interventi della Legge di Bilancio per l'anno 2023

• DI BARBARA GARBELLI *Consulente del Lavoro in Pavia, Esperta in materia di sicurezza sul lavoro, Presidente Ancl UP Pavia* •

Anno nuovo agevolazioni nuove? La risposta forse più corretta per l'anno 2023 è nì. La Legge di Bilancio 2023 infatti è intervenuta sul tema sempre attuale delle agevolazioni alle assunzioni, ma senza operare grandi stravolgimenti: il Legislatore ha inteso prorogare le misure già conosciute e applicate nello scorso biennio a favore di giovani e donne ed ha introdotto un nuovo e alternativo incentivo alle assunzioni di percettori di reddito di cittadinanza, che ben si sposa con le modifiche alla misura di politica passiva, anch'esse oggetto di revisione da parte della Legge di Bilancio in commento. Nonostante il fenomeno delle grandi dimissioni di massa di cui si è ampiamente discusso nei mesi scorsi abbia provocato un vero e proprio sbilanciamento del mercato del lavoro fra domanda -ampia- (da parte dei datori di lavoro) e offerta -scarsa- (da parte dei lavoratori), alcune categorie di lavoratori risultano ancora svantaggiate ed è in questa direzione che il Legislatore ha inteso intervenire con le previsioni della L. n. 197/2022.

Le misure previste possono essere agevolmente riassunte nello schema di sintesi di cui sotto:

ASSUNZIONE DI PERCETTORI DI RDC

Come anticipato in premessa, l'unica vera novità prevista dalla Legge di Bilancio 2023 per le agevolazioni alle assunzioni riguarda l'introduzione di una nuova misura che vuole incentivare l'assunzione dei percettori di **reddito di cittadinanza (Rdc)**, alternativa a quella esistente già dal 2019.

Per poter commentare in maniera esaustiva ed efficace la nuova misura (e paragonarla a quella già in essere) è necessario riprendere brevemente le condizioni di accesso e le modalità di fruizione della misura di politica passiva.

Il reddito di cittadinanza viene introdotto nel nostro ordinamento con il D.l. n. 4/2019 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 23 del 28 gennaio 2019): la misura viene inserita per sostenere famiglie in difficoltà, favorire il reinserimento dei soggetti svantaggiati mediante la riqualificazione professionale, ma anche incentivare l'occupazione stabile dei percettori della misura, per il tramite dell'introduzione di benefici all'assunzione a favore dei datori di lavoro interessati.

L'art. 8 del D.l. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26, ha infatti previsto un incentivo per tutti quei datori di lavoro che assumono beneficiari del reddito di cittadinanza, i cui contenuti ➤

RIFERIMENTO NORMATIVO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE AGEVOLATA	TIPOLOGIA DI AGEVOLAZIONE
Comma 294, L. n. 197/2022	Assunzione soggetti beneficiari reddito di cittadinanza	Nuova agevolazione
Comma 297, L. n. 197/2022	Assunzione giovani under 36	Proroga agevolazione art. 1, co. 10-15, L. n. 178/2020
Comma 298, L. n. 197/2022	Assunzione donne prive di impiego regolarmente retribuito	Proroga agevolazione art. 1, co. 16-19, L. n. 178/2020

AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI: GLI INTERVENTI DELLA LEGGE DI BILANCIO PER L'ANNO 2023

sono sintetizzabili nella tabella di cui sotto: 

ESONERO DI CUI ALL'EX ART.8 DEL D.L. 28 GENNAIO 2019, N.4 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI	
MISURA DELL'ESONERO	Esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, sia a carico del datore di lavoro che del lavoratore, (esclusi i premi e contributi Inail), nel limite dell'importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione e, comunque, per un importo non superiore a 780 euro mensili.
DURATA	Varia in base al periodo di fruizione del RdC già goduto dal lavoratore assunto: nello specifico, la sua durata è pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute dal beneficiario del RdC fino alla data di assunzione, con un minimo di 5 mensilità.
CESSIONE DEL CONTRATTO	Nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 cod. civ., con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto.
RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno; 2. Contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale; 3. Contratto a tempo determinato e a tempo pieno; 4. Contratto di apprendistato di I-II-III livello; 5. Trasformazione da tempo determinato in tempo indeterminato; 6. Assunzioni da parte delle agenzie di somministrazione.
DATORI DI LAVORO INTERESSATI	Tutti datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditori. Sono invece esclusi i datori di lavoro domestico e la Pubblica amministrazione.
CONDIZIONI DI ACCESSO	Per accedere al beneficio inoltre è necessario che il lavoratore da assumere sia destinatario del reddito di cittadinanza ed in possesso della dichiarazione di immediata disponibilità (Did).
MODALITÀ DI RICHIESTA DELL'ESONERO	A decorrere dal 1° gennaio 2022, i datori interessati ad accedere all'incentivo economico per percettori di RdC devono compilare il modulo di domanda presente sul sito www.inps.it nella sezione "Portale delle Agevolazioni" denominato "SRDC - Sgravio Reddito di Cittadinanza - art. 8 del d.l. n. 4/2019". Una volta inviata la domanda telematica, l'Inps: <ol style="list-style-type: none"> 1. calcola importo e durata del beneficio spettante in base alle informazioni sul Rdc in suo possesso e all'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore e del lavoratore dichiarati nella richiesta; 2. consulta il Registro nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro vi sia possibilità di riconoscere aiuti <i>de minimis</i>; 3. verifica l'effettivo stato di percettore di Rdc; 4. se la domanda viene accettata, fornisce il piano di credito aziendale contestualmente alla ricevuta di accettazione.

Alla misura analizzata, la Legge di Bilancio 2023 affianca una nuova misura di incentivazione all'assunzione dei percettori di Rdc; la nuova agevolazione prevista dalla Legge n. 197 del 29 dicembre 2022 è **alternativa** all'esonero già previsto dall'art. 8 del D.l. n. 4/2019 con-

vertito, con modificazioni, dalla Legge n. 26/2019 e riguarda i datori di lavoro privati che assumono lavoratori beneficiari di reddito di cittadinanza nel periodo intercorrente fra il **1° gennaio 2023 ed il 31 dicembre 2023.** Al fine di rendere facilmente confrontabili le ➤

AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI: GLI INTERVENTI DELLA LEGGE DI BILANCIO PER L'ANNO 2023

due misure, sintetizziamo le principali caratteristiche della misura nella tabella sottostante:

ESONERO DI CUI ALL'ART.1, COMMI 294-295, LEGGE N. 197 DEL 29 DICEMBRE 2022	
MISURA DELL'ESONERO	Esonero pari al 100% dei contributi a carico del datore di lavoro, nella misura massima di euro 8.000 annui riparametrati su base mensile.
DURATA	Periodo massimo di 12 mesi .
CESSIONE DEL CONTRATTO	Nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 cod. civ., con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto.
RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno; 2. Contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale; 3. Contratto a tempo determinato e a tempo pieno; 4. Contratto di apprendistato di I-II-III livello; 5. Trasformazione da tempo determinato in tempo indeterminato; 6. Assunzioni da parte delle agenzie di somministrazione.
DATORI DI LAVORO INTERESSATI	Tutti i datori di lavoro privati, con esclusione dei datori di lavoro domestico.
CONDIZIONI DI ACCESSO	Per godere a pieno dell'incentivo previsto, le aziende che fruiscono dell'agevolazione devono: <ul style="list-style-type: none"> - essere in possesso del Durc; - rispettare le norme e i contratti collettivi; - rispettare la normativa sugli aiuti di Stato <i>de minimis</i>; - rispettare l'incremento occupazionale ai sensi dall'articolo 31, co. 1, lettera f), del D.lgs. n. 150/2015.
PERIODO DI VALIDITÀ	1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2023
MODALITÀ DI FRUIZIONE	In attesa di disposizioni Inps (e di preventiva autorizzazione da parte della Comunità Europea).

Nel confronto fra le due misure sorge spontanea la domanda sulla convenienza della nuova misura agevolativa rispetto a quella già precedentemente prevista; come nella maggior parte dei casi, la risposta corretta è: dipende!

La nuova misura agevolativa introdotta dalla Legge di Bilancio infatti non risulta *a priori* maggiormente conveniente, ma la convenienza è strettamente correlata allo stato di percezione del Rdc da parte del futuro dipendente: maggiori sono l'importo dell'assegno e i mesi ancora da fruire, minore è la convenienza della nuova misura rispetto a quella già in essere (e già operativa!).

Sarà pertanto necessario un'attenta analisi a

monte della scelta della misura da utilizzare da parte del datore di lavoro.

Come anticipato in premessa, al netto della misura appena analizzata, le ulteriori misure previste a favore di giovani e donne risultano di fatto essere proroghe delle misure già a disposizione nell'ultimo biennio, in deroga alle misure strutturali che prevedono un'incentivazione solo parziale (e a condizioni d'accesso più stringenti per limiti di età, nel caso dei giovani) delle assunzioni di questi soggetti.

ASSUNZIONE GIOVANI UNDER 36

Al comma 297 la Legge di Bilancio rilancia le ➤

AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI: GLI INTERVENTI DELLA LEGGE DI BILANCIO PER L'ANNO 2023

misure già previste nel biennio precedente per i giovani lavoratori che non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno d'età.

La misura è funzionale per le **nuove assunzioni a tempo indeterminato** e per le **trasformazioni dei contratti a tempo determinato** in contratti a tempo indeterminato effettuate dal **1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, ed è pensata allo scopo di **promuovere l'occupazione giovanile stabile**.

Vengono pertanto estese anche al periodo dal **1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023** le disposizioni di cui al comma 10, dell'art. 1, della Legge n. 178/2020:

“per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 100 a 105 e 107, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, è riconosciuto nella misura del 100 per cento, per un periodo massimo di trentasei mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata ai sensi del presente articolo non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche”.

L'esonero è applicato:

1. alle **assunzioni a tempo indeterminato**;
2. alle **trasformazioni a tempo indeterminato**;
3. a tutti coloro che **non hanno ancora compiuto il trentaseiesimo** anno d'età e che non sono stati occupati a tempo indetermi-

nato nell'intero corso della vita lavorativa.

ESCLUSIONI

Contratti in apprendistato

Contratti di lavoro domestico

Contratti di lavoro intermittenti, ancorché stipulati a tempo indeterminato

Rapporti di lavoro per il personale con qualifica dirigenziale

La misura presenta le seguenti caratteristiche:

- esonero contributivo pari al **100%** dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro privato nel limite di euro 8.000 annui riparametrati su base mensile (la Legge di Bilancio 2023 eleva il precedente limite massimo di importo di 6.000 euro);
- la soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è pari a 666,66 euro e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, la soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,51 euro per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo;
- nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto;
- la durata massima è pari a **36 mesi, esteso a 48 mesi** per le assunzioni da parte di aziende che abbiano sede operativa sita in Abruzzo, Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.¹

Non sono invece oggetto di esonero:

- i premi e i contributi dovuti all'Inail;



¹ In merito a questo ultimo punto, il comma 10 della L. n. 178/2020, richiamato dall'art. 297 della L. n. 297/2022, rimanda alla L. n. 205/2017 che fissa il limite di durata dell'incentivo a 36 mesi. È il comma 11 della L. n. 178/2020 ad estendere l'esonero per un periodo massimo di 48 mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in

una sede o unità produttiva ubicate nelle regioni del sud sopra menzionate.

Leggendo il Dossier della legge di Bilancio 2023, il legislatore prevede la durata della misura a 36 e lo estende a 48 mesi per le regioni del Sud. Sarà dunque successiva circolare Inps a chiarire l'intendimento del legislatore, pur in assenza del richiamo.

AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI: GLI INTERVENTI DELLA LEGGE DI BILANCIO PER L'ANNO 2023

- i contributi carico dipendenti;
- il contributo, ove dovuto, al “Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 c.c.”;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli artt. 26, 27, 28 e 29 del D.lgs. n. 148/2015;
- il contributo destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Sono interessati all'esonero tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, che assumono (o convertono un contratto a termine) a tempo indeterminato.

Sono invece **escluse**:

- le imprese del settore finanziario, in quanto non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C(2020)1863 *final* del 19 marzo 2020;
- la pubblica amministrazione (articolo 1, comma 2, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165);
- i datori di lavoro domestico;
- tutti i codici Ateco (a 6 cifre), rientranti nelle divisioni 64, 65 e 66, sezione “K” della classificazione Ateco2007.

COMPATIBILITÀ CON ALTRI INCENTIVI

La circolare Inps n. 40/2018 specifica che l'esonero contributivo “non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi” (cfr. art. 1, comma 114, Legge n. 205/2017).

È invece cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica:

- Incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'art. 13, L. n. 68/99.
A questo proposito, si ricorda che la fruizione di tale incentivo è **subordinata al rispetto del requisito dell'incremento occupazionale**.
- Incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI di cui all'art. 2, co. 10-*bis*, L. n. 92/2012 pari al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato

assunto per la durata residua del trattamento. A questo proposito, si ricorda che la fruizione di tale incentivo è **subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti c.d. “de minimis”**.

ASSUNZIONE DONNE SVANTAGGIATE

Al comma 298 la Legge di Bilancio rilancia le misure già previste nel biennio precedente per le donne considerate svantaggiate, senza alcun limite d'età.

Le previsioni si applicano alle **nuove assunzioni di donne lavoratrici effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**. Per le assunzioni in oggetto il limite massimo di importo di 6.000 euro di cui al comma 16 dell'articolo 1 della L. n. 178/2020 è elevato a **8.000 euro**.

L'agevolazione in previsione ha come scopo quello di promuovere l'occupazione femminile, ed anche in questo caso viene prevista un'**estensione** di quanto già disposto dalla legge di Bilancio 2021.

L'esonero si applica a **tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, compresi i datori di lavoro agricolo**.

Sono invece **escluse**:

- la pubblica amministrazione (articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- i datori di lavoro domestico;
- le imprese del settore finanziario, in quanto non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C(2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020, rientranti nei codici Ateco (a 6 cifre), divisioni 64, 65 e 66, sezione “K” della classificazione Ateco2007.

Vengono considerate **donne svantaggiate** e quindi che possono accedere al beneficio, coloro che possono soddisfare uno dei seguenti requisiti:

1. abbiano un'età anagrafica di almeno **cinquant'anni** e siano **disoccupate da oltre 12 mesi**;

2. abbiano qualsiasi età, ma prive di un impiego regolarmente retribuito da **almeno 6 mesi** e siano **residenti in regioni ammissi-**

AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI: GLI INTERVENTI DELLA LEGGE DI BILANCIO PER L'ANNO 2023

bili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea.

3. abbiano qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle aree di cui all'art. 2, punto 4) lettera f), del Regolamento (UE) n. 651/2014, f), **ovvero donne che svolgono attività in settori caratterizzata da una disparità di genere che superi almeno il 25% della disparità media uomo-donna;**
4. abbiano qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da **almeno 24 mesi**, ovunque residenti.

In riferimento alla nozione di "impiego regolarmente retribuito", per verificare il rispetto della condizione è necessario fare riferimento al **D.M. 17 ottobre 2017**, secondo cui sono da considerarsi tali *"coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi nonché coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917"*.

L'incentivo è applicabile:

1. alle assunzioni a tempo determinato, fino a 12 mesi;
2. alle assunzioni a tempo indeterminato, per 18 mesi;
3. alle trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato, è riconosciuto per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione;
4. alle trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine non agevolati.

In questo caso l'incentivo spetta:

- per 18 mesi a partire dalla data di trasformazione;
- per 12 mesi in caso di proroga del rapporto, fino al limite complessivo di 12 mesi;

- in caso di part-time;
- per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro.

ESCLUSIONI

- Contratti in apprendistato
- Contratti di lavoro domestico
- Contratti di lavoro intermittenti o a chiamata, ancorché stipulati a tempo indeterminato
- Prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50.

La misura presenta le seguenti caratteristiche:

- esonero contributivo pari al **100%** dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro privato nel limite di euro 8.000 annui riparametrati su base mensile (la Legge di Bilancio 2023 eleva il precedente limite massimo di importo di 6.000 euro);
- la soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è pari a 666,66 euro e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, la soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,51 euro per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo;
- nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto;
- la durata massima è pari **12 mesi per i rapporti a tempo determinato, esteso a 18 mesi per le assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato.**

Non sono oggetto di esonero:

1. il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 c.c.;"
2. il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli artt. 26, 27, 28 e 29 del D.lgs. n. 148/2015;
3. il contributo destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la forma- ➤

AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI: GLI INTERVENTI DELLA LEGGE DI BILANCIO PER L'ANNO 2023

zione continua;

4. le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Inoltre, il riconoscimento dell'esonero è subordinato al requisito **dell'incremento occupazionale netto**, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

L'agevolazione è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Il diritto alla fruizione dell'incentivo è altresì subordinato alle seguenti condizioni generali:

- rispetto degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (Durc), art.1, co. 1175, L. n. 296/2006;
- rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza in ambiente di lavoro;
- rispetto dei Ccnl, Cctl e Ccal, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

COMPATIBILITÀ CON ALTRI INCENTIVI

L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi.

Possiamo riassumere agevolmente le condizioni di cumulabilità con la seguente tabella:

NON CUMULABILE	CUMULABILE
Con incentivo strutturale all'occupazione giovanile	Con incentivo all'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo
Con incentivo giovanile under 36	Con incentivo all'assunzione di disabili
-	Con incentivo all'assunzione di beneficiari di assegno Naspi

AUTORIZZAZIONE COMMISSIONE EUROPEA

Per tutte le misure sopra citate l'applicazione dell'esonero è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea, in considerazione del fatto che le misure in parola sono da ricomprendersi fra quelle previste dagli artt. 107 e 108 del TFUE.

Successivamente all'autorizzazione della Commissione, sarà necessario il documento di prassi operativa pubblicato da Inps con apposita circolare e/o messaggio.

PENSIONE QUOTA 103 E PENSIONAMENTO ORDINARIO: convenienza

Pensionamento con Quota 103 e pensione anticipata e di vecchiaia ordinaria: l'uscita dal lavoro con il nuovo trattamento pensionistico sperimentale comporta delle penalizzazioni?

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

La pensione opzione Quota 103 è una pensione anticipata istituita in via sperimentale per l'anno 2023 (art. 1, co. 283, L. n. 197/2022, che ha aggiunto l'art. 14.1 al D.l. n. 4/2019). Può essere ottenuta laddove siano raggiunti, entro il 31.12.2023, i seguenti requisiti:

- un'età minima **di 62 anni**;
- una contribuzione minima di **41 anni**, di cui 35 al netto dei periodi di disoccupazione indennizzata, malattia e infortunio non integrati dal datore di lavoro; quest'ultimo requisito deve essere verificato per i soli iscritti presso l'AGO ed i fondi sostitutivi (art. 22, co. 1 della L. n. 153/69; Circ. Inps 23.12.2014, n. 180).

I 41 anni di contribuzione possono essere raggiunti anche in regime di **cumulo**: a tal fine, è possibile sommare la contribuzione accreditata presso la generalità delle casse amministrate dall'Inps, ma non i contributi presenti nelle casse di categoria di cui al D.Lgs. n. 509/94 e al D.Lgs. n. 103/96 (cfr. circ. Inps 29.1.2019, n. 10 e circ. Inps 29.1.2019, n. 11). È possibile considerare i contributi accreditati per lavoro all'estero, presso un paese UE o convenzionato con l'Italia in materia di sicurezza sociale.

Il requisito contributivo è verificato tenendo conto delle regole della gestione previdenziale che liquida il trattamento.

L'accesso alla "Quota 103" è consentito anche avvalendosi dell'opzione contributiva di cui all'art. 1, co. 23 della L. n. 335/95 o della facoltà di computo dei versamenti nella gestione separata di cui all'art. 3 del D.M. n. 282/96. I requisiti per questa pensione sperimentale non sono adeguati alla speranza di vita.

FINESTRE DI ATTESA

In parallelo a quanto previsto per la pensione quota 100 e quota 102, anche alla quota 103 sono applicate le c.d. **Finestre mobili** di attesa, che spostano la decorrenza della pensione, rispetto alla data di maturazione dei requisiti, in avanti di:

- **3 mesi**, per i lavoratori del settore privato;
- **6 mesi**, per i dipendenti pubblici; la domanda di collocamento a riposo, per i dipendenti della Pubblica Amministrazione, deve essere presentata all'amministrazione di appartenenza con un preavviso di sei mesi. Ai dipendenti del comparto scuola si applica la finestra unica di uscita (art. 59, co.9 della L. n. 449/97); in sede di prima applicazione, entro il 28.2.2022, il personale a tempo indeterminato può presentare domanda di cessazione dal servizio con effetti dall'inizio, rispettivamente, dell'anno scolastico o accademico (messaggio Inps 10.1.2022, n. 97).

Se il trattamento pensionistico è liquidato a carico di una gestione esclusiva dell'assicura- ➤

PENSIONE QUOTA 103 E PENSIONAMENTO ORDINARIO: CONVENIENZA

zione generale obbligatoria (come Inps gestione Dipendenti pubblici), la prima decorrenza utile della pensione è fissata al primo giorno successivo alla chiusura della finestra.

Se, invece, il trattamento è liquidato a carico di una gestione diversa da quella esclusiva dell'assicurazione generale obbligatoria, la prima decorrenza utile della pensione è fissata al primo giorno del mese successivo alla chiusura della finestra.

Per coloro che hanno già maturato i requisiti per la Quota 103 al 31 dicembre 2022, la finestra si apre il 1° aprile 2023 se lavoratori del settore privato, il 1° agosto 2023 se dipendenti pubblici.

INCOMPATIBILITÀ CON L'ATTIVITÀ LAVORATIVA

La pensione Quota 103 risulta incumulabile, sino al compimento del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia di cui all'art. 24, co. 6 del D.l. n. 201/2011 (attualmente pari a 67 anni), con qualsiasi reddito derivante dallo svolgimento di attività lavorativa; risulta cumulabile con i **redditi di lavoro** autonomo occasionale (art. 2222 c.c.) sino a un massimo di 5.000 euro di compensi lordi annui.

CALCOLO DEL TRATTAMENTO

L'ammontare della pensione anticipata con Quota 103 è determinato come qualsiasi altro trattamento pensionistico, senza operare penalizzazioni o ricalcoli (salvo opzione al contributivo esercitata dall'interessato).

Il **calcolo della pensione** deve dunque essere effettuato utilizzando il sistema:

- retributivo sino al 31.12.2011, poi contributivo, per chi possiede oltre 18 anni di contributi al 31.12.1995;
- retributivo sino al 31.12.1995, poi contributivo, per chi possiede meno di 18 anni di contributi al 31.12.1995;
- integralmente contributivo per chi non possiede contributi al 31.12.1995.

TETTO MASSIMO DI IMPORTO

L'ammontare della pensione Quota 103, sino

al compimento dell'età per il pensionamento di vecchiaia ordinario, non può superare **5 volte il trattamento minimo** previsto a legislazione vigente. Il tetto di importo, per la precisione, si applica solo in relazione alle mensilità di anticipo del pensionamento rispetto al momento in cui tale diritto maturebbe a seguito del raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia ordinaria c.d. Fornero (art. 24, co. 6, D.l. n. 201/2011), attualmente pari a 67 anni.

REQUISITI PER IL PENSIONAMENTO ORDINARIO C.D. FORNERO

Ad oggi, per la generalità dei lavoratori iscritti all'Inps, sono previsti, in base alla legge Fornero, i seguenti trattamenti pensionistici ordinari (non agevolati):

- **pensione anticipata** (art. 24, co. 10, D.l. n. 201/2011): si ottiene, sino al 31.12.2026, con 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini, 41 anni e 10 mesi per le donne, più 3 mesi di finestra; il requisito contributivo può essere raggiunto anche in regime di cumulo (art. 1, co. 239 e ss. L. n. 228/2012, come modificato dalla L. n. 232/2016), ossia sommando, ai soli fini del diritto a pensione, la contribuzione accreditata presso gestioni previdenziali diverse, comprese le casse professionali;
- **pensione di vecchiaia** (art. 24, co. 6, D.l. n. 201/2011): si ottiene, sino al 31.12.2024, di norma con 20 anni di contributi e 67 anni di età (più un importo soglia minimo pari a 1,5 volte l'assegno sociale per coloro che sono soggetti al calcolo interamente contributivo della pensione); anche in questo caso, il requisito contributivo può essere raggiunto in regime di cumulo.

Rispetto alla pensione di vecchiaia ordinaria, la Quota 103 consente un anticipo del requisito anagrafico di ben 5 anni. In merito al requisito contributivo, però, il risparmio non è ingente: soli 10 mesi di anticipo per le donne, 1 anno e 10 mesi per gli uomini. Dall'altra parte ➤

PENSIONE QUOTA 103 E PENSIONAMENTO ORDINARIO: CONVENIENZA

della bilancia, l'impossibilità di lavorare sino ai 67 anni (e oltre, laddove il requisito dovesse essere incrementato nell'ipotesi di innalzamento della speranza di vita media) e l'applicazione, sempre sino al compimento dell'età pensionabile ordinaria, del tetto massimo d'importo. Ci si domanda, dunque, se l'uscita con la Quota 103 sia conveniente o meno.

VALUTAZIONE DI CONVENIENZA

Per rispondere al quesito, è stato sviluppato uno studio previdenziale nel quale sono state confrontate tre ipotesi d'uscita: con pensione Quota 103, pensione anticipata ordinaria e

pensione di vecchiaia ordinaria.

Il lavoratore preso in considerazione è nato il 13/10/1960 e possiede, al 31/12/2022, 2123 settimane di contributi, pari a 40 anni e 10 mesi di contributi accreditati presso il FPLD, Fondo pensioni lavoratori dipendenti. Ultimo imponibile pari a € 134.013,00.

Nel presente studio, gli scenari futuri sono stati ipotizzati prendendo in considerazione lo svolgimento dell'attuale attività lavorativa, con i futuri imponibili previdenziali pari all'ultimo e un incremento prudenziale degli indici pari all'1,5%.

Di seguito, la sintesi dello studio previdenziale:

Confronto Pensioni

	CONDIZIONI/CRITICITÀ	LORDO MENSILE	NETTO MENSILE ¹	DECORRENZA
Pensione Quota 103	Ipotizzata la continuazione nel versamento della contribuzione, in misura pari all'ultimo imponibile, senza soluzione di continuità	€ 2.839,70 € 4.516,15 dal 2028	2.040,93 € 2.991,27 dal 2028	01/06/2023
Pensione anticipata ordinaria	Ipotizzata la continuazione nel versamento della contribuzione, in misura pari all'ultimo imponibile, senza soluzione di continuità	€ 5.282,51	€ 3.404,70	01/04/2025
Pensione di vecchiaia ordinaria	Ipotizzata- ma non indispensabile per il diritto a pensione- la continuazione nel versamento della contribuzione, in misura pari all'ultimo imponibile, senza soluzione di continuità	€ 6.383,94	€ 4.186,71	01/01/2028

1. Al netto di Irpef, addizionale regionale e comunale, considerando le detrazioni per redditi di pensione, ove spettanti.

Come si evince dalla tabella, l'accesso al pensionamento con Quota 103 comporta un anticipo non indifferente nell'uscita dal lavoro, pari a 4 anni e mezzo rispetto alla pensione di vecchiaia ed a quasi 2 anni rispetto alla pensione anticipata.

In cambio, a causa del mancato versamento di nuova contribuzione, si subisce una penalizzazione, a regime, di € 1.867,79 euro lordi mensili rispetto alla pensione di vecchiaia, di

€ 766,36 mensili lordi rispetto alla pensione anticipata.

Penalizzazione che, sino al 31/12/2027, risulta ancora più elevata a causa dell'applicazione del tetto massimo di importo, pari a € 3.544,24 mensili lordi rispetto alla pensione di vecchiaia e ad € 2.442,81 mensili lordi rispetto alla pensione anticipata. Senza poter in alcun modo "ripiantare" questa perdita svolgendo attività lavorativa.

IL PREPENSIONAMENTO DEI GIORNALISTI dopo il trasferimento di Inpgi 1 in Inps

• DI ANTONELLO ORLANDO *Consulente del Lavoro in Roma e Bologna* •

La Legge n. 234/2021, all'art. 1, cc. da 103 a 118, ha stabilito che la funzione previdenziale svolta dall'Inpgi è stata trasferita dall'1.7.22 all'Inps. Dalla stessa data sono iscritti all'AGO dei lavoratori dipendenti i giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica, nonché i titolari di posizioni assicurative e i titolari di trattamenti pensionistici diretti e ai superstiti già iscritti presso la medesima forma.

A seguito dei chiarimenti del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con la circolare n. 10/2023 Inps ha fornito indicazioni in merito all'accesso al prepensionamento di cui all'art. 37, co. 1, L. n. 416/1981, da parte dei lavoratori giornalisti iscritti al FPLD ai sensi dell'art. 1, co. 103 e seguenti, della L. n. 234/2021, approfittandone anche per dare chiarimenti sul prepensionamento dei lavoratori poligrafici.

PREPENSIONAMENTO IN FAVORE DEI GIORNALISTI PROFESSIONISTI ISCRITTI AL FPLD

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che, nei confronti dei giornalisti professionisti, la disciplina speciale sui prepensionamenti continua a trovare applicazione anche dopo il 1.7.2022.

Sono destinatari del prepensionamento i giornalisti professionisti dipendenti dalle imprese editrici di giornali quotidiani, giornali periodici e agenzie di stampa a diffusione nazionale di cui all'art. 27, co. 2, L. n. 416/1981.

Per potere accedere al prepensionamento i singoli lavoratori dovranno risultare iscritti agli elenchi dei giornalisti professionisti presso l'Ordine dei giornalisti; il requisito contributivo richiesto

è pari a 25 anni e 5 mesi di contribuzione, adeguato agli incrementi alla speranza di vita.

Alla luce dell'uniformazione del regime pensionistico, Inps ha chiarito che il prepensionamento può essere conseguito in possesso di un'età non inferiore di 5 anni rispetto al requisito anagrafico previsto per la pensione di vecchiaia (67 anni fino al 2026), dunque con un'età minima di 62 anni.

Ulteriore condizione di accesso è l'essere stati ammessi al trattamento Cigs per "riorganizzazione aziendale" in presenza di crisi, di durata non superiore a 24 mesi, anche continuativi.

Ai fini dell'accesso al prepensionamento è necessario che:

- i 3 mesi di permanenza in Cigs, anche non continuativi, siano fruiti nel periodo indicato nel decreto ministeriale di autorizzazione alla Cigs finalizzata al prepensionamento o nel periodo di proroga del trattamento di Cigs;
- i requisiti anagrafico e contributivo siano maturati nel periodo di Cigs autorizzato dal decreto ministeriale;
- l'ultima contribuzione sia accreditata a titolo di Cigs finalizzata al prepensionamento.

Non sono ammessi al prepensionamento i giornalisti già titolari di pensione, anche solo per pro-quota, a carico dell'AGO o forme sostitutive, esonerative o esclusive della medesima e della Gestione separata, ma possono accedere i titolari di sola pensione presso gli enti di previdenza di diritto privato (D.lgs. n. 509/1994 e D.lgs. n. 103/1996) inclusa la Gestione separata dell'Inpgi.

IL PREPENSIONAMENTO DEI GIORNALISTI DOPO IL TRASFERIMENTO DI INPGI 1 IN INPS

CONTRIBUZIONE VALORIZZATA

Ai fini del perfezionamento del requisito contributivo vanno considerati tutti i contributi accreditati, anche figurativi, volontari e da riscatto. I giornalisti iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti Inps (FPLD) possono accedere al prepensionamento valorizzando tutta la contribuzione versata o accreditata nel FPLD, compresa quella in evidenza contabile separata del Fondo stesso.

L'art. 37, co. 1, lett. b), prevede la *“anticipata liquidazione della pensione di vecchiaia nei cinque anni che precedono il raggiungimento dell'età fissata per il diritto alla pensione di vecchiaia nel regime previdenziale dell'Inpgi, con integrazione a carico dello stesso Istituto di un numero massimo di cinque anni di anzianità contributiva”*. Il comma 2 prevede che l'integrazione contributiva a carico dell'Inpgi non può essere superiore a 5 anni. Per i giornalisti che abbiano raggiunto un'età la cui differenza con quella richiesta per la pensione di vecchiaia sia inferiore a 5 anni, l'anzianità contributiva è maggiorata di un periodo pari a questa differenza. La maggiorazione, riconosciuta, per massimo 5 anni, fino alla concorrenza del limite di 30 anni, si calcola aggiungendo al montante contributivo, posseduto all'atto del pensionamento, una quota di contribuzione riferita al periodo compreso tra la decorrenza della pensione e la data di perfezionamento del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia, computata in relazione alla media delle basi annue pensionabili possedute negli ultimi 5 anni di contribuzione e rivalutate.

TERMINE DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA E DECORRENZA DEL TRATTAMENTO

Il termine decadenziale di 60 giorni per la presentazione della domanda di prepensionamento ha diverse decorrenze: per chi ha maturato i requisiti entro i 3 mesi di permanenza in Cigs, decorre dal compimento dei 3 mesi di permanenza in Cigs, mentre per chi ha maturato i requisiti oltre i 3 mesi di permanenza minima in Cigs, decorre dal compimento dei requisiti maturati durante la Cigs.

In caso di emanazione del decreto che approva il piano di riorganizzazione in presenza di crisi e autorizza la Cigs, in data successiva a quella in cui l'interessato perfeziona i 3 mesi di permanenza in Cigs, le decorrenze dei 60 giorni sono diverse:

1. per chi matura i requisiti prima dell'emanazione del decreto, il termine decorre dall'emanazione del decreto;
2. per chi matura i requisiti dopo l'emanazione del decreto, il termine decorre dalla maturazione dei requisiti entro la fruizione della Cigs.

I lavoratori che hanno maturato i requisiti entro il periodo di fruizione della Cigs e possono fare valere una permanenza in Cigs per almeno 3 mesi, possono presentare la domanda di pensione anche in data antecedente all'emanazione del decreto che approva il piano di riorganizzazione. Queste domande devono essere tenute in evidenza dalle sedi Inps, in attesa che gli interessati le integrino con l'indicazione degli estremi del decreto di Cigs.

CALCOLO DELLA PENSIONE

L'importo dell'assegno di prepensionamento è determinato dalla somma di:

- quota corrispondente alle anzianità contributive acquisite presso l'Inpgi 1 al 30.6.2022, comprese quelle oggetto di trasferimento presso l'Inpgi a seguito di domanda presentata entro il 30.6.2022;
- quota corrispondente all'anzianità contributiva maturata presso il FPLD dall'1.7.2022 e eventuale contribuzione a qualunque titolo versata o accreditata.

RAPPORTI CON ALTRE PRESTAZIONI PREVIDENZIALI, RAPPORTI DI LAVORO E REDDITI DA LAVORO

Nel successivo messaggio n. 644 del 2023, Inps ha chiarito che dall'1 luglio 2022, il prepensionamento è incompatibile con l'attività lavorativa, subordinata e autonoma, prestata in Italia e all'estero presso la stessa azienda che ha avviato il prepensionamento o altra azienda che faccia capo allo stesso gruppo editoria- ➤

IL PREPENSIONAMENTO DEI GIORNALISTI DOPO IL TRASFERIMENTO DI INPGI 1 IN INPS

le cumulabile con i redditi derivanti da rapporti di lavoro dipendente o autonomo.

Al contrario, l'assegno è compatibile con l'attività lavorativa presso datori di lavoro diversi da quelli citati.

Dall'1.7.2022, per le pensioni già liquidate al momento del trasferimento all'Inps o successivamente, trova applicazione la disciplina in materia di cumulo della pensione con i redditi da lavoro prevista nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD), quindi dalla stessa data, non trova applicazione il "Regolamento di previdenza della Gestione Sostitutiva dell'AGO" dell'Inpgi.

Dalla stessa data, il trattamento derivante dal prepensionamento è cumulabile con i redditi derivanti da rapporti di lavoro dipendente o autonomo, non incompatibili. In caso di svolgimento di attività lavorativa successiva al prepensionamento, i contributi assicurativi riferiti a tali periodi lavorativi sono riassorbiti dall'Inpgi fino alla concorrenza della maggiorazione contributiva riconosciuta al giornalista. Nel caso di svolgimento dopo il prepensionamento di attività lavorativa con iscrizione al FPLD, il supplemento di pensione sarà corrisposto quale differenza tra il montante collegato alla contribuzione versata al FPLD e la quota di contribuzione riferita al periodo di maggiorazione.

In caso di prosecuzione della attività lavorativa con iscrizione al FPLD, il supplemento di pensione sarà liquidato con valore pari alla differenza tra il montante risultante dalla contribuzione versata al FPLD e la quota di contribuzione riferita al periodo di maggiorazione.

GIORNALISTI PUBBLICISTI

Come chiarito dal Ministero del Lavoro, dall'1.7.2022, nei confronti dei giornalisti pubblicisti iscritti al FPLD saranno accessibili i prepensionamenti, sulla base di accordi collettivi sottoscritti a partire dall'1.7.2022. Sono destinatari di questa forma di prepensionamento i pubblicisti dipendenti dalle imprese editrici di giornali quotidiani, di giornali periodici e di agenzie di stampa a diffusione na-

zionale iscritti agli elenchi dei giornalisti pubblicisti presso l'Ordine dei giornalisti.

ULTERIORI CHIARIMENTI IN MATERIA DI PREPENSIONAMENTO PER POLIGRAFICI

Con la circolare n. 107/2002, era già stato precisato che nel caso di aziende editrici e/o stampatrici di periodici che non producono esclusivamente periodici, la domanda deve essere corredata anche di dichiarazione aziendale da cui risulti che il dipendente negli ultimi 12 mesi di lavoro effettivo, antecedente la cessazione del rapporto, è stato adibito per almeno 26 settimane alla produzione di giornali periodici.

Nell'ambito della riforma degli ammortizzatori sociali, il D.lgs. n. 69/2017 ha ridefinito la disciplina di settore, introducendo, nel D.lgs. n. 148/2015, l'art. 25-bis e modificando l'art. 37, L. n. 416/1981 in materia di prepensionamento. In forza di tale novità normativa, il prepensionamento è riconosciuto in favore dei lavoratori poligrafici ammessi "ai trattamenti di cui all'articolo 25-bis del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, comma 3, lettere a) e b)". Non è più dirimente l'adibizione per almeno 6 mesi del lavoratore al settore della produzione di periodici e non occorre allegare alla domanda di prepensionamento la dichiarazione aziendale da cui risulti che il dipendente negli ultimi 12 mesi di lavoro effettivo, antecedente la data di cessazione del rapporto, è stato adibito per almeno 26 settimane alla produzione di giornali periodici.

In presenza di contributi in altre gestioni Inps, per accedere al prepensionamento è necessario ricorrere alla ricongiunzione (art. 1, L. n. 29/1979) presentando la domanda prima della decorrenza del trattamento pensionistico anticipato dato che il requisito contributivo deve essere perfezionato esclusivamente nel FPLD.

Inps ha chiarito poi che le domande di prepensionamento devono essere presentate mediante i canali tipici dell'Istituto:

- portale web Inps, al servizio "Prestazioni pensionistiche - Domande", attivando il sot-

IL PREPENSIONAMENTO DEI GIORNALISTI DOPO IL TRASFERIMENTO DI INPGI 1 IN INPS

tomenu “Nuova Prestazione Pensionistica” e scegliendo uno dei prodotti:

- Prodotto: Pensione di vecchiaia/anticipata
- Tipo: Prepensionamento editoria
- Tipologia:
 - Art. 37, legge 416/1981, lettera a);
 - Art. 37, legge 416/1981, lettera b).

Le domande pervenute precedentemente al 31.1.2023 saranno automaticamente riqualficate dagli operatori Inps.

Queste forme di prepensionamento, tipiche del settore del giornalismo e dei lavoratori poligrafici, che non hanno oneri completi a carico dei datori di lavoro, si pongono adesso accanto a quelle ordinarie di Inps, quali l'Isopensione *ex* art. 4, commi 1-7^{ter} della L. n. 92/2012 e il contratto di espansione (sperimentale fino a fine 2023). In questi casi, tuttavia, il prepensionamento è ad esclusivo carico del datore di lavoro (isopensione) o ha una parte di finanziamento da parte dello stato (contratto di espansione in presenza di assunzioni a tempo indeterminato).

SMART WORKING E SORVEGLIANZA SANITARIA: i controversi obblighi del datore di lavoro

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

La L. n. 81/2017 valorizza due esigenze a tutela degli interessi delle parti contrattuali che esulano il normale rapporto lavorativo: da un lato, quella del datore di lavoro di “*incrementare la competitività aziendale*” e dall’altro, quella del lavoratore di “*agevolare i tempi di vita e di lavoro*”.

In questo equilibrio la normativa va oltre le motivazioni contrattuali ed estende la disciplina alla tutela della sicurezza e della salute del lavoratore nello stesso modo previsto con riguardo a un normale rapporto di lavoro. “*Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile*”. L’obbligo di garantire la sicurezza ricondotto alla figura del datore di lavoro si estende anche al lavoratore che “*è tenuto a cooperare all’attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all’esecuzione della prestazione all’esterno dei locali aziendali*”.

In questa ottica, sembrerebbe tutto semplice, ma, nonostante la legge n. 81/2017 abbia già percorso un lungo cammino, continua la tendenza all’utilizzo della prestazione resa dai lavoratori agili senza un’effettiva osservanza degli adempimenti relativi alla tutela della salute e della sicurezza. La domanda incalzante è: come è applicato l’obbligo di garantire la sicurezza quando i lavoratori operano al di fuori dei locali aziendali e in particolare quando operano all’interno della propria abitazione?

Questa difficoltà è ancora più preoccupante quando i luoghi di lavoro sono molto distanti dai confini aziendali o addirittura sono ubicati all’estero. Bastano le indicazioni previste nell’accordo di *smart working* a sollevare il datore di lavoro dagli obblighi di garante della

sicurezza? Può limitarsi il datore di lavoro ad inviare al lavoratore agile raccomandazioni più o meno generiche?

Hanno ben colto il punto **l’art. 6 del Protocollo Nazionale** sul lavoro in modalità agile sottoscritto all’esito di un confronto con le Parti sociali promosso dal Ministro del Lavoro il 7 dicembre 2021, e ancora più recentemente **l’Interpello n. 1 del 25 gennaio 2023 della Commissione Interpelli**. Illuminante è l’art. 22, comma 2, il quale prescrive che il lavoratore è tenuto a cooperare all’attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all’esecuzione della prestazione all’esterno dei locali aziendali e, dunque, palesemente circoscrive la cooperazione del lavoratore agile al momento dell’attuazione delle misure, mentre affida in via esclusiva al datore di lavoro la loro predisposizione. E lungimirante è ancora quell’art. 22, comma 1, secondo periodo, per cui il datore di lavoro consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un’informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Dunque, un’informativa che presuppone necessariamente una individuazione dei rischi inerenti all’attività prestata dai lavoratori agili non solo all’interno, bensì anche all’esterno dei locali aziendali. Altro che attribuire allo stesso dipendente -come pure è stato da taluno esplicitamente suggerito- l’obbligo di “*accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la tutela della salute e sicurezza del lavoratore*”. E naturalmente la norma base dell’art. 22, comma 1, primo periodo, ove si dispone che il datore di lavoro garantisce e, dunque, ha l’obbligo di garantire, la salute e la sicurezza del lavoratore che

SMART WORKING E SORVEGLIANZA SANITARIA: I CONTROVERSI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

svolge la prestazione in modalità di lavoro agile. Una norma che, oltre ad essere integrata dagli ulteriori disposti dettati nella stessa Legge n. 81/2017, per forza di cose richiama gli obblighi di sicurezza contemplati dal D.lgs. n. 81/2008. Un capitolo fondamentale -affrontato ora dall'**Interpello n. 1/2023** della Commissione Interpelli- concerne proprio il rapporto tra *smart working* e sorveglianza sanitaria. Domanda: i lavoratori agili debbono essere sottoposti a sorveglianza sanitaria? La risposta non può non essere sì, beninteso nei casi indicati dall'art. 41, comma 1, D.lgs. n. 81/2008, e, dunque, sia nei casi previsti dalla normativa vigente, e dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva, sia qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

Il quesito acutamente proposto dalla Confcommercio concerne appunto la possibilità, per il datore di lavoro, di continuare attivamente, nonostante il periodo pandemico e in relazione all'utilizzo sempre maggiore del lavoro agile, ai sensi della L. n. 81/2017, le attività di sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41, D.lgs. n. 81/2008. E concerne, in particolare, la possibilità per il datore di lavoro (anche alla luce dell'attuale situazione pandemica e, in ogni caso, stante il massivo utilizzo del lavoro agile) di individuare, con una apposita nomina, medici competenti diversi e ulteriori rispetto a quelli già nominati per la sede di assegnazione originaria dei dipendenti, vicini al luogo ove gli stessi dipendenti ora continuano ad operare in regime di *smart working*, specificamente individuati per apposite aree territoriali (province e/o regioni) e appositamente nominati esclusivamente per tali aree e per le tipologie di lavoratori operanti da tali aree. Tutto ciò nel dichiarato intento di garantire adeguate condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro anche nei confronti di lavoratori videoterminalisti che operano in *smart working* e che si trovano, attualmente, a svolgere attività lavorativa presso il proprio domicilio o, comunque, in luoghi anche molto lontani dalla propria sede di lavoro. Il quesito non potrebbe essere più lungimirante. E infatti, dall'art. 39, D.lgs. n. 81/2008, la

Commissione Interpelli desume che il datore di lavoro può nominare più medici competenti, individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento, per particolari esigenze organizzative nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi di imprese nonché qualora emerga la necessità in relazione alla valutazione dei rischi. Con la precisazione che, in questa ipotesi, ogni medico competente verrà ad assumere tutti gli obblighi e le responsabilità in materia ai sensi della normativa vigente. E tra tali obblighi fa spicco quello di effettuare, sì, la sorveglianza sanitaria, ma nei casi previsti dall'art. 41, D.lgs. n. 81/2008 (utilmente richiamato sia dall'interpellante, sia dalla Commissione, in linea, del resto, con l'Interpello n. 2 del 26 ottobre 2022, e a smentita della Lettera Circolare n. 3 del 12 ottobre 2017 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro).

Dunque, l'**Interpello n. 1/2023** rivela una portata eccezionale che va oltre lo specifico quesito sollevato. Presuppone, infatti, che, ove ricorra allo *smart working*, il datore di lavoro è tenuto comunque a garantire la sicurezza dei lavoratori agili. E insegna, quindi, che gli obblighi di sicurezza non vengono meno a carico del datore di lavoro (così come dei suoi collaboratori, dall'RSPP al medico competente) per il fatto che la prestazione di lavoro venga eseguita al di fuori dei locali aziendali. La sorveglianza sanitaria è semplicemente uno di questi obblighi. E ben fa la Commissione Interpelli ad aggiungere che dovrà essere cura del datore di lavoro rielaborare il documento di valutazione dei rischi nei casi di cui all'articolo 29, comma 3, del D.lgs. n. 81/2008. Altro che la pretesa propugnata dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro nella nota del 13 marzo 2020 n. 89 ove si ritenne ingiustificato l'aggiornamento del DVR, in relazione al rischio associato all'infezione, salvo il caso degli ambienti di lavoro sanitario o socio-sanitario o qualora il rischio biologico sia un rischio di natura professionale, già presente nel contesto espositivo dell'azienda. Anche su questo punto il chiarimento dato dalla Commissione Interpelli è inesorabilmente incalzante.

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO:

esclusa l'incidenza di mensilità aggiuntive, ferie e Tfr

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

“**I**l periodo di mancato preavviso deve essere escluso dal computo delle mensilità aggiuntive, delle ferie e del Tfr in quanto, essendo mancato l'effettivo servizio, il lavoratore ha diritto esclusivamente all'indennità sostitutiva del preavviso [...] posto che il preavviso di licenziamento non ha efficacia reale bensì obbligatoria”.

Così esordisce la Corte di Cassazione, sez. Lavoro, con la sentenza n. 1581 del 19 gennaio 2023. Ma andiamo con ordine.

Anzitutto è essenziale (a parer di chi scrive) ripilogare, in linea generale, la genesi legislativa e l'evoluzione giurisprudenziale che ha subito l'istituto del preavviso per meglio comprendere la portata della sentenza in commento.

Partendo proprio dal codice civile, in prima battuta l'art. 2118, che disciplina il recesso dal contratto a tempo indeterminato, stabilisce che “Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti, dagli usi o secondo equità. In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro”.

Pertanto, il contraente che intende recedere dal rapporto di lavoro, ad esclusione della giusta causa e del rapporto a termine, è tenuto a rispettare un periodo di preavviso. In assenza, vige in capo al contraente recedente l'obbligo di corrispondere un'indennità sostitutiva del mancato preavviso.

Sempre il codice civile, solo due articoli dopo,

disciplina all'art. 2121 il calcolo di questa indennità da corrispondersi in caso di mancato preavviso. In particolare, l'articolo 2121, intitolato “Computo dell'indennità di mancato preavviso” stabilisce quanto segue: “L'indennità di cui all'articolo 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato”.

Dal tenore letterale della disciplina codicistica si evince che concorrono alla formazione dell'indennità sostitutiva del preavviso qualsiasi compenso di carattere continuativo percepito dal lavoratore (e di conseguenza corrisposto dal datore di lavoro) nel corso del rapporto di lavoro, ivi inclusi provvigioni, premi di produzione, partecipazioni agli utili, e con la sola esclusione delle indennità corrisposte a titolo di rimborso spese. Non solo, con riferimento proprio a questi emolumenti (premi di produzioni, provvigioni e partecipazioni agli utili), l'art. 2121 stabilisce anche l'arco temporale e la modalità di calcolo da considerare ai fini del computo della loro incidenza sull'indennità sostitutiva del mancato preavviso: si parla infatti della media degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Al fine attenuare le conseguenze pregiudizievoli derivanti dalla cessazione del contratto in ▶

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO: ESCLUSA L'INCIDENZA DI MENSILITÀ AGGIUNTIVE, FERIE E TFR

favore della parte che subisce il recesso, da un lato, ma anche con l'obiettivo di tutelare la "libertà di recesso" derivante dall'art. 2118 c.c., dall'altro, tanto la dottrina quanto la giurisprudenza hanno aperto un corposo dibattito su quale sia l'efficacia da attribuire all'istituto del preavviso. In particolare, nel corso del tempo si è stratificata una copiosa giurisprudenza che ha dato vita a due orientamenti di natura differente: un primo orientamento che associa all'istituto del preavviso un'efficacia c.d. "reale", un altro che attribuisce un'efficacia di natura "obbligatoria".

Partendo dall'efficacia c.d. "reale", con essa si intende che il contenuto dell'obbligazione prevista dall'art. 2118 c.c. si intrinseca nell'obbligo di preservare tutti i diritti retributivi che sarebbero maturati nel corso del periodo di preavviso lavorato e che, quindi, consiste nell'obbligo di erogare, in mancanza del preavviso, un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata nel corso del periodo di preavviso, dando rilievo anche agli emolumenti retributivi eventualmente dovuti in tale periodo¹.

In contrapposizione del filone che attribuisce un'efficacia reale al preavviso, è nato un orientamento che riconosce a questo istituto una natura diametralmente opposta ossia un'efficacia di tipo "obbligatoria". Questo orientamento, diversamente da quello precedente, sostiene che l'erogazione dell'indennità sostitutiva del preavviso interrompa immediatamente il rapporto di lavoro e quindi l'indennità sostitutiva debba es-

sere determinata senza tener conto delle incidenze dei vari istituti contrattuali e di legge, restando così insensibile anche agli eventi (e/o anche alle miglioni) che sarebbero sopravvenuti se il preavviso fosse stato lavorato.

Appartiene proprio a questo filone giurisprudenziale la sentenza in commento. I fatti vedono in causa un dirigente che, in fase di impugnazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimatogli, lamenta anche la mancata incidenza del preavviso sul trattamento di fine rapporto e la mancata incidenza dei ratei di tredicesima sulla stessa indennità sostitutiva del preavviso.

Attraverso il caso in questione, la Corte di merito ribadisce, che *"Il preavviso di licenziamento non ha efficacia reale, bensì obbligatoria, e dunque qualora una delle parti receda con effetto immediato il rapporto si risolve e residua l'unico obbligo della parte recedente di corrispondere l'indennità sostitutiva"* precisando quindi che *"Il periodo di mancato preavviso deve essere escluso dal computo delle mensilità aggiuntive, delle ferie e del Tfr in quanto, essendo mancato l'effettivo servizio, il lavoratore ha diritto esclusivamente all'indennità sostitutiva del preavviso"*.

Pertanto, secondo quanto pronunciato dalla Cassazione, per effetto della natura obbligatoria intrinseca all'istituto del preavviso, al lavoratore spetta solo l'indennità sostitutiva del preavviso ma non anche la relativa incidenza degli altri istituti contrattuali quali mensilità aggiuntive, ferie e Tfr.

¹ Cass., 2 novembre 2001, n. 13580; Cass., Sez. Lav. 30 agosto 2004, n. 17334; Cass., 21 novembre 2001, n. 14646.

PARITÀ DI TRATTAMENTO IN MATERIA DI OCCUPAZIONE

e condizioni di lavoro, così evoluti eppure così primitivi

• DI CLARISSA MURATORI *Consulente del Lavoro in Milano* •

Sembra del tutto superfluo il concetto espresso nella prima parte dell'oggetto, eppure è frutto di una specifica direttiva europea 2000/78/CE che il 27 novembre del 2000 ha sancito un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro in tutti gli Stati membri¹. Viviamo in un mondo tecnologicamente evoluto eppure, in taluni casi, siamo ancora dei primitivi. I nostri peggiori istinti avanzano inesorabilmente ed i numerosi casi di cronaca sono la diretta testimonianza.

La violenza, soprattutto tra i giovanissimi, è ormai una condizione all'ordine del giorno ed i valori del rispetto del prossimo e della civiltà sembrano dei "vecchi" concetti inutili e del tutto superati o superabili.

Tutto è scusabile, tutto si giustifica, e così ogni individuo è deresponsabilizzato.

Nonostante ciò esistono ancora, almeno formalmente, strutture nazionali ed internazionali che garantiscono il rispetto dei diritti umani. Pensiamo alla Corte europea dei diritti dell'uomo (CEDU) o alla Corte di giustizia europea (CGUE), organo dell'Unione europea la cui principale funzione è quella di assicurare l'osservanza ed il rispetto del diritto comunitario tra gli Stati membri dell'Unione stessa.

IL CASO

Proprio la Corte di giustizia europea è stata chiamata ad intervenire su un caso di discrimi-

minazione lavorativa che coinvolgeva un lavoratore autonomo.

Nel ribadire i concetti generali della citata direttiva la CGUE ha ricordato che la discriminazione lavorativa può riguardare non soltanto il lavoro subordinato, ma anche il lavoro autonomo (art. 3, co. 1, lett. a) e che ogni Stato membro deve adeguare la propria legislazione interna a tale disposizione.

Il caso² riguardava un lavoratore autonomo polacco che, in seguito alla pubblicazione su YouTube di un video dove si promuoveva la tolleranza verso le coppie dello stesso sesso, si vedeva cancellati tutti i futuri incarichi assunti con la società con la quale collaborava da anni. Ricorrendo in giudizio presso il Tribunale nazionale, il lavoratore chiedeva il riconoscimento del risarcimento del danno in quanto vittima di una discriminazione diretta fondata sul suo orientamento sessuale. La Corte nazionale, data la carenza del diritto interno e nutrendo dei dubbi sull'applicabilità della direttiva ad un lavoratore autonomo, si era trovata costretta ad adire la Corte di giustizia europea. La CGUE nel pronunciarsi sul tema ha riaffermato due concetti di notevole importanza: in primo luogo il campo di applicazione della presente direttiva si estende a tutti i lavoratori, sia pubblici che privati, sia essi autonomi che subordinati, ma soprattutto ogni Stato membro dell'UE deve adeguare la propria normativa in tal senso, non essendo negoziabile la ▶

1. [Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000.](#)

2. [Causa 356/21 del 12 gennaio 2023.](#)

PARITÀ DI TRATTAMENTO IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E CONDIZIONI DI LAVORO, COSÌ EVOLUTI EPPURE COSÌ PRIMITIVI

tutela dei diritti civili.

Nello specifico il fatto che l'ordinamento polacco non includesse tra le discriminazioni in campo lavorativo quella inerente l'orientamento sessuale del lavoratore autonomo poneva il diritto interno in netto contrasto col diritto comunitario, determinando una concreta violazione cui porre rimedio.

IL NOSTRO ORDINAMENTO

In tema di parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro il nostro ordinamento si è adeguato nel 2003 attraverso il D.lgs. 9 luglio 2003, n. 216 includendovi anche la condizione di lavoro autonomo tra le condizioni tutelabili, ma chiarito ciò basta consultare brevemente il *web* per capire che nel nostro Paese le cose non appaiono certo incoraggianti.

È del marzo 2022 un'indagine Istat³ che ci offre una fotografia davvero deprimente di quella che è o è stata la condizione lavorativa di tanti uomini e donne che per il differente

orientamento sessuale hanno subito violenze, minacce o aggressioni.

Oltre all'aspetto dell'avanzamento di carriera, messo in taluni casi a dura prova da una cultura ancora evidentemente elementare e retrograda, nel comunicato stampa colpisce quanto siano alte le percentuali di coloro che temono per la propria incolumità fisica e psichica e che preferiscano non frequentare i colleghi nel tempo libero per evitare di rivelare il loro orientamento sessuale.

Forse l'unica riflessione possibile è proprio legata alla nostra coscienza sociale: educare al rispetto delle diversità probabilmente non è operazione né banale né immediata.

Quello che il nostro ordinamento giuridico si trova a disciplinare è un processo ben più ampio, ed ormai anche ben avviato, che fonda le sue radici in una cultura che tutto sommato non riesce a prendere posizione di fronte alle varie forme di violenza e che continua a deresponsabilizzare l'individuo a scapito dell'intera collettività.

3. [Comunicato Istat 24 marzo 2022 – Discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+.](#)

LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO, la pensione non riduce il risarcimento del danno*

La Cassazione offre un quadro completo delle ragioni per le quali il trattamento pensionistico non possa essere considerato utile ai fini della riduzione del risarcimento del danno da illegittimo recesso: il beneficio economico derivante dall'accesso al trattamento pensionistico non è in alcun modo derivato dal recesso, ma consegue al verificarsi di presupposti completamente differenti

• DI POTITO DI NUNZIO *Consulente del Lavoro in Milano*
DI LAURA ANTONIA DI NUNZIO *Avvocato in Milano* •

Il trattamento pensionistico percepito dal lavoratore illegittimamente licenziato non può essere detratto a titolo di *aliunde perceptum* dal risarcimento del danno al quale parte datoriale sia stata condannata per effetto dell'errato provvedimento espulsivo adottato. Con la recentissima sentenza pubblicata lo scorso 31 ottobre 2022, n. 32130 la Corte di Cassazione ha ribadito il proprio orientamento in materia, ricordando che può ritenersi *"compensativo (quale aliunde perceptum) del danno arrecato dal licenziamento non qualsiasi reddito percepito, ma solo quello conseguito attraverso l'impiego della medesima capacità lavorativa"*.

IL FATTO

Il caso affrontato dalla Suprema Corte atteneva un *ex*-dipendente del Ministero per i Beni e le Attività Culturali che, nonostante avesse ottenuto il provvedimento di trattenimento in servizio per ulteriori due anni, era stato licenziato prima che il termine biennale venisse a scadenza, in quanto aveva raggiunto il requisito contributivo massimo che gli consentiva l'accesso al trattamento pensionistico. Proprio in quel tempo, infatti, l'art. 72, c. 11, D.l. 112/2008 convertito in L. n. 133/2008 aveva introdotto la possibilità per le amministrazioni pubbliche di recedere dal rapporto di lavoro al raggiungimento, da parte del dipendente, del requisito di anzianità contributiva per

l'accesso al pensionamento. Tuttavia, i giudici di prime cure avevano ugualmente dichiarato illegittimo il licenziamento, in quanto la nuova normativa prevedeva espressamente la non applicabilità della facoltà di recesso nel caso in cui il dipendente avesse ottenuto il provvedimento di trattenimento in servizio prima dell'entrata in vigore della norma. Per effetto della declaratoria di illegittimità del recesso, il Ministero era stato condannato al pagamento di un'indennità risarcitoria pari all'importo delle retribuzioni perse dalla data dell'illegittimo recesso al termine del biennio di trattenimento in servizio (dal 3.9.2009 al 31.10.2010). Da tale somma risarcitoria i giudici d'appello avevano decurtato la somma percepita dall'*ex* dipendente a titolo di pensione d'anzianità nell'arco temporale sopra indicato (dal 3.9.2009 al 31.10.2010). Secondo i giudici di seconde cure infatti, non potendo nel caso di specie sanzionare l'illegittimità del recesso con il ripristino del rapporto di lavoro - circostanza che avrebbe legittimato l'Inps a richiedere al lavoratore la restituzione delle somme pensionistiche erogate -, la mancata detrazione dall'indennità risarcitoria delle quote di pensione ricevute avrebbe comportato un indebito arricchimento del lavoratore, il quale avrebbe percepito, per lo stesso periodo di riferimento, sia il risarcimento del danno che la pensione. Il lavoratore ha dunque adito la Su- ➤

* Pubblicato in Corriere delle Paghe, 10 dicembre 2022, n. 12, p. 21-23.

LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO, LA PENSIONE NON RIDUCE IL RISARCIMENTO DEL DANNO

prema Corte contestando la sentenza d'appello nella parte relativa proprio alla detrazione della pensione percepita dal risarcimento del danno, fondando la propria eccezione sul costante insegnamento della giurisprudenza di legittimità secondo cui solo il compenso da lavoro percepito durante il c.d. periodo intermedio (intercorrente tra il licenziamento e la sentenza di annullamento) può comportare la riduzione dell'indennità risarcitoria, non anche un trattamento economico che non è in alcun modo ricollegabile al recesso.

I MOTIVI DELLA DECISIONE

La sentenza n. 32130/2022 in esame – accogliendo le ragioni del lavoratore – ha ribadito ancora una volta il principio sopra invocato, sottolineando come l'importo risarcitorio derivante dalla declaratoria di illegittimità del recesso possa essere unicamente ridotto da compensi percepiti dal lavoratore attraverso l'impiego della stessa capacità lavorativa che quest'ultimo avrebbe impiegato ove non fosse stato licenziato. Il diritto alla pensione invece discende da tutt'altri presupposti: si tratta di compensi che prescindono completamente dall'impiego da parte del lavoratore delle sue energie lavorative e deriva piuttosto dal verificarsi di requisiti di anzianità anagrafica e contributiva stabiliti dalla legge. Pertanto le utilità economiche di cui il lavoratore ha beneficiato con l'accesso al pensionamento non sono causalmente ricollegabili al licenziamento subito e sono quindi da escludere dalla regola della *compensatio lucri cum damno*, la quale – si ricorda – prevede che, ai fini della quantificazione del risarcimento dei danni derivanti da un fatto illecito, occorre tener conto anche dell'eventuale vantaggio che lo stesso illecito abbia comportato in favore del danneggiato.

Nella pronuncia in esame la Suprema Corte prospetta alcuni esempi dai quali si evince ancor più chiaramente l'impossibilità di considerare detraibili dal risarcimento del danno somme percepite a titolo di pensione.

Si pensi ad esempio ai casi in cui la legge con-

sente al lavoratore di accedere anticipatamente al trattamento pensionistico in conseguenza proprio della perdita del posto di lavoro, ipotesi in cui il rapporto tra pensione e retribuzione si pone quindi in termini di alternatività. Ebbene, in tali ipotesi l'intervenuta declaratoria di illegittimità del licenziamento travolge il presupposto stesso della concessione dell'anticipo pensionistico, facendo sorgere in capo al lavoratore l'obbligo di restituzione all'Inps delle somme percepite a titolo di pensione. Allo stesso obbligo restitutorio soggiace il lavoratore nelle ipotesi in cui la legge prevede l'esplicito divieto di cumulo tra pensione e retribuzione: anche in tali casi la sopravvenuta declaratoria di illegittimità del licenziamento travolge *ab origine* il diritto al pensionamento, attribuendo all'ente erogatore del trattamento pensionistico il diritto di ottenere la ripetizione di quanto corrisposto al lavoratore.

È evidente che qualora si trattenessero dall'indennità risarcitoria le somme percepite a titolo di pensione si arrecherebbe al lavoratore un danno, in quanto egli si vedrebbe corrispondere un importo risarcitorio ridotto della stessa misura che dovrà restituire all'Inps. I giudici di legittimità hanno anche ricordato quanto affermato dalle Sezioni Unite nel 2018 quando hanno escluso la possibilità di ridurre il risarcimento del danno conseguente ad un fatto illecito che aveva cagionato la morte di un uomo detraendo la pensione di reversibilità ricevuta dalla moglie. Tale trattamento pensionistico infatti, pur derivando dal fatto illecito che ha cagionato la morte del coniuge, risponde ad un diverso disegno attributivo, individuabile nel rapporto di lavoro pregresso del *de cuius*, nei contributi versati e nella previsione di legge, “*tutti fattori che si configurano come serie causale indipendente e assorbente rispetto alla circostanza (occasionale e giuridicamente irrilevante) che determina la morte*” (Cass. SS. UU. n. 12564/2018).

Nessun rilievo potrebbe nemmeno avere il fatto che alla pronuncia di illegittimità del recesso non è conseguito l'effettivo reintegro del

LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO, LA PENSIONE NON RIDUCE IL RISARCIMENTO DEL DANNO

lavoratore, atteso che - nelle more del giudizio - era scaduto il biennio di trattenimento in servizio. Per effetto dell'accertamento giudiziale, infatti, la prosecuzione del rapporto di lavoro vi era stata *de iure*, tant'è che il Ministero ha dovuto ripristinare il rapporto contributivo-previdenziale del dipendente fino al termine del biennio, erogare a titolo risarcitorio le retribuzioni non pagate fino a detto termine. Conseguentemente, anche il dipendente sarà chiamato a ripetere all'Inps la pensione percepita nel periodo 3.9.2009-31.10.2010 (quest'ultima divenuta, sia pure *ex post* e per effetto dell'accertamento contenuto nella sentenza, priva ormai di giustificazione causale), senza che rilevi l'effettiva reintegra dello stesso nel posto di lavoro per effetto del termine biennale di trattenimento in servizio. In ultimo i giudici di legittimità hanno altresì chiarito che nemmeno si arriverebbe ad una diver-

sa conclusione obiettando che nel lavoro pubblico privatizzato il raggiungimento dei limiti d'età non consente in nessun caso il proseguito del rapporto. Nella vicenda in esame infatti il risarcimento è stato in concreto parametrato al solo arco temporale in cui il lavoratore avrebbe potuto continuare a lavorare, ossia al periodo fino 31.10.2010, data di scadenza del biennio di trattenimento in servizio.

OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

La pronuncia in esame offre un quadro davvero completo delle ragioni per le quali il trattamento pensionistico non possa essere considerato utile ai fini della riduzione del risarcimento del danno da illegittimo recesso: il beneficio economico derivante dall'accesso al trattamento pensionistico non è in alcun modo derivato dal recesso, ma consegue al verificarsi di presupposti completamente differenti.

■ ENRICA DE MARCO ANALIZZA IL PNRR SOTTO IL PROFILO DELLA PARITÀ DI GENERE

PARITÀ DI GENERE: grazie al PNRR una realtà sempre più vicina*

• DI ANTONELLA ROSATI *Ricercatrice del Centro Studi Unitario
Ordine dei Consulenti del Lavoro Provincia di Milano - Ancl Up Milano* •

All'interno di un progetto ambizioso come quello tratteggiato dal PNRR presentato dal governo Draghi, l'uguaglianza di genere è la priorità e lo dimostra la scelta di campo di destinare ingenti risorse, del valore di sette miliardi di euro, alla promozione di un'effettiva cultura della parità in ognuna delle missioni del Piano stesso¹.

Considerando il contrasto al divario di genere quale necessità comune a ciascun ambito di intervento, il Piano è un passo in avanti significativo in una cultura come la nostra nella quale le perduranti disparità di genere hanno origini profonde e non sono mai state recise nel percorso normativo².

Il nostro ordinamento è infatti contraddistinto da stereotipi culturali di netta dicotomia dei ruoli all'interno del nucleo familiare, nella quale all'uomo spetta il compito di sostenere economicamente la famiglia e alla donna quello di occuparsi della cura domestica, e nella quale il tentativo di armonizzare il ruolo di donna lavoratrice con quello di madre è stato per lungo tempo declinato soltanto al femminile.

Oggi, anche su impulso dell'esperienza maturata da remoto nel corso della pandemia, è fondamentale caldeggiare efficaci forme di conciliazione dei tempi di vita-lavoro, per favorire anche nel nostro ordinamento i valori di inclusione e uguaglianza di genere perseguiti dalla *Generation Equality Campaign* del-

le Nazioni Unite e dalla Strategia Europea per la parità di genere 2020/2025.

Obiettivo dell'Autrice è sondare le modalità attraverso cui, nella normalità *post Covid*, le organizzazioni pubbliche e private, i lavoratori e i sindacati valorizzeranno l'opportunità offerta dal PNRR per contrastare le disuguaglianze di genere e la marginalizzazione del lavoro femminile e per promuovere la parità genitoriale nei compiti di cura della famiglia³.

LA DISPARITÀ TRA GENERI COME EMERGENZA NAZIONALE

L'evoluzione di una nuova cultura della parità è indubbiamente determinata dal contesto economico e occupazionale in cui la stessa è destinata a svilupparsi.

In tema di politiche per la parità di genere l'Italia si colloca attualmente al quattordicesimo posto, tra i 27 Paesi dell'Unione Europea, con un punteggio pari a 63,8 su 100 dell'indice sull'uguaglianza di genere calcolato dallo *European Institute for Gender Equality* (c.d. EIGE).

Questi dati incidono in maniera significativa anche sulla situazione occupazionale nazionale, dalla quale emerge che lavorano circa 53 donne italiane su 100 nella fascia tra i 20 ed i 64 anni (a fronte di una media europea che si attesta su 67 lavoratrici su 100) e che il tasso di occupazione totale si ferma a 62 lavoratori su 100, mentre la media europea si aggira intorno a 73⁴. ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *Giurisprudenza Italiana*, 11, 1 novembre 2022, p. 2528 dal titolo *PNRR e lavoro: prospettive di trasformazione per l'Italia, domani - PNRR e contrasto alle disuguaglianze di genere*.

1. Sugli interventi in tema di lavoro contenuti nel PNRR si veda M. Martone, *Il lavoro nel PNRR*, in questo numero di *Giurisprudenza Italiana*.

2. Per approfondimenti sull'evoluzione

normativa a tutela della lavoratrice vedi M.V. Ballestrero, *Dalla tutela alla parità. La legislazione italiana sul lavoro delle donne*, Il Mulino, Bologna, 1979 nonché i contributi di R. Pessi, *Lavoro e discriminazione femminile*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1994, 3, 413 e segg.; M. Brollo, *Misure per l'occupazione femminile tra tutele e incentivi*, in *Lav. Giur.*, 2013, 2, 113 e segg.; R. Del Punta, *La nuova disciplina dei congedi parentali, fami-*

liari e formativi, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2000, 1, 149 e segg.

3. Sul punto si rimanda a E. De Marco, *Congedo di paternità e riduzione del premio di risultato alla prova della bigenitorialità*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2021, 5, 1249 e segg.

4. I dati riportati sono stati raccolti ed elaborati da Eurostat con riferimento al 2021 e sono disponibili sul sito <https://ec.europa.eu/eurostat>.

PARITÀ DI GENERE: GRAZIE AL PNRR UNA REALTÀ SEMPRE PIÙ VICINA

Il percorso verso la parità è dunque ancora lungo e tortuoso: i divari di genere persistono nel mondo del lavoro, a livello di retribuzioni, di assistenza e di pensioni, nonché nell'accesso alle discipline STEM⁵ e nelle posizioni dirigenziali. D'altra parte, sotto il profilo giuslavoristico, il legislatore nazionale nel corso dell'ultimo ventennio è sovente intervenuto per garantire tutele sempre più ampie alla parità di genere, prendendo atto dell'inevitabile mutamento nella concezione di famiglia e riscoprendo la centralità del ruolo del padre lavoratore, un diritto autonomo del padre, aggiuntivo e indipendente rispetto a quello della madre, a godere di un periodo obbligatorio di astensione dal lavoro.

Si sta a poco a poco affermando una visione di famiglia più moderna e paritaria, in cui la madre ha uguali *chance* lavorative rispetto al padre, il quale, a sua volta, riveste un ruolo di primo piano all'interno della famiglia, in cui i compiti di cura e le relative tutele toccano in misura equa entrambi i genitori.

In questo contesto, la previsione della parità di genere quale priorità trasversale del PNRR può senza dubbio rappresentare un'opportunità unica per l'*empowerment* economico e sociale delle donne, e in particolare di quelle lavoratrici.

Infatti, i progetti a ciò deputati riguardano: la promozione delle materie STEM, contenuta nella missione "Istruzione e ricerca", l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere a titolarità del Dipartimento per le Pari Opportunità e la creazione di impresa femminile nell'ambito della missione "Inclusione e coesione", in collaborazione con il Ministero dello Sviluppo Economico.

Sono i primi embrionali, ma importanti, interventi tesi verso una nuova cultura della parità di genere che, a partire dal contrasto al divario retributivo tra uomini e donne, promuovono quella valorizzazione del lavoro femminile e, contestualmente, quella condivisione dei ruoli familiari che in Italia, molto più che in altri Paesi, stenta ancora ad affermarsi.

PNRR E STRATEGIA PER LA PARITÀ DI GENERE 2021-2026

I propositi e le misure in tema di parità di genere contenuti nel PNRR hanno come obiettivo che l'Italia, entro il 2026, raggiunga un incremento di circa 5 punti percentuali del tasso di occupazione femminile, così come previsto dalla Strategia per la parità di genere 2021-2026, di cui il PNRR sviluppa le priorità con le sue sei Missioni, al fine di collocare l'Italia in linea con le statistiche occupazionali degli altri Paesi membri dell'Unione Europea.

In particolare, la Strategia per la parità di genere, adottata su impulso della *Gender Equality Strategy 2020-2025* dell'Unione Europea, si inserisce tra gli interventi del PNRR finanziato dal programma *Next Generation EU*, in cui l'emancipazione femminile e il contrasto alle discriminazioni di genere non sono affidati a singoli interventi, ma sono obiettivi trasversali di tutte le sei Missioni.

All'interno della Strategia, la priorità "Lavoro" mira a creare un mondo del lavoro maggiormente equo tramite misure di supporto alla partecipazione femminile, quali la promozione delle forme di conciliazione dei tempi di vita-lavoro e la valorizzazione dell'imprenditoria femminile, utilizzando precisi indicatori di riferimento al tasso di occupazione femminile, specialmente quello riguardante le lavoratrici con figli, e all'implementazione del numero di imprese femminili.

Vengono così previsti importanti obiettivi: incremento del tasso di occupazione femminile, attraverso la riduzione di almeno 3 punti percentuali del divario con quello maschile; contrazione, a meno di 10 punti percentuali, della differenza tra il tasso di occupazione delle donne con figli rispetto a quello delle donne senza figli (attualmente pari a 12 punti, a fronte di una media europea di 9-9,5 punti); aumento fino al 30%, rispetto all'attuale 22%, della percentuale di imprese femminili rispetto al totale delle imprese attive.

Le misure contenute nella Strategia sono inoltre ►

5. Acronimo per Science, Technology, Engineering e Mathematics.

PARITÀ DI GENERE: GRAZIE AL PNRR UNA REALTÀ SEMPRE PIÙ VICINA

connesse al progetto di riforma contenuto nella Legge n. 32/2022, il c.d. *Family Act*, di delega al Governo per l'adozione di misure di sostegno e valorizzazione della famiglia quali: il potenziamento del sistema del *Welfare*, l'introduzione dell'assegno unico e universale, la revisione dei congedi parentali e il sostegno ai percorsi educativi dei figli, nonché le misure di sostegno al lavoro femminile e di sicurezza lavorativa.

IL TENTATIVO DI RECUPERO DEL RITARDO STORICO NELLE "POLITICHE PER LE DONNE"

Affinché gli obiettivi individuati nella Strategia per la parità di genere 2021-2026 vengano raggiunti, e le relative misure adottate, il PNRR riprende e sviluppa le priorità lungo due direttrici: da un lato, la valorizzazione della partecipazione femminile al lavoro e, dall'altro, l'implementazione della formazione, sin dall'età scolastica, nella prospettiva delle pari opportunità.

Le misure previste in favore della parità di genere sono in prevalenza dirette a promuovere una maggiore partecipazione della componente femminile al mondo del lavoro attraverso, da un lato, interventi diretti a sostegno dell'occupazione e dell'imprenditorialità femminile e, dall'altro, interventi rivolti in particolare al potenziamento dei servizi educativi per i bambini e ad alcuni servizi sociali, che potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione delle donne. La pandemia ha inoltre svelato tutti i danni che le tradizionali riluttanze culturali alla parità di genere hanno provocato: basti pensare che in Italia nel 2020 il calo occupazionale si è concentrato quasi esclusivamente sulle lavoratrici, con una diminuzione di 101 mila unità lavorative di cui 99 mila ricoperte dalle donne⁶.

Per questo, nel corso della pandemia il legislatore dell'emergenza si è mostrato particolarmente attento alla necessità di realizzare un migliore equilibrio tra vita professionale e vita familiare e personale, riconoscendo centralità al principio della bigenitorialità e di cura della famiglia (in particolare dei figli), attraverso il

lavoro da remoto.

Al medesimo scopo mirano anche le previsioni contenute nel PNRR che, facendo tesoro dell'esperienza maturata nel corso del *lockdown*, ha introdotto trasversalmente una serie misure, di potenziamento del *Welfare* ma anche di supporto alle famiglie, nelle diverse missioni di cui si compone.

Grazie a tali misure, nella prospettiva di lungo periodo (terminato il quinquennio di finanziamenti richiesti all'Unione Europea in attuazione del *Next Generation EU*), l'Italia dovrà dimostrare di aver raggiunto una crescita economica e una progressione sociale quanto meno allineate a quelle degli altri Paesi più virtuosi⁷.

PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE E CLAUSOLE DI CONDIZIONALITÀ

Tra gli interventi normativi sulle pari opportunità tesi a condizionare l'esecuzione dei progetti del Piano all'assunzione di (giovani e) donne, di particolare rilievo è l'art. 47 del D.l. n. 77/2021, convertito con modifiche nella Legge n. 108/2021, di disegno del sistema di *governance* del PNRR, che prevede importanti misure "per perseguire le finalità relative alle pari opportunità, generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili".

Sono interventi accomunati dall'introduzione di obblighi, anche di assunzione, a carico degli operatori economici che operino nell'ambito delle procedure di gara relative agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR e del Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR, il c.d. PNC, di cui all'art. 1, D.l. n. 59/2021. Innanzitutto, al comma 2, si prevede che gli operatori economici tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale, ai sensi dell'art. 46 del D.lgs. n. 198/2006, debbano produrre a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione e dell'offerta, il rapporto sulla situazione del personale di sesso maschile e femmi- ➤

6. L'Istat ha rilevato che, nel mese di dicembre 2020, gli occupati in Italia sono calati di 101 mila unità, di cui 99 mila donne. Per ulteriori approfondimenti si rinvia alle statistiche sull'occupazio-

zione pubblicate sul sito <https://www.istat.it>.

7. Sul punto si rinvia a D. Gottardi, *Recovery plan e lavoro femminile*, in *Diritti, lavori, mercati*, 2021, 2, 261 e segg.

PARITÀ DI GENERE: GRAZIE AL PNRR UNA REALTÀ SEMPRE PIÙ VICINA

nile, mentre i successivi commi 3, 3 *bis* e 4 prevedono a carico degli altri operatori con specifiche dotazioni di organico l'obbligo di consegnare alla stazione appaltante, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, la relazione di genere per ciascuna professione, nonché la certificazione relativa all'adempimento di quanto disposto dalla normativa vigente in materia di collocamento obbligatorio.

Di particolare interesse è il comma 4 dell'art. 47, in virtù del quale, al fine di perseguire gli obiettivi attesi in termini di occupazione femminile entro il 2026, le stazioni appaltanti sono tenute a prevedere nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti specifiche clausole dirette all'inserimento di criteri orientati a promuovere, tra l'altro, la parità di genere, con l'obbligo (come requisito essenziale dell'offerta), di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota pari ad almeno il 30% delle assunzioni, necessarie per l'esecuzione, all'occupazione (giovanile e) femminile.

L'introduzione di una quota percentuale, seppur realizzi una misura positiva *"volta ad accelerare la realizzazione di una partecipazione e rappresentanza equilibrate in termini di genere tramite la definizione di una proporzione (percentuale) o di un numero prestabiliti di posti"*, solleva alcune criticità⁸.

Una su tutte, l'insufficienza della previsione di vincoli con riferimento alla composizione del personale dipendente dall'operatore economico datore di lavoro, trascurando così tutte quelle ipotesi in cui il numero di lavoratrici già assunte sia tale da consentire comunque all'operatore economico di eseguire le attività oggetto della gara.

Per porre rimedio, si potrebbe interpretare estensivamente la disposizione, sino a ritenere rispettato il requisito obbligatorio di condizionalità anche nelle ipotesi in cui l'operatore economico virtuoso sia in grado di assicurare la quota del

30% di lavoratrici adibite all'esecuzione del contratto pur in assenza di nuove assunzioni.

Il mancato rispetto delle previsioni di cui all'art. 47, commi 3, 3 *bis* e 4, è punito con l'applicazione di penali commisurate alla gravità della violazione e proporzionali all'importo o alle prestazioni del contratto, nel rispetto di un tetto massimo complessivo previsto nell'art. 51.

Nel caso in cui invece la violazione si sostanzia nel mancato rispetto di consegnare, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, la relazione di genere, è prevista la sanzione aggiuntiva dell'impossibilità di partecipare per un periodo di dodici mesi a ulteriori procedure di affidamento afferenti a investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR e del PNC.

Vi sono poi le ipotesi in cui il legislatore ha preferito premiare l'operatore economico che rispetti alcune condizioni (individuate nel successivo comma 5 dell'art. 47), tramite l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo, cioè qualora: nei tre anni antecedenti la data di scadenza del termine di presentazione delle offerte non risulti destinatario di accertamenti relativi ad atti o comportamenti discriminatori); utilizzi specifici strumenti di conciliazione tra vita-lavoro per i propri dipendenti, anche tramite innovative modalità di organizzazione del lavoro; si impegni ad assumere una quota eccedente il 30% di donne, e altre categorie indicate, per l'esecuzione del contratto; abbia adottato nell'ultimo triennio specifiche misure di promozione della parità di genere e generazionale; presenti per ciascun esercizio finanziario una dichiarazione volontaria ai sensi dell'art. 7, D.lgs. n. 254/2016.

Infine, il comma 8 dell'art. 47 prevede, tra le misure di contrasto alle disuguaglianze di genere, l'adozione di specifiche linee guida, avvenuta con Decreto del 7 dicembre 2021, con ➤

8. La definizione di "quote di genere" è reperibile su <https://eige.europa.eu/it/taxonomy/term/1203>. Sulla tecnica della condizionalità come azione positiva e sulla sua innovatività rispetto alle dinamiche tradizionali del mercato del lavoro si veda V. Cardinali, PNRR. La clausola di condizionalità all'occupazione di giovani e donne: azione positiva o azione mancata? in INAPP VVP, 2022, 92, 4 e segg.

PARITÀ DI GENERE: GRAZIE AL PNRR UNA REALTÀ SEMPRE PIÙ VICINA

tenenti gli orientamenti necessari in merito alle modalità e ai criteri applicativi di quanto previsto nei precedenti commi dell'art. 47, insieme all'indicazione delle misure premiali e dei modelli di clausole da inserire nei bandi di gara, differenziati per settore, tipologia e natura del contratto o del progetto.

L'OCCASIONE MANCATA DEL LAVORO DA REMOTO

Stupisce l'assenza di riferimenti significativi al lavoro da remoto, l'unica modalità di lavoro in grado di coniugare, nel contesto emergenziale, le esigenze di continuità produttiva delle aziende con quelle di tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

Eppure, l'emergenza Covid ha contribuito in maniera significativa a valorizzare, anche trami-

te il ricorso al lavoro da remoto, il principio di parità di genere nello svolgimento dei compiti di cura della famiglia: la legislazione di emergenza in tema di *smart working* ha riconosciuto in favore di entrambi i genitori un vero e proprio diritto al lavoro agile, oltre a un congedo specifico finalizzato a soddisfare le esigenze di cura familiari imposte dall'emergenza sanitaria⁹.

Un'adeguata programmazione degli interventi finalizzati a "normalizzare" il ricorso al lavoro da remoto avrebbe potuto contribuire a implementare la parità retributiva e a diffondere una nuova cultura del risultato, superando quelle prassi, principalmente legate ai tempi di permanenza in azienda, che hanno storicamente favorito gli uomini e nociuto alle donne, incaricate anche dei compiti di cura della famiglia.

⁹ Per ulteriori approfondimenti sul ricorso al lavoro da remoto nel contesto emergenziale si rinvia al volume collettaneo curato da M. Martone, *Lavoro da remoto e bigenitorialità: come cogliere nella crisi epidemiologica un'opportunità di modernizzazione sociale*, in Id. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, Piacenza, La Tribuna, 2020.

SELEZIONE DEL PERSONALE: un'opportunità per il Consulente del Lavoro se praticata consapevolmente

LE TENDENZE CONTEMPORANEE

La selezione del personale è, per i consulenti del lavoro, una attività che, nel prossimo futuro, potrebbe assumere una rilevanza sempre maggiore, anche in una logica di sviluppo del *business* dello Studio.

Obiettivo del presente articolo è quello di stimolare l'interesse di quei Professionisti che ancora conoscono poco questo settore e, nel contempo, mettere in guardia da forme di improvvisazione che possono essere controproducenti, sia sul piano dell'efficacia di questa pratica professionale che sul versante dell'immagine del Professionista stesso presso il proprio mercato di riferimento.

Siamo di fronte a due fattori importanti di cambiamento che coinvolgeranno, in maniera significativa, il mondo del lavoro: molto probabilmente nel prossimo futuro circa il 50% delle attuali posizioni lavorative verrà sostituito da processi di automazione che determineranno una sensibile trasformazione dell'operatività delle aziende.¹ Stiamo assistendo ed assisteremo, sempre di più, ad un aumento dell'occupazione nelle professioni ad elevata specializzazione e, all'opposto, in quelle a bassa qualifica, mentre, contemporaneamente, l'impiego nelle professioni intermedie tenderà a diminuire. È il cosiddetto fenomeno della polarizzazione delle funzioni lavorative.² Il mercato del lavoro mostra un costante spostamento dell'occupazione dalle mansioni di media

qualifica alle mansioni cognitive non routinarie. Pertanto, chi svolge attività con un più elevato contenuto di mansioni di *routine* è esposto a un maggiore rischio di disoccupazione, sia a breve che a medio termine. Più in generale, il lavoro di *routine* è associato a una minore stabilità dell'occupazione e a una maggiore probabilità di incorrere in periodi di disoccupazione.³

Queste tendenze avranno probabilmente impatto anche sui professionisti degli Studi Professionali. Attività routinarie (come il calcolo dei contributi o la realizzazione dei cedolini) saranno soggette ad una sempre maggiore automatizzazione e la standardizzazione di tali processi lavorativi permetterà ai consulenti del lavoro di investire meno tempo in funzioni operative e ripetitive e di avere più tempo da dedicare a compiti strategici e meno operativi. È quindi auspicabile che, a fronte di tali cambiamenti, i professionisti degli Studi si attrezzino per intraprendere percorsi formativi che consentano loro di sviluppare una serie di competenze che si allineino all'evoluzione del mercato al fine di fornire ai clienti un valore aggiunto coerente con le nuove esigenze emergenti.

In questa logica, un'area di competenze particolarmente interessante è rappresentata dalla consulenza finalizzata alla ricerca e selezione del personale, attività di cui le imprese necessitano e che, nella maggior parte dei casi, non hanno le competenze e le risorse per poter svolgere internamente. ➤

1. Carl Benedikt Frey - Michael A. Osborne (2013)- The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

2. Maarten Goos, Alan Manning, and Anna Salomons (2014)- Explaining Job Polarization:

Routine-Biased Technological Change and Offshoring https://eprints.lse.ac.uk/59698/1/Manning_Explaining%20job_2016.pdf

3. Ronald Bachmann, Merve Cim, Colin Green (2018) Long-run Patterns of Labour Market Polarisation: Evidence from German Micro Data <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/1179037/1/102345565X.pdf>

HR&ORGANIZZAZIONE

Tale consulenza può riguardare tutte le fasi “tipiche” del processo di selezione e inserimento, e può essere molto efficace se rafforzata da una *partnership* fruttuosa con chi ha competenze di carattere psicologico⁴,

IL PROCESSO DI SELEZIONE

Le fasi tipiche del processo di selezione e inserimento del personale sono individuabili nei seguenti momenti: analisi del contesto organizzativo dell'azienda committente, individuazione e definizione delle esigenze della stessa, definizione del profilo di competenze e di capacità della candidatura “ideale”, analisi e costruzione del documento “*job description*”, pianificazione e realizzazione del programma di ricerca delle candidature attraverso gli opportuni canali di reclutamento, valutazione delle candidature individuate attraverso appropriati strumenti di *screening* e di selezione, colloquio di selezione per rilevare le competenze e le attitudini, individuazione della rosa dei candidati maggiormente idonei, progettazione e svolgimento delle attività finalizzate all'inserimento lavorativo, assistenza al neoassunto nella fase di inserimento, monitoraggio dell'andamento dell'inserimento.

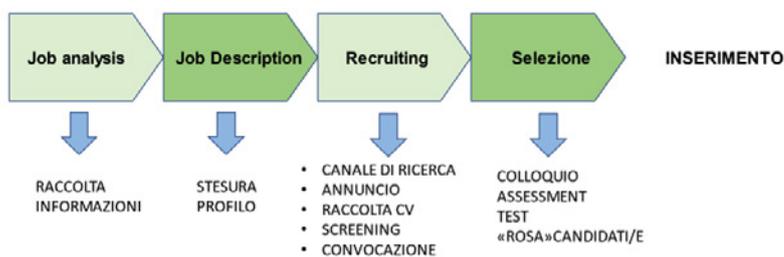
delle mansioni proprie della posizione lavorativa da ricoprire che ha lo scopo di individuare i requisiti e i fattori che la compongono. Per espletare questa fase, occorre procedere con la raccolta delle informazioni utili mediante interviste, *focus group* (una tecnica di indagine qualitativa incentrata sul confronto fra membri selezionati operanti all'interno dell'azienda committente), osservazione diretta del contesto di riferimento, analisi dei documenti aziendali, quali, per esempio, organigramma, mansionari, procedure, contratti di lavoro. La fase di “*Job description*” riguarda la descrizione analitica e formalizzata per iscritto delle principali caratteristiche della posizione lavorativa per la quale si vuole attivare la selezione. Si tratta di descrivere la posizione in termini di: denominazione, scopo, interfacce e rapporti, aree di responsabilità, attività, competenze, attitudini richieste.

Nella mia esperienza personale di formatrice, ho notato che molti professionisti degli Studi Professionali che seguono i miei corsi tendono a confondere “*job description*” ed annuncio. Si tratta di due documenti che hanno scopi diversi: il primo è un documento interno, articolato e dettagliato, che ha l'obiettivo di descrivere in

maniera approfondita i fattori che compongono il profilo di chi si sta ricercando al fine di avere un parametro di riferimento, chiaro e definito, per procedere con le fasi successive del processo di selezione; il secondo è uno scritto sintetico, che contiene i tratti essenziali del profilo ricercato e che si rivolge al pubblico esterno, eventualmente interessato a candidarsi. Di fatto, la stesura del documento “*job*

description” non è affatto sovrapponibile a quella dell'annuncio, ma semmai è la base da cui partire per poter stilare un annuncio ben articolato. Di solito quest'ultimo si compone di

IL PROCESSO DI SELEZIONE



Il processo, così sintetizzato, si compone di fasi che richiedono competenze specifiche ed attività dedicate.

La fase di “*Job analysis*” consiste nell'analisi

4. Protocollo D'Intesa 2009 Consulenti del Lavoro e Consiglio Nazionale Ordine degli Psicologi https://www.psy.it/wp-content/uploads/2015/04/conv_consulenti.pdf

elementi che riguardano i requisiti richiesti al candidato, quali: titolo di studio, esperienze lavorative, competenze specifiche, disponibilità particolari (per es. la disponibilità ad effettuare trasferte, a lavorare oltre l'orario canonico, a lavorare nei *weekend*), requisiti preferenziali (per es. la conoscenza di più lingue), e l'offerta, ovvero le caratteristiche della posizione che possono rappresentare un elemento di attrattività (per es. formazione, incentivi).

La fase di *recruiting* include l'individuazione dei canali attraverso i quali veicolare l'annuncio, la raccolta e lo *screening* dei curricula attività che, apparentemente, sembrerebbe piuttosto semplice, ma che in realtà richiede particolari attenzioni ed accortezze. È, infatti, necessario creare un indirizzo *mail* apposito e dedicato alla ricezione dei curricula relativi a quella posizione e strutturare la raccolta in comparti (per esempio cartelle con nome della posizione e sottocartelle per tipo di valutazione). L'avere sempre come riferimento il documento "*job description*" agevola queste operazioni in quanto permette di confrontare i curricula ricevuti con i requisiti richiesti (riducendo gli elementi di soggettività che possono influenzare lo *screening*) e di evidenziare, per comparazione, la corrispondenza fra fattori ricercati e contenuti descritti in ogni singolo curriculum.

La convocazione dei candidati richiede un'organizzazione ferrea, soprattutto se si decide di utilizzare, oltre allo "strumento" colloquio, anche altri strumenti, come per esempio sessioni di prove individuali e collettive.

GLI STRUMENTI DI RILEVAZIONE

Il colloquio è lo strumento d'elezione per espletare la fase di selezione ed ha un obiettivo preciso: quello di verificare che il candidato abbia i requisiti necessari per ricoprire la posizione ricercata, e quindi evincere le competenze, attitudini e motivazioni compatibili. Il colloquio serve inoltre ad informare il candidato, in maniera più specifica rispetto a quanto trasmesso mediante l'annuncio, riguardo

alle caratteristiche dell'azienda e della posizione cercata; serve a creare una buona immagine dell'azienda rappresentata e a raccogliere informazioni utili per approfondire quanto scritto nel curriculum. Durante il colloquio, al fine di ottimizzarne i tempi e l'efficacia, è importante seguire una struttura flessibile: ad ogni domanda deve corrispondere un preciso obiettivo di rilevazione, avendo chiaro a quale informazione si intende accedere mediante quel determinato quesito. Nella mia esperienza professionale di affiancamento a giovani selezionatori alle prime armi, ho notato più volte che molte delle domande poste al candidato in sede di selezione rischiano di essere poco finalizzate e tendono a raccogliere informazioni a 360° che risultano poi difficili da decodificare e da utilizzare per effettuare una opportuna "diagnosi" del candidato. Per evitare questo, è opportuno dotarsi di una serie di protocolli di domande funzionali ad accedere alle informazioni che effettivamente servono.

La rilevazione delle competenze, intese come l'insieme di conoscenze, capacità e comportamenti attivati in un contesto dato, è un passaggio chiave del processo di selezione. Le competenze, sia tecniche che trasversali, sono ciò che una persona dimostra di saper fare, intellettualmente ed operativamente, in relazione ad un obiettivo, compito o attività in un determinato contesto professionale. Le prime (quelle tecniche) consentono al soggetto di svolgere attività specifiche nell'ambito di una determinata professione, sono settoriali, specialistiche, necessarie per poter svolgere adeguatamente alcuni compiti. Le seconde (le trasversali o "*soft skills*") sono invece il complesso delle abilità e qualità che caratterizzano il comportamento professionale di un soggetto e si stanno rivelando sempre più determinanti per favorire il successo professionale di persone e aziende.

Ma quali sono le "*soft skills*", o "*soft talents*"⁵ più importanti nel prossimo futuro e per il lavoro di domani? Ne sono state individuate al- ➤

5. Eric Frazer-(2019) The Psychology Of Top Talent- Paperback.

cune come prioritarie:⁶ pensiero analitico, pensiero critico, apprendimento attivo e strategie di apprendimento, capacità di risolvere problemi complessi, creatività, spirito d'iniziativa, capacità di ideazione e d'innovazione, *leadership* e influenza sociale, monitoraggio e controllo, progettazione e programmazione, resilienza, gestione dello *stress* e flessibilità.

Per rilevare le competenze, in particolare quelle “trasversali”, sono necessari strumenti appositi in quanto l'improvvisazione rischia di vanificare l'efficacia del lavoro di selezione. Lo strumento del colloquio è, fra gli altri, sicuramente un ausilio prezioso in questo tipo di rilevazione, a patto che venga gestito professionalmente e consapevolmente, ovvero con le “giuste” competenze e sapendo fin dove ci si può spingere e dove ci si deve fermare nell'attività esplorativa. Un consulente del lavoro che ha seguito un percorso di formazione dedicato alla selezione del personale avrà meno rischi di incorrere in errori o problemi rispetto a chi sceglie di sperimentarsi in questa professione da autodidatta.

Oltre alle competenze è possibile valutare le attitudini, le predisposizioni a svolgere determinate attività e, quindi, le capacità “potenziali”, e le inclinazioni che, secondo diversi studi, sembrerebbero consolidarsi nel soggetto umano intorno ai vent'anni di vita. Le attitudini, per loro natura, si distinguono dalle conoscenze e dalle competenze che, invece, si possono apprendere lungo tutto l'arco della vita attraverso percorsi di studio e di formazione.

La rilevazione attitudinale è preziosa in quanto è auspicabile assumere un soggetto con un buon allineamento attitudinale al profilo richiesto, sia per facilitare il suo percorso di sviluppo all'interno del contesto lavorativo a cui è destinato, sia per evitare forme di frustrazione (nel soggetto stesso, una volta inserito nella re-

altà lavorativa) correlate ad un eventuale disallineamento attitudinale che, difficilmente, potrà essere totalmente compensato dalla sola “buona volontà” e dai percorsi formativi di sviluppo competenze seguiti. Per rilevare le attitudini durante il colloquio, è possibile avvalersi di uno o più protocolli di rilevazione, ispirati a modelli di riferimento ormai consolidati.⁷

Un altro “oggetto” di rilevazione nel corso del colloquio è la cosiddetta “motivazione”,⁸ intesa come il processo dinamico espressione dei motivi che stimolano individui e gruppi ad avere determinati comportamenti. Riguarda le «buone ragioni» che spingono i soggetti ad intraprendere determinate azioni per raggiungere specifici scopi. Anche in questo caso i protocolli di domande sono utili, ma ancor più utile è la capacità di osservare, da parte del selezionatore, i meccanismi di congruenza fra linguaggio verbale e non verbale del candidato. In tal senso l'allenamento all'“ascolto attivo”, da parte di chi seleziona, è una buona pratica ai fini della comprensione dei segnali che, in sede di selezione, il candidato trasmette.

Ma il colloquio individuale non è l'unico strumento efficace per fare selezione.

Altri metodi, come per esempio l'*assessment center*, hanno il vantaggio di poter effettuare rilevazioni che contemplano il vedere i vari candidati “in azione” ed in relazione tra di loro. L'*assessment center* è un intervento diagnostico di valutazione del potenziale, inteso come l'insieme delle caratteristiche che si ipotizza siano presenti in un individuo, ma che non sono ancora state espresse o comunque visibili in qualche occasione. L'*assessment center* serve, per esempio, per valutare le modalità di interazione, lo stile di relazione, la capacità di argomentare e di influenzare, la *leadership*. È opportuno che venga gestito da psicologi del ►

6. Autori Vari The Future of Jobs Report 2020 https://www.aranagenzia.it/attachments/article/11211/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf.

7. Roberto Vaccani (2022) Professionalità, attitudini e carriera. Scegliere e sapersi scegliere- Lumi Edizioni Universitarie.

8. Falko Rheinberg (2006) Valutare la motivazione. Strumenti per l'analisi dei processi motivazionali - Il Mulino.

lavoro (o comunque mediante una *partnership* fra consulente del lavoro e psicologo) che hanno competenze adeguate per effettuare correttamente sia la progettazione che la rilevazione di “come” e “cosa” si vuole rilevare. I metodi di indagine utilizzati nell'*assessment* sono solitamente: la dinamica di gruppo (tipicamente la discussione di un caso aziendale, o di una situazione metaforica in cui si richiede, per esempio, di prendere una decisione di gruppo condivisa); il *role playing*, in cui si richiede l'interpretazione di un ruolo all'interno di un determinato contesto proposto (esempio interagire con un cliente); è possibile anche utilizzare dei test psicologici che sono strumenti scientifici che permettono di misurare diversi fattori: attitudini, abilità cognitive, personalità. I test psicologici sono utili strumenti da affiancare ad altri metodi di selezione e possono essere somministrati sia in presenza che on line, sempre con l'ausilio di uno psicologo del lavoro. Certamente l'uso competente di strumenti adeguati di selezione non mette totalmente al riparo da possibili errori di valutazione. Tuttavia, la gestione professionale di tali strumenti riduce di molto le probabilità di incorrere in criticità che possono vanificare l'efficacia della selezione.

LA SCELTA DEL CANDIDATO E IL SUO INSERIMENTO

Una volta fatta la selezione vera e propria, è possibile individuare la rosa di candidati da presentare al committente attraverso alcune semplici azioni quali: comparare le caratteristiche rilevate nella fase di selezione con quelle presenti nel documento “*job description*”, individuare le candidature che hanno maggiori caratteristiche simili a quelle del profilo atteso, scegliere tre candidati idonei da presentare al cliente.

In questa fase, è importante organizzare una sessione di colloqui fra cliente e candidati della «rosa», facendo precedere tale colloquio da una presentazione al cliente, da parte del selezionatore, della «rosa» evidenziando le caratteristiche di ciascun candidato in maniera il più possibile oggettiva. È inoltre opportuno che il selezionatore sia presente ai colloqui fra candidato e cliente al fine di evitare ridondanze ed

anche per intervenire qualora si rendessero necessarie alcune precisazioni sul percorso pregresso. Dopo i colloqui, è importante analizzare col cliente le ragioni delle sue preferenze ed insieme a lui redigere l'offerta di assunzione rivolta al candidato prescelto. Ma il processo non termina con la scelta del soggetto che verrà assunto.

Un aspetto fondamentale del successo di tutto il processo di selezione è la redazione di un piano d'inserimento. Occorre organizzare, insieme al cliente, il calendario degli affiancamenti, le attività di apprendimento specifico, la formazione di cui il neoassunto potrà fruire. Nel calendario saranno inclusi anche i colloqui di *feedback* volti a monitorare l'efficacia dell'inserimento stesso. Per ottimizzare tale percorso, è consigliabile proporre al cliente di individuare un *tutor* a cui il neoassunto potrà fare riferimento nel corso del proprio inserimento in azienda. Il *tutor* è la persona deputata a seguire il neoassunto al fine di garantirne la migliore integrazione nel contesto aziendale, e, in particolare, è il referente principale per il soddisfacimento dei bisogni di orientamento del neoassunto, fa in modo che il calendario di affiancamenti e formazione venga rispettato, si accerta che il neoassunto possa in breve tempo essere pronto ad assumere in autonomia il ruolo che gli è stato affidato.

CONCLUSIONI

Da quanto esposto, si evince che il processo di selezione del personale è un'attività dinamica che richiede sicuramente competenze specifiche, ma che racchiude anche aspetti valoriali di non poco conto: collocare con successo un soggetto in un contesto dove può sentirsi a proprio agio, apprendere, crescere professionalmente e fornire una buona prestazione a vantaggio proprio e dell'azienda, rappresenta un'azione di grande utilità sociale in un contesto, come il nostro, che necessita più che mai di aziende orientate al cliente, efficaci ed efficienti nel dare prodotti e servizi “*ad hoc*”, dove l'apporto responsabile e competente della risorsa umana fa sempre più la differenza.

LE MICROIMPRESE, I LAVORATORI OCCASIONALI E LA SICUREZZA: che pasticcio Bridget Jones!

“**T**utti quanti voglion fare il jazz...” cantavano gli adorabili micetti de “Gli Aristogatti”. Parasfrasando, oggi tutti vogliono parlare di sicurezza. Intendiamoci, la sicurezza sul lavoro è un argomento talmente serio che sembra perfino pleonastico ribadire l'importanza. E che se ne parli è un bene, così come capita spesso anche in questa Rivista ad opera di memorabili autori. Il campanello d'allarme scatta quando parlare di sicurezza diventa *cool*, quasi fosse un passaggio obbligato di qualsiasi manovra o riflessione (insieme ai giovani, alle donne, alla parità di genere, alla conciliazione vita lavoro e a temi simili, che meriterebbero, per dirla con il *jingle* pubblicitario in voga un tempo, “fatti, non parole”). Ancor peggio quando la sicurezza viene presa a scusa per inserire qua e là norme che magari con la sicurezza c'entrano poco.

Né vale l'obiezione che, in fondo, tutto c'entra con la sicurezza, che come concetto non sarebbe nemmeno tanto lontano dal vero, peccato però che in questo modo, a ben pensarci, quella che poi si svilisce è proprio la sicurezza vera, reale, concreta e la giustizia, che è figlia dell'equità e della ragionevolezza.

Così discettano di sicurezza quelli per cui la sicurezza è stata spesso tragica merce di scambio contrattuale, quelli che dalla sicurezza si sono tenuti ben lontani perché “sono sempre questioni complicate”, ovviamente ne trattano i talebani della sicurezza (che non sanno che il radicalismo ottuso di qualunque genere è il peggior nemico del credo che si vuole difendere) e anche coloro che nella sicurezza vedono un ulteriore spunto per appioppare sanzioni e

collezionare relativi punteggi-efficienza.

Insomma, come è detto l'argomento è *cool* ma talmente *cool* che non si capisce perché, numeri alla mano, alla fine sono sempre troppi quelli che ce lo rimettono (il *cool*).

L'occasione per riaffrontare il tema - perdonateci se sarà in chiave un po' complessa e sfaccettata - è data dalla nota n. 162 del 24 gennaio 2023 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in tema di art. 14 del D.lgs. n. 81/2008. Com'è noto l'art. 14 è quello che prevede il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale in accertamento della carenza delle condizioni di sicurezza e comunque qualora sia riscontrata una certa percentuale di lavoratori in nero. Tale articolo 14 è stato a lungo rimangiato, quasi a voler far apparire (ogni volta) tutta la serietà e la determinazione del legislatore di turno a reprimere il datore che non garantisce ai lavoratori condizioni sicure. Repressione che ci sta tutta, diciamo, ma con il giudizio e la misura che sono opportuni in ogni dove (anche se il giudizio e la misura sono argomenti silenziosi, non fanno immagine, non suscitano sensazione).

La nota Inl n. 162/2023 è, diciamo subito, *assolutamente ineccepibile* e contiene un principio indiscutibile che valorizzeremo più avanti: indipendentemente dalla percentuale di lavoratori trovati in nero e dalle esclusioni del caso (che poi analizzeremo), se sussistono “gravi violazioni di natura prevenzionistica” (“ivi comprese la mancanza del DVR e della nomina del RSPP”) la sospensione dell'attività va sempre adottata. Quindi anche in caso di microimprese con un ►

solo lavoratore, senza altri dipendenti, in assenza delle condizioni di sicurezza, si applica la sospensione.

A questo punto però, a rischio di esser pedanti, è opportuno un po' di cronistoria (tranquilli, recente).

Cominciamo con la versione originale dell'art. 14 in questione (la norma è dell'aprile 2008, siamo nel TUSL, Testo Unico Sicurezza sul Lavoro, meglio noto come 81/2008) che prevede la sospensione dell'attività di impresa in due casi:

- l'impiego di personale in nero in misura pari o superiore al 20% del personale presente sul luogo di lavoro;
- reiterate violazioni in materia di sicurezza da parte del datore di lavoro.

Sofferamoci un attimo sulla percentuale: la norma introduce una presunzione assoluta di pericolo laddove in un posto di lavoro siano presenti almeno 1/5 di lavoratori senza arte nè parte (cioè non denunciati - e quindi si suppone anche privi di formazione, DPI etc.), senza contare che per una profonda connessione fra sicurezza sul lavoro e sicurezza sociale (anche questo è un tema che riprenderemo) non è che si respiri un così grande benessere in un'azienda con una parte del personale impiegato in modo pressapochistico (per usare un eufemismo).

Pochi mesi più tardi (siamo nel settembre 2008) la Direttiva Sacconi in materia di ispezioni¹ (priva di applicazioni normative immediate, ma importante ed illuminata norma di indirizzo) riporta in materia quanto segue (l'evidenziazione in grassetto è a nostra cura).

*“Quanto alla sospensione della attività d'impresa, peraltro, sembra opportuno un richiamo sulla opportunità di adottare tale grave provvedimento, penalmente sanzionato in caso di inottemperanza con la pena dell'arresto fino a sei mesi, in maniera tale da non creare intollerabili discriminazioni, **ma anche in modo da non punire esasperatamente le microim-***

*prese. In questa prospettiva la discrezionalità dell'ispettore nella adozione del provvedimento dovrà limitarsi esclusivamente alla verifica della sussistenza dei requisiti di legge e delle condizioni di effettivo rischio e pericolo in una ottica di tutela e prevenzione della salute e sicurezza dei lavoratori. (...) D'altro canto, per quanto concerne la percentuale di lavoratori “in nero”, si ritiene che **nella micro-impresa trovata con un solo dipendente irregolarmente occupato non siano di regola sussistenti i requisiti essenziali di tutela di cui al Decreto legislativo n. 81 del 2008 idonei a sfociare in un provvedimento di sospensione**”.*

Nell'art. 14 delle microimprese non si era mai parlato, ma a questo punto qualcuno comincia a chiedersi cosa vorrà mai significare questo passaggio criptico. Che poi a leggerlo bene così criptico non è, in altre parole la direttiva dice all'ispettore: “sospendi quando ci sono fondate ragioni di sicurezza mancante, e per l'applicazione della percentuale di lavoratori in nero guarda che nella microimpresa, ove basta ci sia un solo lavoratore per sfiorare la soglia (si parla di lavoratori presenti) usa il discernimento e in mancanza di altri elementi la condizione di pericolosità non darla per presupposta con la rigida applicazione della percentuale”.

Anche tutte le disquisizioni dell'epoca su come identificare questa misteriosa microimpresa non avevano ragione di esistere, c'è un concetto ben preciso di microimpresa nella legislazione europea: “impresa con un numero di dipendenti inferiore a 10 e il cui fatturato o totale di bilancio annuo non superi 2 milioni di euro”.

Lo spirito etico e saggio, credo ormai sepolto, che animava la Direttiva Sacconi era, lo dice la direttiva stessa, ispirare le azioni di vigilanza, e di conseguenza sanzionatorie, ad un criterio sostanziale (di repressione delle reali fattispecie a rischio) e non meramente formale (dare multe e provvedimenti a raffica, sulla base di violazioni non significative e burocratiche). ➤

1. Direttiva del Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali del 18 settembre 2008.

Il passaggio citato della direttiva non piacque a tanti (compreso non pochi nel corpo ispettivo) cosicché la classica manina inserì poco tempo dopo all'art. 14 un comma, l'11/bis (oggi comma 4), che svilò del tutto il significato di quanto sopra, concedendo benevolmente che “*Il provvedimento di sospensione nelle ipotesi di lavoro irregolare non si applica nel caso in cui il lavoratore irregolare risulti l'unico occupato dall'impresa*”.

Il che è una doppia stupidaggine: primo perché l'indirizzo ministeriale aveva uno scopo ben differente (mentre qui vi è un'interpretazione di microimpresa così fantasiosa da far invidia ai Fratelli Grimm), secondariamente perché, se il problema è la sicurezza, ben sarà meno sicuro un dipendente di un'azienda sconosciuta e non consapevole dei suoi obblighi (e che quindi non ha messo in piedi nulla in termini di sicurezza - che è poi il concetto che la nota n. 162/2023 Inl dice in buona sostanza) rispetto ad una che invece tali obblighi ben li conosce, o dovrebbe conoscerli, in quanto già applicati per altri dipendenti.

Saltando qualche passaggio storico intermedio, veniamo alle recenti modifiche intervenute nell'art. 14, ad opera dell'art. 13 del D.l. n. 146/2021, analizzandolo nell'ultima versione, secondo le quali l'Ispettorato adotta² la sospensione:

- A) in presenza di gravi violazioni (qui è stata tolta la necessità che siano reiterate, ed è anche giusto: prevenire non vuol dire aspettare il morto e poi intervenire la seconda volta, ma magari salvare tutti prima);
- B) quando siano stati trovati lavoratori non regolarmente denunciati in misura pari o superiore al 10 per cento (non più 20) dei lavoratori, per contare i quali si fa riferimento anche ai lavoratori autonomi occasionali (vedi D);
- C) per il calcolo della percentuale si fa esclusivo riferimento ai lavoratori “presenti al momento dell'accesso ispettivo”;
- D) viene inoltre inserito l'obbligo di comuni-

cazione preventiva dei rapporti di lavoro occasionale.

Sulla schizofrenia dell'art. 14 *latest edition*, a parte altre considerazioni, ci soffermeremo sui punti B-C (in stretta connessione) e D, elencati in precedenza.

Ma non prima di aver fatto una considerazione; parliamoci chiaro, il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale costituisce una forte leva deterrente in mano all'ispettore, che se trova qualcosa che non va (magari un rapporto di lavoro di cui si contesta la natura, e su cui si potrebbe discutere) con la sospensione mette in difficoltà l'azienda (pensate ad un negozio sotto Natale, ad uno Studio, in forma di STP, in periodo di scadenza, ad un'azienda con lavorazioni a ciclo continuo), molto spesso nella valutazione puramente economica se pagare a denti stretti o ricorrere, la bilancia pende sulla prima scelta perché la seconda (per tempi e rischi) sarebbe ben meno conveniente. E proprio per questo è stata tolta qualsiasi discrezionalità all'ispettore, *per proteggerlo*: anche di fronte alla sospensione più inverosimile, al provvedimento di minor buon-senso, egli potrà sempre nascondersi dietro alla “obbligatorietà dell'atto dovuto”.

Una società sempre più rigida sotto il profilo normativo-burocratico è tuttavia una società inumana, ingessata, incapace di discernimento vero; poi appare inutile discutere sugli eventuali inconvenienti dell'affidamento di compiti alla “non intelligente” intelligenza artificiale, se predisponiamo in modo che anche le persone si muovano in modo automatico ed irresponsabile. E in ogni caso, sia detto con tutto il rispetto e la considerazione verso gli ispettori ed il loro compito, forse a proteggerli dovrebbero esserci norme chiare ed efficaci e buona formazione, non rigidità.

Passando ai punti B-C di cui sopra, la percentuale, come visto, si è dimezzata, penalizzando ancora di più la microimpresa (che, ricordate, avrebbe dovuto essere un po' salvaguardata). ➤

2. Si noti che è stata eliminata qualsiasi discrezionalità: l'ispettore oggi *adotta* e non, come in precedenza, può adottare la sospensione; se il legislatore forse supponeva che gli ispettori non

avessero capacità di discernimento o non fossero in grado di prendersi responsabilità non è che avrebbe fatto fare loro un figurone; ma, come vedremo, lo scopo è un altro, e ben preciso.

Eh sì perché ad un'azienda sino a 10 dipendenti (prima 5) basterà avere un lavoratore "un po' così" (anche senza essere di Genova) per incappare nella sospensione.

Pensate ad una libreria che sotto Natale utilizzi per qualche giorno un lavoratore occasionale per confezionare i pacchetti-regalo e che gli sia sfuggita la necessità di comunicazione o che, del tutto ingenuamente, abbia tenuto in nero per quelle due settimane un proprio amico o parente a dare una mano; è del tutto evidente il deturpamento delle più elementari norme di diritto e di sicurezza che porta giustamente l'infame libraio, che palesemente mette a rischio la vita dell'amico "pacchettista", nelle fauci della sospensione.

Beninteso: la maxisanzione sul lavoro nero comunque è applicabile, e ci sta tutta, perché *il lavoro nero (qualsiasi lavoro in nero) semplicemente non deve esistere*, ma qui stiamo parlando di un'altra cosa, di un provvedimento di sospensione dell'attività che perde qualsiasi connotato con un'esigenza di sicurezza, diventando quasi un *bis in idem*.

In quella percentuale vi è poi una palese seconda ingiustizia, cioè la precisazione che la percentuale si conta sui lavoratori "presenti al momento dell'accesso": per cui la differenza (per il raggiungimento della percentuale, diventata mero automatismo bieco) la può fare anche il fatto che uno o più lavoratori siano malati quel giorno, che qualcuno sia uscito per fare una consegna, che qualcuno sia in pausa, che qualcuno sia in permesso 104 o donazione sangue !!! Non sembra anche a voi che questa aleatorietà sia tutto tranne che qualcosa di equo e ragionevole? A svantaggio di tutti, ma, ancora una volta, mettendo a rischio soprattutto l'azienda con un numero esiguo di dipendenti.

Una piccola notazione: con notevole buonsen-

so la circolare Inl n. 3/2021 prevede che in caso di mancanze specifiche in tema di sicurezza (es. mancata formazione, mancata fornitura dei DPI), il provvedimento di sospensione possa essere adottato solo nei confronti dei lavoratori trovati "sprovvisti" (ovviamente con diritto a retribuzione e contribuzione per il periodo di sospensione). Anche la circolare n. 162/2023 richiama l'allontanamento del lavoratore senza provvedimento formale di sospensione dell'attività.

A questo punto, la logica potrebbe essere questa: sospendere tutti i lavoratori in qualche modo interessati da gravi violazioni in materia di sicurezza che ne mettano a rischio (in vario modo) l'incolumità, senza applicazione di percentuali (di fatto superate dai successivi interventi sulla norma) che poi, come detto, non servono a molto se non a fare cassa e a rafforzare forzatamente l'azione ispettiva.

Passiamo ora al punto D ovvero sia all'inserimento nell'art. 14 dei lavoratori autonomi occasionali, ove il legislatore ha superato se stesso. Cominciamo con una piccola autoaccusa: la proposta di denuncia preventiva del lavoro autonomo occasionale è partita dal nostro Centro Studi dei consulenti del lavoro milanesi³. Gli scopi e le prospettive della nostra proposta, che prevedeva anche un'assicurazione previdenziale⁴, sono stati colti molto molto parzialmente, ma soprattutto il legislatore e chi lo segue, oltre a valorizzare solo la parte per così dire buro-sanzionatoria della proposta, dimostrava una notevole e reiterata mancanza di coraggio. La norma veniva infatti inserita all'interno dell'art. 14 del TUSL, dove c'entra come i cavoli a merenda; non si capisce se tale inserimento sia stato dovuto alla pusillanimità del legislatore di turno (che ha riparato il nuovo adempimento dietro il solito "lo esige la sicurezza") o ➤

3. Cfr: A. Asnaghi, "Una proposta al mese- Lavoro Autonomo Occasionale: perché non regolarlo meglio?" in Sintesi, settembre 2020, pagg. 32-34.

4. Abbiamo detto in premessa che sicurezza sul lavoro e sicurezza sociale sono due fattispecie che vanno a braccetto, tanto che l'insicurezza dovuta alla mancanza di tutele assicurative o la precarietà

sono elementi che sempre più spesso sono ritenuti fonte di stress negativo nel rapporto di lavoro; anche solo sotto il profilo sicurezza, pertanto, davvero scellerato non aver colto il senso della proposta, che peraltro era esplicito (non ci voleva un Leonardo da Vinci, bastava leggere): una norma anti elusione fiscale e previdenziale.

se, peggio ancora, si sia voluto far passare una norma tutto sommato amministrativa come un ulteriore passo verso la sicurezza (in mancanza di altri e ben più importanti passi).

L'inserimento di tale adempimento nell'art. 14, tuttavia, ne depotenziava del tutto la portata, in quanto (lo ammette la nota Inl n. 29 dell'11 gennaio 2022) in tal modo esso si riferiva solo "ai committenti che operano in qualità di imprenditori", mentre il fenomeno del lavoro autonomo occasionale, spesso abusato, richiedeva ben altra perspicacia di intervento. Ma la timidezza dell'intervento, gli aggiustamenti delle "manine" delle *lobbies* e degli interessi vari non finivano lì: con la nota in questione e con due successivi interventi (Nota n. 109 del 27/01/2022 e nota n. 393 del 01/03/2022), Inl riduceva ulteriormente l'ambito di applicazione della comunicazione, dalla quale rimanevano via via esclusi: i professionisti, gli Enti del terzo settore e le ASD, gli enti pubblici non economici, le prestazioni di natura intellettuale (fra cui ITL ricomprende, ma solo a titolo esemplificativo: le traduzioni, le guide turistiche, le consulenze scientifiche, le docenze ed attività formative, i progettisti grafici etc.) che, come tutti sanno, non sono soggette ad alcuna forma di elusione degli obblighi tipici del lavoro dipendente sotto lo scudo formale del lavoro occasionale⁵.

Ma ancor peggio, l'errore marchiano dell'inserimento di tali prestazioni fra i lavoratori dell'art. 14 è che esso è *del tutto eccentrico rispetto alla struttura stessa del D.lgs. n. 81/2008*, in quanto *l'autentico* lavoratore autonomo occasionale non è ricompreso nella definizione di lavoratore di cui all'art. 2 ed è escluso dal computo dei lavoratori di cui all'art. 4 del D.lgs. n. 81/2008 (ai sensi della lettera i) dello stesso articolo). Ad esso semmai andrebbe ap-

plicata, in quanto esecutore di contratto d'opera, la normativa di cui all'art. 26 del TUSL.

Insomma, ritorniamo alla logica, condivisibile, della nota Inl n. 162/2023: la sospensione prevista dall'art. 14 del TUSL ha lo scopo nobilissimo di preservare i lavoratori qualora non protetti da adeguati presidi di sicurezza. Volendo pertanto applicare questo concetto integralmente e a 360 gradi, la finalità non deve pertanto essere quella di collezionare sanzioni, di rafforzare come deterrente posticcio l'attività ispettiva, di massacrare la piccola impresa con percentuali che permettono in concreto di sanzionare quasi sempre solo quella. Perché poi - in fondo il vero interrogativo è questo - *in tema di sicurezza, parlare solo di sanzioni e sanzioni e sanzioni davvero aumenta la cultura della sicurezza sul lavoro e la coscienza del suo valore?*

E già che si siamo, parlando di microimpresa, una piccola notazione va comunque fatta anche alla nota Inl n. 162/2023, quando sostiene che la mancanza di DVR e della nomina del RSPP (che ovviamente nell'azienda senza dipendenti non verranno trovati) automaticamente determina la sospensione dell'attività. Da tempo tutti gli operatori equilibrati ammettono che la struttura complessa dell'81/2008 mal si concilia con aziende di ridottissime dimensioni, specie per attività a basso rischio. Allora se si vuole promuovere la sicurezza e non fare cassa, sarà meglio posare la mannaia e riflettere seriamente sul concetto della Direttiva ispezioni: sanzionare e reprimere violazioni sostanziali, non concentrandosi sugli aspetti meramente formali. Il che un minimo di discrezionalità e di discernimento lo richiede, dal legislatore giù giù fino all'ultimo ispettore. O continueremo ad avere - come ora - una sicurezza sulla carta e, quindi, di carta.

5. Si è prospettata così una visione "cantieristica" del contratto d'opera, che invece, restando ormai abbastanza residuale nelle prestazioni manuali e operative, ha una sua precisa ragione di esistere soprattutto

nell'ambito di quelle intellettuali (alle quali si applica anche l'art. 2222 c.c. e che condividono con le manuali lo stesso trattamento fiscale e la stessa insipienza dal punto di vista assicurativo-previdenziale).

Rendiamo il Durc VERAMENTE POSITIVO!!!

2^a puntata

Nello scorso numero della nostra Rivista¹ abbiamo elencato una serie di piccole, ma a nostro avviso efficaci semplificazioni, sulla gestione amministrativa del Durc *on-line*, in modo da renderlo maggiormente accessibile alle aziende senza snaturarne la funzione di garanzia di regolarità, ponendo rimedio agli ostacoli che attualmente lo rendono un vero e proprio strumento di tortura. Ahinoi, non è solo in ambito amministrativo che rinveniamo delle criticità, ma anche sotto altri aspetti che possiamo definire “di merito”, le contraddizioni non sono poche.

IL CO. 1175, ART.1 DELLA L. N. 296/2006

E Durc fu.

E non solo, poiché il celeberrimo co. 1175, art. 1 della L. n. 296/2006 ha reso obbligatorio, per usufruire di qualsivoglia agevolazione contributiva, oltre al possesso del Durc regolare, anche il pieno rispetto degli altri obblighi di legge, nonché degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che, la cui definizione attendiamo tutti con apprensione di conoscere, da che mondo è mondo, come fossimo in attesa del messia.

Tralasciando la mancata individuazione dei contratti collettivi citati dal co. 1175, la cui discussione meriterebbe fiumi di inchiostro, e soffermandoci invece sulla necessità di dover dimostrare la regolarità aziendale ai fini di be-

neficiare degli sgravi contributivi, il punto fondamentale da evidenziare è

che il Durc (come già abbiamo avuto modo di affermare nel numero precedente di questa Rivista), altro non è che una ***mera certificazione amministrativa*** della regolarità aziendale, che non costituisce elemento fondante del diritto al beneficio, ma solo condizione di mantenimento o perdita di quello stesso beneficio, qualora abbia esito irregolare.

Il diritto dell'azienda a fruire degli sgravi nasce nel momento in cui essa ha tutti i requisiti stabiliti dalla norma che regola lo sgravio stesso e, per tale motivo, può immediatamente usufruirne.

È a posteriori che interviene l'obbligo di Durc regolare che, se assente, ***preclude il proseguimento alla fruizione del beneficio, dal momento in cui si accerta l'irregolarità e fino al momento in cui la stessa viene ristabilita***, come puntualmente confermato dall'Inl nella circolare n. 3/2017 che richiamava a sua volta la risposta ad interpello del Ministero del lavoro n. 33/2013.

Resta pertanto sconcertante la prassi adottata da diverse sedi Inps che, anziché limitare il recupero delle agevolazioni contributive al solo periodo di accertata irregolarità aziendale, sfruttano il limite massimo di prescrizione, per procedere al diniego degli sgravi fruiti negli ultimi 5 anni.

A tal proposito, sarebbe quindi quantomeno opportuno un chiaro ed immediato intervento ➤

“

E non è necessario perdersi in astruse strategie, tu lo sai, può ancora vincere chi ha il coraggio delle idee.

(R. Zero, “Il coraggio delle idee”)

UNA PROPOSTA AL MESE

normativo che limiti una volta per tutte il recupero delle agevolazioni con esclusivo riferimento al periodo di accertata irregolarità aziendale.

Andando oltre, sarebbe opportuno riportare nel medesimo intervento normativo anche quanto previsto dalla citata circolare Inl n. 3/2017 *“Va pertanto chiarito che, mentre l’eventuale assenza del Durc (che può peraltro derivare da un accertata violazione di legge e/o di contratto) incide sulla intera compagine aziendale e quindi sulla fruizione, per tutto il periodo di scoperta, dei benefici, **le violazioni di legge e/o di contratto (che non abbiano riflessi sulla posizione contributiva) assumono rilevanza limitatamente al lavoratore cui gli stessi benefici si riferiscono ed esclusivamente per una durata pari al periodo in cui si sia protratta la violazione**”*, per evitare che il giudice eccessivamente rispettoso della gerarchia delle fonti non consideri pienamente valido tale importantissimo concetto poiché contenuto in un atto di prassi, magari ribaltando sull’intera azienda l’irregolarità accertata sul singolo lavoratore, qualora trattasi, appunto, di violazione di legge e/o di contratto senza riflessi sulla posizione contributiva.

IL DISCONOSCIMENTO DELLE COMPENSAZIONI DEI DEBITI CONTRIBUTIVI CON CREDITI DI ALTRA NATURA

Continuano inoltre a spuntare come funghi sentenze (per fortuna finora di merito), che affermano l’illegittimità della compensazione tra debiti contributivi e crediti di altra natura, argomento già trattato su questa Rivista², e di cui anche Assonime si è preoccupata nel caso n.3/2023 pubblicato sul proprio sito.

Tale preoccupante orientamento deriva da un’interpretazione distorta dell’art. 17 del D.lgs. n. 241/1997, che recita *“I contribuenti eseguono versamenti unitari delle imposte, dei contributi dovuti all’Inps e delle altre somme a favore dello Stato, delle regioni e degli enti previdenziali, con eventuale compensazione dei crediti, dello stesso periodo, **nei confronti dei medesimi soggetti,***

risultanti dalle dichiarazioni e dalle denunce periodiche presentate successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto”.

Orbene, i giudici che si sono espressi in materia considerano l’espressione **“nei confronti dei medesimi soggetti”**, riferita non al singolo contribuente, come è logico ed immediato intuire, ma ritengono invece che il legislatore si riferisca al singolo ente, precludendo, di conseguenza, compensazione tra debiti e crediti di differente natura.

Eppure, già il comma 1 dell’art.22 del medesimo D.lgs. n. 241/1997, intitolato “Suddivisione delle somme tra gli enti destinatari” afferma che *“Entro il primo giorno lavorativo successivo a quello di versamento delle somme da parte delle banche e di ricevimento dei relativi dati riepilogativi, un’apposita struttura di gestione attribuisce agli enti destinatari le somme a ciascuno di essi spettanti, **tenendo conto dell’eventuale compensazione eseguita dai contribuenti**”*, ergo, come confermato anche nell’interpretazione di Assonime, in caso di compensazione di debiti previdenziali con crediti fiscali, l’Inps riceve in accredito da parte dell’Erario l’importo portato in compensazione, con assolvimento del debito previdenziale.

E pensare che la legge delega del D.lgs. n. 241/97, ovvero la L. n. 662/1996, alla lettera b), c. 134, art. 3, menziona candidamente i *“versamenti unitari, anche in unica soluzione, **con eventuale compensazione, in relazione alle esigenze organizzative e alle caratteristiche dei soggetti passivi, delle partite attive e passive, con ripartizione del gettito tra gli enti a cura dell’ente percettore**”* prevedendo chiaramente ciò che oggi i giudici di merito negano a spada tratta.

È doveroso aggiungere che nelle sentenze contro tali compensazioni (Trib. Milano n. 2207/2021 e n. 7823/2022, Trib. Brescia n. 1251 /2022), vi è un ulteriore elemento, ovvero la paventata inesistenza dei crediti portati in compensazione, dei quali l’Inps si prodiga di accertare la sussistenza e, nelle more di ciò, ➤

2. Baltolu, [Giù le mani dalle compensazioni](#), Sintesi, 3, 2022.

UNA PROPOSTA AL MESE

ritiene preclusa la compensazione.

Considerato quanto disposto dal citato c.1, art. 22, D.lgs. n. 241/97, nasce spontaneo il dubbio relativamente alla legittimità dell'azione diretta dell'Inps contro il contribuente nel recupero del debito previdenziale, poiché appare logico dedurre che, come confermato anche dalla circolare del Ministero delle finanze n. 101/2000, nonché dalla risoluzione Ag. Entrate n. 452/2008, la compensazione su F24 non dovrebbe risentire dell'effettiva sussistenza del credito su cui, invece, l'ente legittimato al recupero del corrispondente importo appare essere la stessa Agenzia delle Entrate, fatti salvi naturalmente i casi in cui l'Inps non abbia ricevuto dalla stessa il "giroconto" a copertura del debito. È inoltre banale ma doveroso ricordare che i crediti previdenziali possono essere compensati in F24 con qualsiasi tipologia di debito, a maggior ragione davvero non si comprende il recente accanimento contro l'operazione contraria.

Per dissipare qualsivoglia dubbio, è necessario un brevissimo intervento normativo che chiarisca la piena legittimità delle compensazioni tra partite di origine diversa, confermando le regole introdotte sia dalla L. n. 662/96 nonché, visto quando accaduto con il D.lgs. n.

241/97, inserendo una maggiore rigidità nell'emanazione dei decreti attuativi delle leggi delega, che dovranno riportare in maniera pedissequa la volontà espressa nella legge delega, onde evitare pericolose elucubrazioni nelle aule dei tribunali come nel caso in trattazione. Infine, è doverosa una riflessione finale sui 4 miliardi³ destinati ad incentivare l'occupazione nelle aree svantaggiate del nostro paese, nonché l'occupazione delle donne e dei giovani mediante il sistema degli sgravi contributivi che è sempre più complicato applicare e mantenere: una sostanziale e strutturale riduzione del costo del lavoro a fronte di riduzioni temporanee che spesso si rivelano "trappole", anche in conseguenza delle criticità di gestione del Durc, è l'unica soluzione logica da percorrere.

Oltre ad un beneficio immediato per le aziende, anche la collettività ne tratterebbe giovamento, non solo per la maggiore propensione ad occupare nuove risorse umane, ma anche perché la riduzione del contenzioso che inevitabilmente si verrebbe a creare, comporterebbe un ingente risparmio di tempo e denaro da parte sia delle amministrazioni pubbliche (e quindi di ogni singolo cittadino), che delle imprese coinvolte.

PROPOSTA DI MODIFICA DURC - parte seconda

Recupero agevolazioni con decorrenza dal momento dell'accertata irregolarità e fino al momento del ripristino

Revoca dei benefici solo sul singolo lavoratore per il quale si verificano violazioni di legge e/o di contratto

Piena legittimità di compensazioni tra partite di diversa natura

Competenza esclusiva dell'ente di riferimento per l'accertamento delle partite a credito

3. Fonte: Piano italiano REACT-EU.



ARGOMENTO

Licenziamento per GMO per ragione organizzativa: nesso di causalità intercorrente tra il calo di volume di affari e il licenziamento e nuove assunzioni incoerenti con la contrazione del fatturato

La Corte di Appello di Potenza, in riforma della sentenza del Tribunale di Matera, ha respinto la domanda di annullamento del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato dalla società alla lavoratrice, addetta a mansioni di estetista con orario *part time* pari a 24 ore settimanali, per esigenza di ridurre i costi di gestione e necessità di procedere alla riorganizzazione dell'azienda.

La Corte, esaminato preliminarmente il profilo della sussistenza di un giustificato motivo oggettivo rispetto alla dedotta ritrosività del recesso, ha ritenuto sussistente la ragione organizzativa addotta dalla società. Ha aggiunto che la scelta di licenziare la lavoratrice rispetto ad altre lavoratrici, a parità di carichi di famiglia e di qualifica professionale, appariva corretta e rispettosa dei principi di buona fede e correttezza, a fronte del minor monte ore di lavoro svolto dalla stessa rispetto alle colleghe.

Per la cassazione di tale sentenza la lavoratrice ha proposto ricorso. La società resiste con controricorso.

Il Procuratore generale ha concluso per il rigetto del ricorso.

La Corte distrettuale ha erroneamente valutato la prova documentale consistente nello stato patrimoniale depositato dalla società per gli anni 2016 e 2017: il dato da valutare per verificare l'effettiva sopravvenuta congiuntura sfavorevole era, invero, corrispondente alla comparazione degli utili ottenuti nei due anni (sui quali influiscono i costi affrontati) e non già alla comparazione dei ricavi. L'assunzione di tre lavoratrici, inoltre, spezza il nesso di causalità tra crisi economica e licenziamento della lavoratrice.

Il ricorso è fondato per quanto di ragione. La ormai consolidata giurisprudenza della Corte di Cassazione ha affermato che, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, è sufficiente, per la legittimità del recesso, che le addotte ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività, causalmente determinino

Cass., sez. Lavoro,
12 gennaio 2023,
n. 752

AUTORE
STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro
in Milano



un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di un'individuata posizione lavorativa, non essendo la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del posto di lavoro sindacabile nei suoi profili di congruità ed opportunità, in ossequio al disposto dell'art. 41 Cost.; ove, però, il giudice accerti in concreto l'inesistenza della ragione organizzativa o produttiva, il licenziamento risulterà ingiustificato per la mancanza di veridicità o la pretestuosità della causale addotta (Cass., n. 10699 del 2017, Cass., n. 9468 del 2019).

La valutazione del nesso di causalità tra esigenze di riorganizzazione del personale riferibili alla contrazione del fatturato e il licenziamento della lavoratrice non risulta coerente con l'assunzione (aprile 2017) di due lavoratrici (di cui la Corte territoriale non precisa né il tipo di contratto stipulato, né la qualifica rivestita, né l'orario di lavoro osservato, limitandosi a rilevare che "probabilmente" sostituivano la lavoratrice) avvenuta proprio durante l'anno (2017) che ha presentato il

calo dei ricavi (ossia del volume di affari sviluppato dalla società), assunzioni effettuate a pochi mesi dal rientro della lavoratrice in azienda (settembre 2017) e che hanno inevitabilmente determinato l'incremento dei costi del personale; le gravi lacune di indagine in ordine alla coerenza logica ed al nesso di causalità intercorrente tra l'accertato calo di volume di affari (posto che il riferimento ai ricavi rappresenta, pur sempre, un indice per valutare l'andamento dell'impresa) e il licenziamento della lavoratrice, a fronte dell'assunzione di due lavoratrici (che, in un contesto di contrazione di attività, ha fatto lievitare i costi del personale) ha compromesso la corretta verifica della sussistenza dei requisiti richiesti dall'art. 3 della Legge n. 604 del 1966 che consentono al datore di lavoro di precludere al recesso.

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte di Appello di Salerno, che provvederà altresì alle spese del giudizio di legittimità.

ARGOMENTO

Riconoscimento del danno se la rotazione della CIGS è illegittima

Con l'ordinanza n. 37021 del 16 dicembre 2022, la Corte Suprema di Cassazione ha affermato che spetta il risarcimento del danno al lavoratore quando, in caso di accesso al procedimento di cassa integrazione guadagni straordinaria ("Cigs"), il datore di lavoro decida discrezionalmente e senza definire i criteri di scelta la sospensione lavorativa senza un'adeguata rotazione.

I fatti di causa hanno visto un datore di lavoro ricorrere in appello dopo che, in primo grado, era stata ritenuta illegittima la sospensione in Cigs a "zero ore" di una lavoratrice. In tale grado di giudizio, la società datrice di lavoro era stata condannata al pagamento delle differenze retributive dovute alla lavoratrice stessa per i periodi di fruizione della Cigs. Dette differenze consistevano nell'integrazione del trattamento erogato da Inps da parte della società, fino ad arrivare allo sti-

pendio intero che la lavoratrice avrebbe dovuto ricevere se avesse prestato lavoro per tutto il periodo di sospensione a "zero ore".

Data la conferma, da parte della competente Corte di Appello, della sentenza formatasi in primo grado, il datore di lavoro ricorreva per la sua cassazione attraverso diversi motivi di ricorso. Questi venivano tutti respinti dalla Corte di Cassazione, alla luce delle considerazioni seguenti.

In merito alla prescrizione breve delle somme richieste dal lavoratore, asserita dal datore di lavoro sulla base di quanto previsto dall'articolo 2948 c.c., i giudici di legittimità hanno ritenuto che *"per giurisprudenza costante, la richiesta del lavoratore di risarcimento danni per l'illegittima sospensione a seguito di collocamento in C.i.g.s. ha ad oggetto un credito da inadempimento contrattuale (costituito dall'atto di gestione del rapporto non conforme alle regole),* ➤

Cass., sez. Lavoro,
16 dicembre 2022,
n. 37021

AUTORE
ANDREA DI NINO
Consulente del Lavoro
in Milano



soggetto all'ordinaria prescrizione decennale".

Per quanto riguarda l'avvio stesso dei diversi periodi di Cigs e le motivazioni che lo hanno sorretto, la Cassazione ha osservato come gli accordi che, nel tempo, si sono succeduti propeudicamente a ciascun avvio facessero riferimento a *"esigenze tecnico-organizzative connesse al piano di riorganizzazione ma senza alcuna indicazione dei criteri in base ai quali individuare i singoli soggetti che, in ragione di quelle esigenze, andavano, di volta in volta, sospesi"*. Emergeva, dunque, come il criterio adottato dal datore di lavoro risultasse *"totalmente discrezionale, non concordato, non desumibile dal generico richiamo alle esigenze tecnico-produttive e, per certi aspetti, anche arbitrario"*. In sostanza, il datore di lavoro aveva *"autonomamente individuato i lavoratori da sospendere senza aver dovuto rispettare predeterminati criteri che stabilissero le priorità tra i vari parametri considerati - anzianità, carichi, esigenze produttive -, le modalità applicative dei criteri medesimi, la platea dei soggetti interessati in riferimento alle qualifiche possedute e alle concrete mansioni esercitate in funzione degli obiettivi aziendali di risanamento e riorganizzazione"*.

Nella sentenza della Suprema Corte viene chiaramente rappresentato come, durante un periodo di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale con conseguente ricorso alla Cigs, vengano in capo alla parte datoriale

degli specifici obblighi in tema di indicazione e comunicazione agli organismi sindacali dei criteri di scelta del personale soggetto all'integrazione salariale, nei confronti del quale deve essere garantita un'adeguata rotazione. Se ciò non viene fatto o attuato, il provvedimento di Cigs risulta illegittimo, in quanto al datore di lavoro non è consentita la scelta arbitraria dei lavoratori da sospendere. Come noto, infatti, i criteri di scelta da considerare sono relativi ad anzianità aziendale, carichi di famiglia ed esigenze organizzative, e gli stessi devono essere parte integrante delle comunicazioni e dell'esame congiunto previsto dalla norma, come disposto dal comma 7 dell'articolo 1 della Legge n. 223/1991, al tempo vigente. Se questi criteri non vengono rispettati o nemmeno definiti da un accordo, il provvedimento di Cigs risulta inevitabilmente illegittimo.

In particolare, secondo gli Ermellini, il lavoratore sospeso senza che il datore di lavoro abbia attuato i criteri previsti dall'accordo sindacale ha diritto a rivendicare la responsabilità risarcitoria del datore di lavoro per l'inadempimento della clausola di "rotazione". In questo caso, il datore di lavoro è responsabile secondo il principio della "mora del debitore", ai sensi dell'art. 1218 c.c., a meno che questi dimostri che ciò non è avvenuto per cause di forza maggiore oppure per questioni organizzative a lui non imputabili.

ARGOMENTO

Verbali di accertamento degli organi ispettivi: sono elemento di prova anche se presentano incolmabili lacune dimostrative

Una Srl propone ricorso in Cassazione dopo che la Corte d'Appello di Catanzaro ha riconosciuto fondate le pretese dell'Inps, in relazione ad un verbale ispettivo che accertava un debito contributivo della società pari ad euro 369.519,67.

In Appello la Corte non aveva censurato la decisione del Tribunale anche se tale decisione fosse stata determinata da un verbale che in giudizio non era stato nemmeno pro-

dotto dall'Inps, bensì dalla società stessa e i cui contenuti erano stati ritenuti efficacemente probatori.

La società, nel ricorso in Cassazione, denuncia che il giudice di merito avrebbe attribuito valore di prova legale ad un verbale ispettivo che presentava incolmabili lacune dimostrative e neppure era stato confermato dall'Inps, che peraltro non si era neppure costituito.

Per la Suprema Corte però, può esserci la

Cass., sez. Lavoro,
14 dicembre 2022,
n. 36573

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro
in Milano



violazione dell'articolo 116 c.p.c. solo se il giudice nel valutare la prova o una risultanza probatoria, pretende di attribuire un altro o diverso valore, oppure la prova sia soggetta ad una specifica regola di valutazione e il giudice dichiara di valutare la stessa prova secondo il suo "prudente apprezzamento".

La Suprema Corte conferma quindi che i verbali di accertamento degli organi ispettivi, fanno piena prova, fino a querela di falso, con riguardo ai fatti attestati dal pubblico ufficiale rogante, come avvenuti in sua pre-

senza e conosciuti. Detti verbali costituiscono elemento di prova che il giudice deve valutare in concorso con gli altri elementi e che può disattendere solo in caso di motivata intrinseca inattendibilità o di contrasto con altri elementi acquisiti nel giudizio.

In definitiva, il ricorso è dichiarato inammissibile perché il materiale istruttorio acquisito al giudizio, legittima comunque la pretesa dell'Ente previdenziale, indipendentemente dalla sua provenienza e tenuto conto degli altri documenti prodotti dall'Istituto: copia del libro matricola e scheda anagrafica aziendale.



ARGOMENTO

Omissione dolosa di cautele infortunistiche

I giudici della Suprema corte di Milano si sono trovate a dirimere i motivi di un ricorso relativo alla sicurezza.

Il ricorrente, nella qualità di datore di lavoro di più società, veniva imputato per non aver adottato cautele antinfortunistiche atte a garantire la sicurezza delle condizioni di lavoro, con riferimento a 14 autisti di più società di cui era amministratore.

In particolare, si contesta all'imprenditore di avere usato una calamita per manomettere i dati del cronotachigrafo, in un periodo dal 2010 al 2013, minacciando il loro licenziamento se si fossero rifiutati. Il giudice di primo grado aveva irrogato, all'esito di rito abbreviato, la pena di un anno e otto mesi di reclusione rigettando le richieste delle parti civili.

In secondo grado, il giudice dell'appello condanna il datore G.P.V., ma gli concede le circostanze attenuanti generiche, rideterminandone la pena irrogata in un anno, un mese e venti giorni di reclusione e concedendo il beneficio della sospensione condizionale della pena subordinata al pagamento degli importi indicati entro tre mesi dall'irrevocabilità della sentenza.

Gli avvocati dell'imprenditore hanno presentato ricorso con alcuni argomenti sostanziali e formali, parzialmente rigettati dagli

Ermellini, che ribadiscono infatti che la responsabilità dell'impresa non sia solo "commissiva", ossia l'imposizione delle calamite, ma anche "omissiva", evitando il controllo sul funzionamento del cronotachigrafo: il cronotachigrafo è un apparecchio per sua natura destinato alla prevenzione d'infortuni sul lavoro. Quindi, il datore di lavoro che imponga l'alterazione di un apparecchio avente finalità di prevenzione degli infortuni, risponde del reato di cui all'articolo 437 codice penale, sulla base di numerose sentenze Europee su casi simili.

Tuttavia, a fronte di ampia riflessione condotta dalla Corte, deve essere rilevata l'intervenuta prescrizione del reato continuato ascritto.

Tenuto conto, ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 157 e 160 c.p. della pena massima edittale per il reato indicato, e del fatto che esistono plurime cause interruttive del corso della prescrizione, il reato ascritto a G.P.V. è prescritto alla data del 30 novembre 2020, data alla quale deve essere aggiunto il periodo di sospensione del corso della prescrizione di 4 mesi e 30 giorni.

Deriva da quanto sin qui esposto l'annullamento senza rinvio, agli effetti penali, della sentenza impugnata, posto che il reato continuato ascritto all'imputato è, come detto, estinto per intervenuta prescrizione.

Cass., sez. Lavoro,
25 ottobre 2022,
n. 40187

AUTORE
ELENA PELLEGGATTA
Consulente del Lavoro
in Milano

Licenziamento per giustificato motivo e la questione dell'*aliunde perceptum*

La vicenda trae origine dal licenziamento di una lavoratrice, poi reintegrata nel posto di lavoro con conseguente condanna del datore di lavoro alla corresponsione della retribuzione globale di fatto nel frattempo maturata, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

In sede di Appello si registra una sostanziale coincidenza con la posizione espressa dal Tribunale: viene rilevato il difetto delle ragioni addotte dal datore di lavoro per giustificare il recesso e del conseguente nesso di causalità in quanto non è stata ritenuta configurabile la riorganizzazione.

In Cassazione, ove la società datrice di lavoro presenta ricorso (che viene respinto), in sintesi si riportano le seguenti posizioni che meritano di essere messe in rilievo:

- “in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, è sufficiente, per la legittimità del recesso, che le addotte ragioni inerenti all’attività produttiva e all’organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette a una migliore efficienza gestionale ovvero a un incremento di redditività, determinino un effettivo mutamento dell’assetto organizzativo attraverso la soppressione di un’individuata posizione lavorativa: non essendo la scelta imprenditoriale, che abbia comportato la soppressione del posto di lavoro, sindacabile nei suoi profili di congruità ed opportunità, in ossequio al disposto dell’art. 41 Cost. (sul punto la sentenza riprende plurime Cassazioni); sempre che, s’intende, dette ragioni incidano, in termini di causa efficiente, sulla posizione lavorativa ricoperta dal lavoratore licenziato, soltanto così non risultando il recesso *pretestuoso*.”

Ciò premesso, la Corte di Appello aveva “dato conto della pretestuosità del giustificato motivo oggettivo addotto consistendo in una riduzione della figura del *department manager* (ovvero del responsabile

di reparto) originariamente ricoperta dalla controricorrente, per effetto di una complessiva riorganizzazione aziendale intervenuta a far tempo dal febbraio 2015, ma nel punto vendita di via Borgognona, ove la lavoratrice era stata trasferita sin dall’1 luglio 2014, non era affatto presente la figura del responsabile di reparto - prevedendo l’organico di tale punto vendita esclusivamente la figura del direttore e del vice direttore, nonché di nove assistenti alla vendita. Il giudice di secondo grado ha, quindi, chiarito che la lavoratrice aveva ivi svolto l’attività di addetta alle vendite, con conseguente dequalificazione, aggiungendo che *tale circostanza non era stata in alcun modo contestata dalla società, risultando, quindi, pacifica fra le parti*”;

- si riprende, infine, molto brevemente un altro passaggio della sentenza che riguarda il c.d. *aliunde perceptum*.

Sul punto la Cassazione ricorda che in tema di licenziamento illegittimo, il cd. “*aliunde perceptum*” non costituisce oggetto di eccezione in senso stretto, pertanto, “allorquando vi sia stata la rituale allegazione dei fatti rilevanti e gli stessi possano ritenersi incontrovertibili o dimostrati per effetto di mezzi di prova legittimamente disposti, il giudice può trarne *d’ufficio* (anche nel silenzio della parte interessata e se l’acquisizione possa ricondursi ad un comportamento della controparte) tutte le conseguenze cui essi sono idonei ai fini della quantificazione del danno lamentato dal lavoratore illegittimamente licenziato, nondimeno, gli elementi fattuali posti a fondamento dell’*aliunde perceptum* devono essere ritualmente allegati dalla parte che lo deduca”.

E nel caso in esame, il datore di lavoro non aveva dedotto o allegato, nella fase sommaria, ovvero in quella di opposizione, fatti o circostanze relativi a presunti redditi percepiti dalla lavoratrice dopo il licenziamento; inol- ➤



Cass., sez. Lavoro,
28 dicembre 2022,
n. 37946

AUTORE
CLARA RAMPOLLO
Consulente del Lavoro
in Pavia

tre, a tale mancata allegazione non possono supplire le istanze istruttorie avanzate dalla società (consistenti nell'interrogatorio formale e nella richiesta di documentazione all'Inps

ed alla Agenzia delle Entrate), tenuto conto che le richieste istruttorie possono essere correttamente volte alla sola dimostrazione dei fatti ritualmente indicati ed allegati.



ARGOMENTO

Tra subordinazione e autonomia ...l'abito fa il monaco

L'art. 2094 c.c. è come un abito su misura e nei dettagli risiede l'individualizzazione di uno *status*: con l'ordinanza n. 38182 del 30/12/2022 viene rigettato il ricorso presentato dalla ricorrente avente ad oggetto la riqualificazione in via giudiziale di un rapporto di lavoro autonomo in lavoro subordinato e la conseguente inefficacia del licenziamento orale intimato. In particolare, lo si anticipa, il ricorso viene rigettato in quanto lo stesso contiene censure che *non* riguardano la determinazione dei criteri generali e astratti da applicare al caso concreto, ma investono *unicamente* la valutazione delle risultanze processuali, attraverso ampi riferimenti alle prove testimoniali e non possono trovare ingresso in sede di legittimità. Gli elementi indiziari, così continua la Corte, evidenziati nel motivo di ricorso non sono astrattamente incompatibili con forme di lavoro diverse da quello descritto dall'art. 2094 c.c., come il lavoro accessorio, di cui agli artt. 48 e ss. D.lgs. n. 81 del 2015, nel testo *ratione temporis* applicabile.

Tanto premesso, l'ordinanza merita di essere annotata per aver sottolineato che l'art. 2094 c.c. individua gli elementi necessari per definire il concetto di subordinazione tra le parti, in cui un soggetto (lavoratore) presta la sua forza psico fisica ad un altro soggetto

(datore di lavoro) a fronte di una controprestazione in denaro e/o in natura.

L'attività del lavoratore è parte integrante della struttura e del buon funzionamento dell'attività imprenditoriale del datore di lavoro, non un mero *risultato* di essa, come sottolineato dagli stessi Giudici.

Tale assoggettamento, così sempre la Corte, non costituisce un dato di fatto elementare quanto piuttosto una *modalità* di essere del rapporto potenzialmente desumibile da un complesso di circostanze. E ove tale modalità di essere *non sia agevolmente apprezzabile*, è possibile fare riferimento, ai fini qualificatori, ad altri elementi (come, ad esempio, la continuità della prestazione, il rispetto di un orario predeterminato, la percezione a cadenze fisse di un compenso prestabilito, l'assenza in capo al lavoratore di rischio e di una seppur minima struttura imprenditoriale), che hanno carattere sussidiario e funzione meramente indiziaria (sul punto l'ordinanza rimanda a plurime Cassazioni).

Questi elementi, lungi dall'assumere valore decisivo ai fini della qualificazione giuridica del rapporto, costituiscono indizi idonei ad integrare una prova presuntiva della subordinazione, a condizione che essi siano fatti oggetto di una *valutazione complessiva e globale*, così conclude la Corte.

Cass., sez. Lavoro,
ordinanza
30 dicembre 2022,
n. 38182

AUTORE
LAURA RAZA
Consulente del Lavoro
in Brescia



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

[**Regolamento e termini per la presentazione delle opere.**]
Il concorso è articolato in sei sezioni:

1 Amministrazione del personale

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

2 Diritto del lavoro

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

3 Riviste e periodici

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

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

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

5 Romanzo sul lavoro

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



6 Menzione Speciale

Ad insindacabile giudizio del Comitato Direttivo, un'opera, una rivista (anche telematica), una newsletter, un'iniziativa editoriale, una collana, un centro di ricerca o un autore (anche non partecipanti al Premio) che si distinguano per utilità, puntualità, precisione, innovazione, ricerca nel campo del lavoro.

i **Le opere devono essere state pubblicate tra il 1 settembre 2021 e il 31 dicembre 2022.**

Le opere, presentate dall'Autore o dall'Editore, saranno analizzate da un Comitato Direttivo e da una Giuria, composti da Consulenti del lavoro iscritti all'Ordine di Milano o al CSU (Centro Studi Unitario dell'Ordine Consulenti del lavoro di Milano e A.N.C.L. - Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, Unione Provinciale di Milano).

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

premioletterario@consulentidellavoro.mi.it

📍 Sulla busta, o nell'oggetto dell'email, dovranno essere riportate la sezione di appartenenza e la seguente indicazione:

**Consulenti del Lavoro di Milano
Centro Studi Unitario
PREMIO LETTERARIO
Via Aurispa 7
20122 Milano**

! **Ricezione opere entro il 15 maggio 2023.**

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

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

🏆 **Sarà assegnato un premio per ogni sezione**, salvo diversa decisione della Giuria e ad insindacabile decisione della stessa e del Comitato Direttivo.

Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

Publicata con il sostegno anche dell'Ordine

Siamo lieti di annunciare l'uscita del n.1/2023 di LavoroDirittiEuropa. Con altrettanto piacere comunichiamo che il n.3/2022 di LDE ha registrato oltre 130 mila accessi (117.651 il numero antecedente); dati rilevati da Google Analytics. LDE ha ottenuto la classificazione ANVUR come Rivista Scientifica dell'Area 12. La Rivista si propone di affrontare i temi più attuali del diritto del lavoro, alla luce della Dottrina e della Giurisprudenza più recenti, con l'obiettivo di creare uno strumento di riflessione, di approfondimento e di servizio per la comunità dei giuslavoristi. Al fine di facilitare l'accesso alla più ampia platea di destinatari LDE viene concepita come strumento agile, in formato elettronico e ad accesso libero e gratuito (open access).

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

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

Da oggi LDE è anche su Facebook e LinkedIn!

Segui la nostra pagina per rimanere costantemente aggiornato!

È sufficiente cliccare sul relativo logo

facebook

LinkedIn

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

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

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

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

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

Auguriamo a tutti buona lettura.

COME COLLABORARE CON LAVORO DIRITTI EUROPA

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

- Segnalare sentenze, ordinanze e altri provvedimenti significativi
- Segnalare il nome di chi potrebbe scrivere una nota a tali provvedimenti
- Segnalare Accordi collettivi, 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 unitario Ordine dei Consulenti del lavoro provincia di Milano - Ancl Up Milano fa parte del Comitato di redazione della Rivista".