

Simptesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA



SPECIALE CONVIVIALE 2023 PAG. 7

■ PRIMI COMMENTI
SUL DISEGNO
DI LEGGE C.D.,
“DDL LAVORO”

■ LAVORO SPORTIVO
E LE DUE
FRANCHIGIE
FISCALI
DELL'ANNO 2023

■ PASSAGGIO
DAL SISTEMA
CONTRIBUTIVO
AL SISTEMA MISTO:
OPPORTUNITÀ
E RISCHI

■ RIDERS: RECENTI
ORIENTAMENTI
GIURISPRUDENZIALI
IN MATERIA DI
CONTRIBUZIONE
PREVIDENZIALE

■ PRESCRIZIONE
DEI CREDITI
DA LAVORO GIÀ
IN COSTANZA
DI RAPPORTO

■ IL SUPPORTO PER
LA FORMAZIONE
E IL LAVORO -
ANALISI DELLA
NORMATIVA



■ **IL LAVORO TRA LE RIGHE:**
PREMIAZIONE
DELLE OPERE PAG. 6



■ **2023 UN ANNO DI PROPOSTE
DI SEMPLIFICAZIONE
DALL'ORDINE DI MILANO** PAG. 29

LavoroDirittiEuropa
Rivista Nuova di Diritto del Lavoro

■ **LAVORO DIRITTI EUROPA** PAG. 49

SOMMARIO n. 12



RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

Organo Ufficiale del Consiglio Provinciale
dei Consulenti del Lavoro di Milano

Direttore Responsabile:

Potito di Nunzio

Redattore Capo:

D. Morena Massaini

Redazione:

**Centro Studi 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. 0258310605cpo.milano@consulentidellavoro.itPEC_ordine.milano@consulentidellavoropec.itsintesiredazione@gmail.comMensile - Registrazione Tribunale di Milano
n.19 del 30 gennaio 2015Con il sostegno di  Unione Provinciale di Milano■ *Dottrina*

- Primi commenti sul disegno di legge c.d. “DdL Lavoro” **A CURA DI ANDREA ASNAGHI, BARBARA GARBELLI, BRUNO OLIVIERI** PAG. 9
- Lavoro sportivo e le due franchigie fiscali dell'anno 2023 **DI ALBERTO BORELLA** PAG. 19
- Passaggio dal sistema contributivo al sistema misto: opportunità e rischi **DI NOEMI SECCI** PAG. 22
- Riders: recenti orientamenti giurisprudenziali in materia di contribuzione previdenziale **DI ANDREA DI NINO** PAG. 27
- 2023 un anno di proposte di semplificazione dall'Ordine di Milano **A CURA DELLA REDAZIONE** PAG. 29
- Prescrizione dei crediti da lavoro già in costanza di rapporto **DI POTITO DI NUNZIO E LAURA ANTONIA DI NUNZIO** PAG. 35
- Il Supporto per la formazione e il lavoro - analisi della normativa **A CURA DI LUCA DI SEVO** PAG. 37

■ *Sentenze*

- Somministrazione irregolare: licenziamento intimato dalla formale datrice di lavoro **DI STEFANO GUGLIELMI** PAG. 44
- Inosservanza delle disposizioni concernenti la prevenzione degli infortuni sul lavoro: reato di lesioni personali colpose gravi e colpa specifica **DI CLARA RAMPOLLO** PAG. 45
- La libertà di decisione sulla collocazione temporale del periodo di ferie: secondo la Cassazione è propria dell'imprenditore **DI ALICE PATTONIERI** PAG. 46
- Mobbing, straining, demansionamento e risarcimento **DI ANGELA LAVAZZA** PAG. 47
- Recenti indicazioni su mobbing, straining e tutela morale del lavoratore **DI ELENA PELLEGATTA** PAG. 48

Rubriche**IL PUNTO**

- Un anno ricco di eventi e di emozioni **DI POTITO DI NUNZIO** PAG. 3

● **SENZA FILTRO** ■ I premi, i network, il brand ... e noi **DI ANDREA ASNAGHI** PAG. 39

● **UNA PROPOSTA AL MESE** ■ L'acconto della discordia **DI MANUELA BALTOLU** PAG. 42



UN ANNO RICCO di eventi e di emozioni

Nel corso dell'Assemblea annuale degli iscritti, svoltasi lo scorso 27 novembre, ho tracciato il bilancio dell'anno che sta volgendo al termine e dato conto dello stato di salute della categoria milanese.

Gli iscritti sono 1009 di cui il 45,58% donne e il 54,42% uomini. Ciò che preoccupa è l'invecchiamento dei colleghi. Come si potrà notare dalla sottostante tabella il 27,75% dei colleghi ha più di 60 anni e il 14,17% ne ha più di 70. Sotto la soglia dei 40 anni, invece, abbiamo solo il 17,94% dei colleghi.

ETÀ ISCRITTI:	CONSULENTI DEL LAVORO:
DA 20 A 30 ANNI	35
DA 31 A 40 ANNI	146
DA 41 A 50 ANNI	238
DA 51 A 60 ANNI	312
TRA 61 E 70 ANNI	137
OLTRE 70	143

La situazione non è in miglioramento rispetto agli anni pregressi, anzi. Questo deve far riflettere tutti su quanto sia importante portare giovani in categoria e far loro amare la nostra professione, una delle più belle esistenti nel panorama libero professionale italiano.

Questa situazione si denota anche nel basso numero di praticanti: risultano iscritti nel Registro 92 Praticanti dei quali solo 40 sono iscritti nel 2023. Il 55% sono donne. I dati del fatturato milanese sono più che

buoni: il volume di affari medio dichiarato (fonte Enpacl) è di € 202.448,00. Certo, sono valori medi; dobbiamo concentrarci su coloro i quali fatturano meno di 75.000 euro che sono il 36% dei colleghi e capirne le motivazioni. Ipotizziamo si tratti di neo colleghi o di colleghi che prestano la loro attività alle dipendenze di aziende o che lavorano per colleghi più anziani. È una indagine che ci stiamo apprestando a fare.

Non abbiamo conflittualità tra gli iscritti e questo ci conferma che i colleghi milanesi sono deontologicamente corretti.

Molte altre sono le informazioni fornite nel corso dell'Assemblea che qui di seguito elenco soltanto:

1. Presentazione della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano in maggio 2023
2. Protocolli sottoscritti con l'Inps, l'ITL e la Consigliera di Parità
3. Presentazione delle ricerche sulla situazione salariale dei lavoratori milanesi in collaborazione con il Politecnico di Milano e del valore dei consulenti milanesi in termini numerici rispetto alle aziende amministrative, ai lavoratori gestiti e alla massa salariale, contributiva e fiscale gestita
4. Convegno multidisciplinare sul Salario minimo legale in ottobre 2023
5. Avvio dell'AccadeMIa della Fondazione con la realizzazione dei c.d. "salotti" e cioè "Riflessioni sul mondo del lavoro che cambia: dialoghi di diritto, filosofia, sociologia, economia, etica e libertà". Due ➤

IL PUNTO

già realizzati: il primo (20 novembre) sul Lavoro da remoto: necessità o opportunità? e il secondo (13 dicembre) sull'impatto dell'Intelligenza artificiale nel mondo del lavoro. In partenza anche il percorso di alta formazione professionalizzante per "Lavorare nelle risorse umane" rivolto a giovani laureati ai quali sarà garantito anche uno *stage* di sei mesi. La locandina è sul sito della Fondazione al seguente link <https://www.fondazionecdlimilano.it/lavorare-nelle-risorse-umane/>

6. Cerimonia di Giuramento dei Colleghi neo iscritti in giugno 2023
7. Alternanza scuola lavoro a cura della Commissione Consulenti del Lavoro per il sociale
8. Presentazione della professione alle classi in uscita dalle medie superiori
9. Commissione di certificazione dei contratti di lavoro e conciliazione delle controversie di lavoro garantita tutte le mattine di tutte le settimane dell'anno.

Mi fermo qui con l'elenco anche se potrei continuare per diverse altre pagine.

Durante i lavori assembleari si sono svolte due ulteriori cerimonie:

- Il premio alla carriera conferito ai colleghi che hanno raggiunto i 50 anni di iscrizione all'Ordine
- Il premio letterario "Il lavoro tra le righe" che ha premiato i vincitori delle diverse sezioni con una menzione del tutto speciale conferita a PIZZAUT.

Di seguito il *reportage* fotografico dei due momenti rimandando alle gallerie dei nostri siti per la visione integrale dei servizi fotografici.

Concludo questo mio editoriale ricordando la splendida Conviviale natalizia organizzata presso la Società del Giardino di Milano. Crocevia di personalità di spicco quali statisti, premi Nobel, uomini d'arte e di cul-

tura, lo scorso 15 dicembre, la Società del Giardino - uno dei dieci Circoli più antichi del mondo sempre rimasto in attività sin dal momento della sua costituzione - ha ospitato la Conviviale natalizia organizzata dal Consiglio provinciale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano e dall'ANCL Up Milano e alla quale hanno partecipato i presidenti nazionali del CNO, Rosario De Luca, dell'Ancl, Dario Montanaro e dell'Enpacl, Alessandro Visparelli, che non hanno voluto far mancare la loro presenza per portare il loro augurio di serenità e collaborazione tra tutte le componenti della categoria. Presenti anche i vertici regionali e provinciali della categoria, dell'Inps, dell'Inail e dell'Ispettorato e del mondo accademico. Chiedo scusa se non cito tutti i presenti ai quali va un caloroso ringraziamento per essere stati presenti.

Cornice prestigiosa, ricca di storia e di sapori antichi che rimandano a quella Milano che da sempre si colloca al centro degli eventi, città operosa ma sempre attenta al buon vivere e al bello delle arti e avvezza allo splendore dei suoi palazzi.

La serata ha ospitato anche Spero Bongiojatti e Fabio Valenti, tenori lirici (de [La Bottega della Musica](#)), che hanno allietato il pubblico creando un'atmosfera davvero magica e d'altri tempi con un'esibizione canora che ha abbracciato arie e melodie note in tutto il mondo!

Il CPO di Milano e l'Ancl Up Milano anche quest'anno hanno sostenuto una iniziativa benefica presentando e sostenendo [Sister Island Odv Ets](#) rappresentata dalla Presidente Francesca Micheli.

Sister Island è un progetto a vocazione *charity* che nasce sull'isola di Zanzibar. La ONG è nata nel 2019 come un piccolo asilo con soli 30 bambini in una struttura in affitto, oggi accoglie 190 alunni dai 3 ai 9 ➤

IL PUNTO

anni, ospiti di una struttura costruita su un terreno di proprietà della ONG.

Dopo la scuola dell'infanzia, si sono succeduti nuovi ambiziosi progetti che perseguono sempre l'obiettivo di supportare la comunità di Zanzibar attraverso progetti educativi e tramite iniziative di concreto sviluppo socio-economico.

Infine, gli ospiti, oltre al bel canto, hanno potuto accedere alla mostra fotografica di Benedetta Palladino, che ha acceso la magia negli occhi dei bimbi africani, volti e vite contemporanei, terre lontane e per lo più sconosciute, messi accanto a grandi volti del passato raffigurati nei numerosi dipinti, foto e documenti storici che ador-

nano le pareti delle sale della Società del Giardino.

Nelle pagine seguenti troverete una piccola rassegna fotografica dell'evento, mentre l'intero servizio fotografico lo troverete nella galleria del nostro sito.

Non mi resta che abbracciarvi tutti e augurare a voi e alle vostre famiglie

**UN SERENO NATALE
E UNO SPENDIDO ANNO 2024**

Anche da parte del Consiglio dell'Ordine, del Collegio dei Revisori dei Conti, del nostro *staff* segretariale e di tutte le strutture del nostro CPO.



PREMIO ALLA CARRIERA

Durante l'Assemblea annuale è stato conferito il Premio alla carriera ai colleghi che hanno compiuto 50 anni di iscrizione all'Ordine:
**Tozza Antonio
Lama Basilio
Bovisio Maria Luisa**



La Collega Maria Luisa Bovisio riceve il Premio alla Carriera dal Presidente Potito di Nunzio. Agli altri due colleghi, assenti per indisposizione, sarà fatta pervenire la targa al loro domicilio.



• IL PREMIO LETTERARIO •

IL LAVORO TRA LE RIGHE

Si è svolta durante l'Assemblea anche la cerimonia per il conferimento del premio letterario "Il Lavoro tra le righe", premio istituito e gestito dall'Ordine di Milano che è giunto alla VII Edizione. Sotto la rassegna fotografica della premiazione mentre rimandiamo al sito della Fondazione per vedere le interviste rilasciate dai premiati.



Ogni anno il Comitato Direttivo del Premio Letterario, ha l'importante compito di selezionare un'opera, una rivista (anche telematica), una newsletter, un'iniziativa editoriale, una collana, un'attività sociale o imprenditoriale, un centro di ricerca o un autore (anche non partecipanti al Premio) che si distinguono per utilità, puntualità, precisione, innovazione, ricerca nel campo del lavoro.

Hanno ricevuto il premio "Menzione speciale":
edizione 2018 Eufrazio Massi
edizione 2019 Tiziano Treu
edizione 2021 casa editrice ADAPT
edizione 2022 Marco Bentivogli

Panoramica dei premiati e dei Colleghi del Centro Studi che hanno curato la presente edizione del Premio Letterale.



Primo premio nella sezione **AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE** all'opera **Il nuovo FIS e la CIGO** alla luce della legge n. 234/2021.

Ritira il Premio Alberto Dotto, Autore dell'opera, Giappichelli Editore. *Una preziosa e completa guida alle novità nel campo delle integrazioni salariali, arricchita dalla presenza di schemi ed esempi pratici. Un valido supporto anche per gli operatori più esperti.*



Primo premio nella sezione **DIRITTO DEL LAVORO** all'opera **Effettività della tutela del lavoratore** nelle risoluzioni alternative delle controversie tra inderogabilità e autonomia. **Ritira il Premio Alessandro Giuliani**, Autore dell'opera, Ed. Giappichelli. *Un'analisi tecnica approfondita ma anche chiara ed utile, che valorizza gli istituti conciliativi extragiudiziali restando nell'ottica del mantenimento dei diritti e delle tutele del lavoratore.*



Primo premio nella sezione **RIVISTE E PERIODICI** all'opera **Il Mondo Paghe, AA.VV., SEAC. Ritira il premio per SEAC, Maria Chiara Volpi**. Articoli, schemi, scadenze, CCNL, contributi. *Uno strumento utilissimo per l'aggiornamento operativo a 360 gradi di chi si occupa di amministrazione del personale.*



Primo premio nella sezione **SAGGISTICA** all'opera **Verso un mercato del lavoro di cura: questioni giuridiche e nodi istituzionali**, Adapt University Press. **Ritira il premio, l'Autrice Lilli Casano**. *La cura e l'assistenza alle persone è sempre più importante ma spesso priva di un adeguato riconoscimento normativo: gli autori sottolineano tali criticità ed offrono soluzioni, sullo sfondo di un progetto di ricerca internazionale in tema di "care economy".*



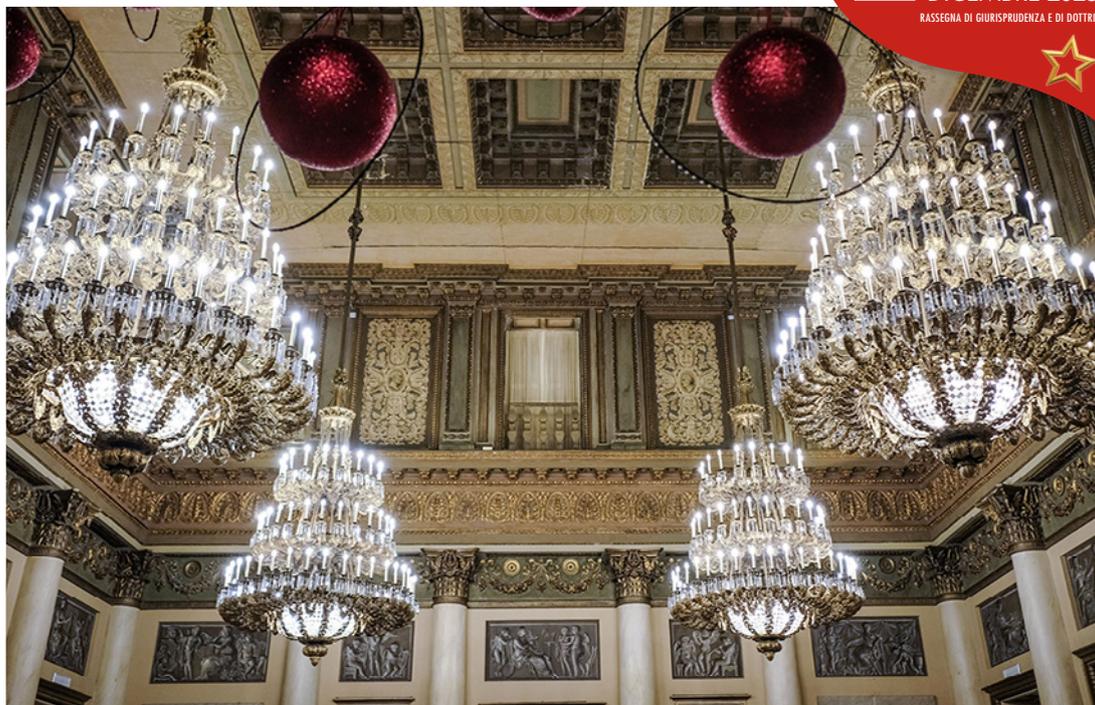
Primo premio nella sezione **ROMANZO** all'opera **Lidia e le altre Pari opportunità ieri e oggi: l'eredità di Lidia Poët**, Guerini Next. **Ritira il premio l'Autrice Chiara Viale**. *Ripercorsa in chiave di racconto l'avventura di una donna (Lidia Poët) e la sua battaglia per essere la prima avvocatessa in Italia ed in parallelo altre storie di difficile affermazione femminile: verso pari opportunità che anche oggi hanno bisogno di attenzione e cambio culturale.*



Il premio **MENTIONE SPECIALE** è stato assegnato all'attività **PizzAut - Nutriamo l'inclusione**. **Ritira il premio Nino Acampora**, fondatore di PizzAut. *Una bellissima dimostrazione di come si possa coniugare imprenditorialità e inclusione sociale: una pizza buona in tutti i sensi, un'esperienza che vale più di mille parole.*



Albero di Natale e decorazioni natalizie all'ingresso della Società del Giardino - La sala del ricevimento - La raffinata mise en place.



SPECIALE CONVIVIALE

Alcuni momenti della Conviviale natalizia 2023 organizzata dall'Ordine e dall'Ancl di Milano



Potito di Nunzio, Presidente CPO Milano, e Alessandro Graziano, rivolgono i saluti a tutti i presenti e alle Autorità.



Il Presidente del CNO, Rosario de Luca, accanto a Potito di Nunzio, Presidente CPO Milano. Sotto una panoramica della sala del ricevimento.

Sopra, un momento dell'intervento del Presidente nazionale De Luca. A sinistra, i saluti del Presidente Graziano, per l'Ancl Up Milano, e a destra, Dario Montanaro, Presidente Ancl Nazionale.





SPECIALE CONVIVIALE 2023



L'ingresso e alcune sale della Società del Giardino. Panoramica della sala del ricevimento.



Un particolare dell'ingresso della Società del Giardino e uno scorcio della mostra fotografica.



Francesca Micheli, Presidente di Sister Island, presenta l'Associazione operativa a Zanzibar.



I tenori lirici, Spero Bongiolatti e Fabio Valenti, che hanno allietato la serata con il bel canto.



Al centro, il presidente Enpacl, Alessandro Visparelli; ai lati, immagini della sala del ricevimento.

PRIMI COMMENTI sul disegno di legge c.d. “Ddl Lavoro”



• A CURA DI ANDREA ASNAGHI, BARBARA GARBELLI, BRUNO OLIVIERI *Consulenti del Lavoro* •

È stato diffuso il c.d. “bollinato” del disegno di legge in materia di lavoro, approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 1° maggio 2023 e presentato alla Camera dei deputati lo scorso 6 novembre 2023. Quelle che seguono sono prime riflessioni emerse nell’ambito del Centro Studi della Fondazione Consulenti del lavoro di Milano, confidando che possano essere utili ad un confronto *de iure condendo*.

IL PATTO DI PROVA NEL DDL LAVORO¹

L’art. 6 del ddl Lavoro si occupa di una modifica piccola ma di non poca rilevanza nell’ambito della determinazione del patto di prova nel contratto a termine.

Già la direttiva UE 2019/1152 prevedeva la definizione di una proporzionalità della prova commisurata alla durata del contratto e alla natura dell’impiego. Il D.lgs. n. 104/2022, in applicazione della Direttiva, si era limitato a trasporre, più o meno con le medesime espres-

sioni, quanto previsto dalla direttiva, stabilendo, all’art. 7, comma 2, primo periodo, che “*nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell’impiego*”. Il problema era già stato affrontato dalla giurisprudenza italiana, arrivando alla conclusione (*ex multis* Cass., n. 6441/1982) che il patto di prova è perfettamente compatibile con il contratto a tempo determinato, ma deve tuttavia avere una durata inferiore a quella del contratto a termine, in caso contrario rendendo incerto il rapporto per tutta la sua durata². Da subito si evidenziava il problema della genericità della disposizione, che a ben vedere nemmeno era risolto dall’indirizzo giurisprudenziale citato, che al più si era limitato ad ipotizzare come congrua una prova non superiore alla metà della durata del rapporto a termine; ma il fatto che il principio (in ►

¹ A cura di Andrea Asnaghi, Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano (Mi).
² Vedi anche emblematico Trib. Pistoia 11/01/2008: “Un patto di prova di durata coincidente con quella del contratto a tempo determinato... appare piuttosto

idoneo a svincolare il datore di lavoro dal regime di temporanea stabilità del rapporto, che può venire meno solo nell’ipotesi di sussistenza di giusta causa ex art. 2119 cc”. Il problema, come è evidente, si poneva e si pone in tutti quei casi ove la

contrattazione collettiva prevede un determinato periodo di prova in corrispondenza di una certa mansione o livello, ma la durata del contratto è inferiore o uguale (o solo leggermente superiore) a quella della prova.

PRIMI COMMENTI SUL DISEGNO DI LEGGE C.D. “DDL LAVORO”



vero, a lungo dibattuto) fosse ora trasposto in un articolato normativo, lo rendeva non più oggetto di discussione sull'*an* ma sicuramente sul *quantum*, ponendo il tema sulla determinazione quantitativa.

L'art. 6 del ddl in commento interviene esattamente a questo punto (lo si evince anche dalla relazione illustrativa del disegno), con l'intenzione di stabilire precisi ed inequivocabili termini quantitativi, prevedendo di aggiungere alla disposizione del D.lgs. n. 104/2022 il seguente periodo:

«Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi».

Analizzando il periodo in questione, notiamo tre passaggi significativi:

- una precedenza della contrattazione collettiva (con aspetti problematici che esamineremo *infra*);
- una quantificazione matematica (la durata della prova nel tempo determinato si costruisce in stretta parametrizzazione con la durata del tempo determinato, in ragione di un giorno di prestazione ogni quindici giorni di calendario, a partire dalla data di inizio del rapporto);
- una norma *tranchant* di chiusura, apparentemente anche rispetto alle determinazioni dei contratti collettivi³ (“in ogni caso”) che determina due differenti misure limite per la prova: da due (minimo) a quindici (massimo) giorni per i rapporti a termine fino a sei mesi e di trenta giorni (limite unico) per i tempi determinati di durata compresa superiore en-

tro i dodici mesi.

Dobbiamo chiederci in fase critica se l'obiettivo che sul punto si è posto il legislatore sia stato rispettato. In prima battuta si direbbe di sì, la matematica non è un'opinione, tuttavia, come recita un vecchio adagio, il diavolo si nasconde nei dettagli.

Facciamo qualche esempio.

Supponendo il silenzio della contrattazione collettiva al riguardo, quanti giorni di prova potranno essere applicati a un contratto a termine di 85 giorni di calendario? Dividendolo per 15 il risultato è 5,66: avremo la possibilità di 5 giorni di prova oppure, con il metodo dell'arrotondamento superiore, di 6 giorni? Ovviamente non vale rimandare ad una successiva circolare interpretativa, primo perchè non è un bel metodo, secondariamente perchè l'eventuale giudice chiamato a valutare la cosa ha ben chiara, come tutti noi, la valenza di una circolare ministeriale

Pensiamo poi ad un contratto a tempo determinato *part-time* in cui un dipendente lavori per tre giorni a settimana, per una durata di 150 giorni di calendario: egli avrà (qui è facile), un periodo di prova di 10 giorni) tuttavia esattamente come quello che avrà il medesimo collega che invece lavora *full time* per 6 giorni alla settimana (se il Ccnl lo consente). Quindi per un periodo lavorativo sostanzialmente doppio, due lavoratori hanno lo stesso periodo di prova. Siamo sicuri che in tema di proporzionalità la questione sia ben posta?

Un terzo problema riguarda poi un tempo determinato di durata superiore a dodici mesi, (pensiamo alla sostituzione di un lavoratore in aspettativa) che è e resta un tempo determinato (sul quale quindi il legislatore europeo e, in coda supina, quello italiano si aspetterebbero – si lasci dire, irragionevolmente – un riproporzionamento della prova): che si fa (la pro- ➤



3. Anzi, per come è scritta, la norma si pone proprio come chiusura rispetto alle determinazioni della contrattazione collettiva: avendo fissato pri-

ma un preciso metodo di calcolo, la differente misura che ora si presenta non può che precludere in senso assoluto qualsiasi diversa disposizione.

PRIMI COMMENTI SUL DISEGNO DI LEGGE C.D. “DDL LAVORO”



posta normativa a questo punto si bloccherebbe, sul calcolo). Oppure, superati i dodici mesi (come sembrerebbe più logico) si ritorna semplicemente alla determinazione del periodo di prova stabilito dalla contrattazione collettiva per il livello e la mansione corrispondente in un tempo indeterminato?

Come è evidente, il criterio di calcolo sembra da affinare, in relazione alle varie criticità in cui un operatore potrebbe incappare, proprio per rispettare lo spirito (condivisibile, anzi encomiabile) di dare certezze al mondo del lavoro. Tuttavia lo scarno dettato normativo si presta ad altre osservazioni critiche.

In effetti, a ben vedere, la disposizione in commento si pone in contraddizione sia con la direttiva europea che con lo stesso periodo che la precede (e a cui si aggiunge), il quale prevede che la proporzione sia fatta sì in base alla durata del contratto ma pure “*alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell’impiego*”. Ma qui il riferimento è solo temporale, e in questo si fa torto al buon senso.

Un piccolo esempio può anche qui aiutare. Poniamo di assumere per dodici mesi una persona qualificata per un ruolo di responsabilità e coordinamento, magari un quadro o un impiegato di livello elevato: siamo sicuri che trenta giorni siano sufficienti per valutarne appieno la professionalità, laddove il Ccnl applicato (ma anche la semplice ragione) prevede – giustamente – un periodo di sei mesi o almeno di tre? Attenzione, perché superato quel risicato periodo di prova il rapporto non potrà che essere risolto anticipatamente (ce lo ricorda bene la sentenza di nota 2) per giusta causa.

Potremmo allora pensare, è una considerazione che avrebbe molteplici applicazioni, che le norme che intendono limitare la precarietà, laddove siano troppo - e soprattutto, a parere di chi scrive, insensatamente - stringenti, non facciano altro che moltiplicare la precarietà come involontario effetto perverso. Nel panorama italiano, limitare così il periodo di prova non potrebbe portare alla brutta con-

seguenza, ad esempio, della tentazione datoriale di spezzettare il tempo determinato (poniamo di un anno) con tre proroghe trimestrali, ciascuna una specie di piccolo patto di prova a se stante (o di prolungamento *de facto* di esso)?

Sembra più corretto lasciare ampio spazio alla contrattazione collettiva e fissare dei paletti massimi meno stringenti (non sembrava insensato chi suggeriva un riproporzionamento basato sull’anno, sostenendo di mantenere il periodo di prova uguale a quello del contratto collettivo applicato per periodi uguali o superiori all’anno, e riproporzionarlo negli altri casi in funzione della durata, con un periodo minimo ed un massimo) correlati però alla mansione come individuata dai Ccnl.

Ma anche qui la norma affronta la cosa con eccessiva facilità, a parere di chi scrive. Anzi tutto, quale contrattazione collettiva? Messa com’è nel disegno di legge, parrebbe qualsiasi contrattazione collettiva, indipendentemente dal livello (nazionale, territoriale, aziendale), ma l’ambito che sembra più probabile sembrerebbe quello nazionale. Inoltre. Con quale rappresentatività? Proprio in tema di rapporto a termine il medesimo legislatore si è appena scontrato con questo problema nella riscrittura dell’art. 19 del D.lgs. n. 81/2015, con una successiva interpretazione ministeriale messa a pezza di un articolato normativo ambiguo; qui il problema pare riproporsi tale e quale.

Ma soprattutto è difficile comprendere quell’inciso per cui la contrattazione collettiva può prevedere solo disposizioni “più favorevoli”. Ma che significa esattamente più favorevoli? Vuol dire periodi di prova più brevi? Siamo sicuri che il periodo di prova sia solo uno svantaggio per il lavoratore? La costante riflessione giurisprudenziale, finanche Costituzionale⁴, nel tracciare i limiti della libertà di recesso del datore di lavoro ha ben evidenziato che lo scopo del patto di prova, nel consentire al la-

4. Cfr Corte Cost. n. 204/1976 e n. 189/1980.

PRIMI COMMENTI SUL DISEGNO DI LEGGE C.D. “DDL LAVORO”



voratore di dare contezza della propria professionalità, rappresenta anche una garanzia per il lavoratore, che quindi deve correttamente poter dimostrare le proprie capacità entro una durata apprezzabile. Ancora una volta, estremizzare temporalmente la decisione del dentro/fuori di un lavoratore rappresenta davvero un *favor* nei suoi confronti? Sembrerebbe davvero opportuno espungere quel “più favorevoli” dal testo di legge e lasciare un più semplice e meno ambiguo, “salvo diversa previsione dei contratti collettivi (maggiormente rappresentativi vogliamo aggiungere?)”, che dovrebbe essere la linea guida della maggior parte degli interventi normativi di dettaglio, se il legislatore vuole fare il semplificatore e non il dirigista.

Per completezza di informazione, è da ritenersi che nel D.lgs. n. 104/2022, relativamente al periodo di prova vi siano altri aspetti sui quali il Decreto ha lasciato aperte criticità. In ogni caso, proponiamo al riguardo l'estratto (inerente appunto la disciplina del periodo di prova) della *proposta di riforma complessiva del D.lgs. n. 104/2022 che il nostro Centro Studi della fondazione Consulenti del lavoro di Milano ha elaborato nei primi mesi del 2023 (il testo completo è disponibile sulla Rivista Sintesi del [marzo 2023](#))*.

Articolo 9

Durata massima del periodo di prova

1. Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi.

2. In caso di assunzione con contratto a termine di durata non superiore a 9 mesi, il periodo di prova deve essere proporzionato alla durata del contratto, e non può superare i 2/3 del contratto a tempo determinato fatto salvo il diverso disposto dei contratti collettivi.

3. In caso di riassunzione, anche a seguito di un contratto di somministrazione presso

il medesimo datore di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, qualora il rapporto di lavoro precedente sia cessato da meno di 5 anni, il nuovo rapporto non può essere soggetto ad un ulteriore periodo di prova.

4. In caso di sopravvenienza di eventi sospensivi della prestazione lavorativa, che comportano il diritto al mantenimento del posto di lavoro, il periodo di prova è prolungato in misura non superiore alla durata della sospensione. In ogni caso il periodo di prova non potrà superare i sei mesi complessivi compresi i periodi di sospensione di cui al periodo precedente.

5. Per le pubbliche amministrazioni continua ad applicarsi l'articolo 17 del d.P.R. 9 maggio 1994, n. 487.



DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI NELLA PROSPETTIVA DI UNA NUOVA CAUSA DI RESCINDIBILITÀ DAL RAPPORTO DI LAVORO ⁵

Nelle maglie del dilagante fenomeno della *great resignation* si è ulteriormente insinuato quello di uno strumentale e premeditato assenteismo di taluni lavoratori finalizzato a precostituire, con la comminazione di un licenziamento disciplinare, l'involontarietà dello stato di disoccupazione quale preminente requisito per l'accesso al trattamento di disoccupazione NASpI. Una paradossale circostanza in cui il datore di lavoro si trova da un lato a subire *il danno* organizzativo dell'indisponibilità improvvisa della prestazione del lavoratore e dall'altro la *beffa* di dover pagare il *ticket* di licenziamento per un recesso involontariamente indottogli.

Il fenomeno è stato già da tempo oggetto di numerose pronunce giudiziali che hanno portato al consolidamento della fattispecie di matrice giurisprudenziale delle dimissioni per fatti concludenti, quale recesso del lavoratore la cui volontarietà, indipendentemente dalla forma, venisse desunta da un suo comportamento che manifestasse o facesse presumere la volontà di recedere dal rapporto di ➤

5. A cura di Bruno Olivieri, Consulente del Lavoro in Pescara.

PRIMI COMMENTI SUL DISEGNO DI LEGGE C.D. “DDL LAVORO”



lavoro, ad esempio nel caso in cui si fosse *ingiustificatamente allontanato dal posto di lavoro e non si* (fosse) *più presentato per diversi giorni* (Cassazione n. 25583 del 10 ottobre 2019).

La fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti si radica nella prassi giurisprudenziale sul principio secondo cui la sostanza, l'assenza prolungata e ingiustificata del lavoratore, prevale sulla forma, la procedura prevista dall'art. 26, co. 1 del D.lgs. n. 151/2015, stante che nella circostanza di assenza ingiustificata protratta oltre i limiti previsti dalla contrattazione collettiva la comunicazione datoriale delle dimissioni possa essere considerata come consequenziale *presa d'atto di un recesso unilaterale già posto in essere dal lavoratore per facta concludentia* (Cassazione n. 5454 dell'8 marzo 2011).

Ciò che si desume dall'analisi delle suddette pronunce è quindi il superamento della valenza formale della procedura delle dimissioni telematiche, seppur prevista a pena di inefficacia, a favore di una sostanziale presunzione che la volontà del lavoratore di dimettersi possa (e debba) oggettivamente desumersi anche dal suo comportamento concludente. Una tesi che, come ribadito dalla recentissima sentenza n. 20 del 27 maggio 2022 del Tribunale di Udine, si giustifica nel fatto che

1. l'art. 2118 c.c. non prevede alcuna forma specifica con cui il lavoratore debba comunicare la volontà di recedere dal rapporto di lavoro e che l'art. 26 del D.lgs. n. 151/2015 non prescrive alcuna “forma” ma solo una procedura peculiarmente finalizzata a confermare l'autenticità della volontà del lavoratore;
2. *non sia affatto riconducibile all'ambito applicativo dell'art. 26 il diverso caso in cui la volontà risolutiva del lavoratore dipendente si sia sostanziata (...) in un contegno protrattosi nel tempo e palesatosi in una serie di comportamenti -anche omissivi- idonei ad assicurare un'agevole verifica della sua genuinità;*

3. la Legge delega n. 183/2014, nella previsione di istituire *modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro*, prescrive che le suddette devono in ogni caso tener conto **della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore.**



La crescente rilevanza del fenomeno dei “dimissionari di fatto” e il fatto che le dimissioni per fatti concludenti fossero rimaste confinate nell'operatività della sola dottrina giurisprudenziale, porta il Legislatore alla previsione di una specifica disciplina che permettesse di confinarne gli effetti, contenuta nella formulazione dell'art. 9 della bozza del disegno di legge in materia lavoro approvato dal Consiglio dei ministri nella seduta del 1° maggio 2023 e presentato alla Camera dei deputati lo scorso 6 novembre 2023

“All'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 151, dopo il comma 7, è inserito il seguente comma: «7-bis. In caso di assenza ingiustificata protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a cinque giorni, il rapporto si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina di cui al presente articolo.”

Dalla lettura del contenuto della disposizione si evince che l'interessamento del Legislatore si concentra nel disciplinare una deroga alla complementarità dell'efficacia delle dimissioni con la comunicazione telematica ex art. 26, c.1 del D.lgs. n. 151/2015, consentendo al datore di lavoro di qualificare l'assenza prolungata e ingiustificata come manifestazione di volontà recessiva del lavoratore.

PRIMI COMMENTI SUL DISEGNO DI LEGGE C.D. “DDL LAVORO”



Sostanzialmente il Legislatore, sulla scia della consolidata prassi giurisprudenziale, sembra proprio voler sottolineare che per quanto la disciplina della comunicazione delle dimissioni *ex art. 26, c.1 del D.lgs. n. 151/2015* sia finalizzata a “*garantire (...) l'autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro*”, la “sostanziale” manifestazione di volontà del lavoratore di recedere dal rapporto di lavoro non deve leggersi nel mero assolvimento di una procedura amministrativa quanto dal suo effettivo comportamento concludente, in ragione di quell'ulteriore finalità della procedura prescritta nella L. n. 183/2014 di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore.

Stante a quanto previsto dal nuovo comma 7 *bis* dell'art. 26 del D.lgs. n. 151/2015, è possibile desumerne che

1. l'oggettiva e contestata assenza ingiustificata del lavoratore *protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a cinque giorni* rappresenta la manifesta volontà di voler recedere dal rapporto, valevole ai fini dell'efficacia della comunicazione obbligatoria UNILAV presentata dal datore di lavoro;
2. non muta la rilevanza disciplinare dell'infrazione a titolo di assenza ingiustificata che, come tale, rimane una violazione dell'obbligo di diligenza del lavoratore *ex art. 2104 c.c.*;
3. la contestazione dell'assenza ingiustificata sarà, quindi, soggetta al procedimento disciplinare *ex art. 7 della L. n. 300/1970* e alle specifiche previsioni normative del Ccnl applicato al rapporto di lavoro;
4. l'assenza ingiustificata del lavoratore, sostituendosi alla formalità amministrativa *ex art. 26, c.1*, deve in ogni caso garantirne la medesima oggettività e certezza attraverso il rispetto della procedura disciplinare, di

dirimente importanza soprattutto per l'individuazione della data di decorrenza delle dimissioni di fatto;

5. l'efficacia delle dimissioni volontarie senza l'assolvimento della procedura di convalida costituirebbe, di fatto, una nuova causa di estinzione del rapporto, specificamente circoscritta all'assenza ingiustificata.



Se appare del tutto condivisibile l'intento del Legislatore, la principale criticità della sintetica formulazione dell'art. 9 della bozza del disegno di legge in materia lavoro si rivelerebbe, a parere dello scrivente, nel fatto che il Legislatore si interessi preminentemente all'aspetto procedurale, trascurando, forse troppo superficialmente, gli effetti che produrrebbe l'attuazione della procedura del nuovo comma 7 *bis* dell'art. 26 del D.lgs. n. 151/2015, stante che la legittimazione delle “dimissioni di fatto” integrerebbe di fatto una nuova causa di estinzione del rapporto, richiedendo pertanto (se si volesse procedere in questo senso) una più attenta definizione.

L'assoluta discrezione datoriale nel qualificare “volontario” il recesso del lavoratore assentatosi ingiustificatamente per un periodo prolungato, allo stato attuale delle norme, potrebbe infatti risultare contrastante - ad esempio in qualche esito giudiziale - con il carattere inderogabile della disciplina legislativa limitativa del recesso dal rapporto di lavoro (art. 2118 e 2119 c.c.), con l'ipotizzabile conseguenza che l'assenza ingiustificata finirebbe col tradursi in quella che la Cassazione n. 16507 del 2 luglio 2013 definì *la convenzionale attribuzione di un effetto giuridico tipizzato ad un determinato comportamento*.

Qualora infatti non vengano bene distinte le due fattispecie, introducendo la nozione di dimissioni di fatto (ma questo andrebbe fatto agendo primariamente sulla norma civilistica, non solo sull'aspetto meramente procedurale), il datore di lavoro si troverebbe nella possibilità di scegliere, a sua esclusiva discre-

PRIMI COMMENTI SUL DISEGNO DI LEGGE C.D. “DDL LAVORO”



zione, se considerare il dipendente lungo-assente dimissionario o licenziabile disciplinarmente. Anche nella contrattazione collettiva poi, alla quale il legislatore sembra voler attribuire ampia priorità di intervento, la disciplina delle dimissioni di fatto dovrebbe pertanto essere tenuta ben distinta – anche quantitativamente – da quella dell’assenza ingiustificata intesa come violazione del 2104 c.c., con una previsione specifica *ad hoc*. Anche perché potrebbe porsi un problema laddove un determinato contratto prevedesse di giustificare un licenziamento per un’assenza, poniamo, di 10 giorni. Avremmo così il paradosso di un intervento normativo, quello attuale, che punisce (in termini di conseguenze, il lavoratore perde la Naspi) in maniera peggiorativa una violazione minore. Sotto questo profilo, anche un confronto con le previsioni dei principali Ccnl sarebbe stato utile prima di individuare un qualsiasi numero.

Un ulteriore aspetto, molto tecnico, riguarda inoltre il computo dei giorni in questione (quale che sia il numero finale): volendo proseguire su questo indirizzo, forse non sarebbe male precisare che trattasi di giorni *continuuativi e di calendario*. Pare a chi scrive che queste precisazioni sarebbero più idonee ad identificare un comportamento che, per la sua estensione e mantenimento nel tempo, si consideri configurare una volontà di fatto, inespresa e non formalizzata, ma inequivocabile (a questo punto sembra tuttavia evidente che cinque giorni sarebbero un *minimum* davvero risicato).

Un’ultima annotazione riguarda le conseguenze di un eventuale contenzioso sul merito. È stato osservato infatti che la norma eviterebbe al datore di lavoro anche il rischio contenzioso legato al licenziamento ma a ben vedere ciò non è del tutto vero, anzi potrebbe registrarsi il paradosso che nelle aziende minori un eventuale annullamento delle dimissioni di fatto in sede giudiziale porterebbe alla

ricostituzione del rapporto senza soluzione di continuità, una conseguenza ben peggiore della sola sanzione indennitaria. Una ragione in più per disciplinare in modo più attento ed inequivocabile, anche sotto il profilo costituzionale, la norma in questione e soprattutto una grande attenzione procedurale da parte delle aziende nella documentazione dell’assenza, nelle comunicazioni al lavoratore e nella scelta di quale azione possa risultare più conveniente e meno rischiosa (fatti tutti i debiti conti). Si pensi, per fare un esempio, al rifiuto prolungato di un lavoratore alla prestazione per asserite ragioni di mancata sicurezza o per il rifiuto ad un trasferimento ritenuto illegittimo; andare a dedurre, dall’eventuale assenza ritenuta ingiustificata, una volontà di dimettersi potrebbe essere un azzardo da considerare attentamente.

Forse tale *impasse*, da non sottovalutare, potrebbe essere risolta in modo più lineare, pur mantenendo gli effetti desiderati dal legislatore, stabilendo che in caso di licenziamento per giusta causa dovuto a prolungata (da quantificarsi sulla base dei criteri predetti) assenza ingiustificata il datore sia esonerato dal versamento del “*ticket* licenziamento” e al lavoratore non spetti la Naspi. Basterebbe a tal fine individuare un codice identificativo per la comunicazione sul modello Unilav e/o sull’E/mens.



IL DDL LAVORO COMPLETA L'EVOLUZIONE DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA IN AMBIENTE DI LAVORO? ⁶

Caro medico competente..ancora tu?

A quanto pare sì!

La nuova versione del ddl Lavoro, infatti, all’art. 2, affrontando il tema della salute e sicurezza in ambiente di lavoro (dopo diversi recenti interventi normativi del periodo *post pandemico*⁷), apporta nuove modifiche all’art. 41 del D.lgs. n. 81/2008.

6. A cura di Barbara Garbelli, Consulente del Lavoro in Castel San Giovanni (Pc).

7. D.l. n. 146/2021, convertito in L. n. 215/2021, D.l. n. 48/2023, convertito in L. n. 85/2023.

PRIMI COMMENTI SUL DISEGNO DI LEGGE C.D. “DDL LAVORO”



Le misure, in linea con i precedenti interventi normativi, conferiscono nuova ed ulteriore importanza strategica non solo alla figura del medico competente, ma all'intero complesso del sistema della sorveglianza sanitaria, non senza tentare di semplificare procedure operative che impattano nella quotidianità di ogni datore di lavoro.

Vista la convinzione con cui il Legislatore interviene su questo aspetto del cosiddetto “sistema sicurezza aziendale”, è doveroso contestualizzare tale scelta in funzione nello scenario attuale del mercato del lavoro.

Perché è così importante intervenire in tema di *safety*? Sicuramente la prima risposta, spontanea e altrettanto efficace, riguarda il grado di impreparazione con cui i datori di lavoro si sono trovati ad affrontare la sorveglianza sanitaria in epoca pandemica: la fotografia del tempo, che ha rilevato datori di lavoro inadempienti, datori di lavoro adempienti ma privi del giusto supporto medico, lavoratori spaesati e rischi completamente rivoluzionati, ha posto una doverosa riflessione in relazione alla scarsa efficacia normativa sul tema salute in ambiente di lavoro.

Al netto degli interventi di natura emergenziale, gli interventi normativi successivi, fra cui il più recente operato dalla L. n. 85/2023, si sono posti l'obiettivo di non vincolare la sorveglianza sanitaria ad un elenco preciso di attività (dettato dalla normativa ordinaria o dalle norme speciali), ma di estenderne la portata e valutare la singola realtà, in funzione dell'organizzazione che ogni datore di lavoro ha inteso conferire al proprio sistema azienda. Ma, come era possibile comprendere anche dalla premessa, questa motivazione non è la sola che ha portato il Legislatore ad attenzionare il buono stato di salute dei lavoratori in ambiente di lavoro: una forte motivazione viene fornita dagli *open data* Inail, pubblicati con cadenza trimestrale sul portale dell'Istituto.

Quando affrontiamo il concetto di cultura della prevenzione, la nostra attenzione si focalizza tendenzialmente sugli eventi di infor-

tunio, sui quasi infortuni (*near miss*) e, quindi, sulle malattie professionali.

La risonanza mediatica dei fenomeni di infortunio più gravi porta a concentrare la nostra attenzione sugli eventi incidentali ed alle loro conseguenze; il fenomeno della malattia professionale, che si palesa soltanto nel tempo in modo non improvviso e violento, è meno enfatizzato e quindi meno considerato. Tuttavia, per poter avere una visione concreta e completa delle condizioni di sicurezza caratterizzanti l'attuale mercato del lavoro, è necessario non tralasciare alcun aspetto collegato anche alla salute e non soltanto alla sicurezza; lo ricorda Inail, che ha recentemente pubblicato gli *open data* relativi a infortuni e malattie professionali del 2022.



Analizzando brevemente i dati messi a disposizione dall'Istituto, rileviamo:

- un deciso aumento delle denunce di infortunio, dovuto in parte al più elevato numero di denunce di infortunio da Covid-19 e in parte alla crescita degli infortuni “tradizionali”, sia in occasione di lavoro che in *itinere*, per una percentuale pari al 25.70%,
- un calo di quelle mortali per il notevole minor peso delle morti da contagio, a cui si contrappone però il contestuale incremento dei decessi in *itinere*,
- una crescita delle malattie professionali, per una percentuale pari a 9.90%.

Cosa comunica nello specifico la recente pubblicazione Inail?

Che il nostro mondo del lavoro sta invecchiando, ma contemporaneamente sta avanzando tecnologicamente; questo comporta la comparsa di nuovi rischi, collegati sia alla sicurezza che alla salute del lavoratore, spesso correlati a nuovi rischi psico sociali, strettamente connessi all'evoluzione soggettiva e oggettiva del mondo del lavoro.

Per poter incentivare la diffusione della cul- ➤

PRIMI COMMENTI SUL DISEGNO DI LEGGE C.D. “DDL LAVORO”



tura della prevenzione è pertanto fondamentale guardare gli adempimenti in materia di salute e sicurezza con occhi nuovi e soprattutto attenti all'evoluzione darwiniana a cui quotidianamente assistiamo.

Dopo questo esame, che voleva essere il più completo e oggettivo possibile, è sicuramente più semplice comprendere gli interventi normativi proposti dal ddl Lavoro e, al contempo, comprenderne anche eventuali limiti. Analizzando in maniera ordinata le modifiche apportare all'art. 41 del TUSL (Testo Unico Sicurezza sul Lavoro), possiamo schematizzare gli interventi mediante il seguente elenco:

1. Attivazione della sorveglianza sanitaria: in piena applicazione del principio di estensione (perlomeno potenziale) della sorveglianza sanitaria a ogni ambiente di lavoro -e a conferma di quanto già previsto dalle disposizioni della L. n. 85/2023-, sarà possibile attivare tale processo *“qualora la valutazione dei rischi di cui all'articolo 28, svolta in collaborazione con il medico competente, ne evidenzia la necessità”*.

L'intervento è apprezzabile? Sicuramente sì, ma probabilmente non sarà sufficiente; dal punto di vista operativo non è infatti regolamentato il passaggio che prevede la necessità (e quindi sarebbe auspicabile la prescrizione) di confronto fra datore di lavoro e medico del lavoro, definendo un *iter* standard di valutazione e riconoscimento (o meno) del sistema di sorveglianza sanitaria in azienda.

Dal lato pratico, la mancanza di un *iter* stabilito dalla norma, potrebbe comportare l'interpretazione distorta di valutazione indipendente da parte del datore di lavoro in tema di sorveglianza sanitaria, o ancora il rifiuto da parte di un medico del lavoro di esprimersi su una realtà aziendale a lui sconosciuta e che potrebbe anche in futuro rimanere tale.

2. Idoneità al lavoro: viene chiaramente pre-

vista la possibilità di sottoporre il lavoratore a visita medica preventiva in fase preassuntiva, senza che questo passaggio costituisca una deroga espressa, ma una condizione ordinaria, modificando la lettera a del comma 2 e abrogando la lettera e-bis; si prevede inoltre che la visita medica al rientro da assenze di oltre sessanta giorni continuativi debba essere valutata dal medico competente, senza che questa diventi una conseguenza diretta prevista dalla norma.



Sotto questo aspetto l'intento del legislatore è stato quello di razionalizzare un adempimento tanto importante, quanto -fino ad oggi- problematico: la visita medica in fase preventiva (ma non preassuntiva) ad oggi infatti ha originato problematiche di non poco conto, sia in termini di disponibilità del medico (con il rischio di dover sospendere l'assunzione o, ancora peggio, di impiegare nella mansione un lavoratore senza la conferma della relativa idoneità), che di eventuale ricollocazione del lavoratore, qualora non idoneo a tale mansione; è necessario ricordare che il lavoratore non idoneo alla mansione ad oggi non può essere oggetto di licenziamento *sic et simpliciter*, la collocazione della visita medica in uno spazio temporale antecedente rispetto all'assunzione potrebbe prevenire importanti contenziosi. In relazione invece alla visita medica al rientro dalle assenze prolungate, seppur il passaggio sia importante e di buon senso, sarà necessario comprendere come standardizzare questo percorso di riconoscimento, o prevedere un passaggio comunicativo con il medico che ad oggi mal funziona (per scarsa conoscenza dell'adempimento).

3. Sempre in ottica di razionalizzazione degli adempimenti, una nuova previsione dispone la possibilità, in capo al medico, di fruire degli esami già in precedenza svolti dal ➤

PRIMI COMMENTI SUL DISEGNO DI LEGGE C.D. “DDL LAVORO”



lavoratore in contesti lavorativi precedenti, senza prevedere obbligatoriamente la necessità di prescrivere nuovi esami.

Questo passaggio risulta essere l'evoluzione naturale delle disposizioni contenute nella L. n. 85/2023, che ha previsto la necessità -in capo al lavoratore- di consegnare le cartelle cliniche relative ai precedenti rapporti di lavoro al nuovo medico competente, che ne terrà conto nella formulazione del giudizio di idoneità.

A parere di chi scrive, questo aspetto del dettato normativo è una vera e propria misura di buon senso che, a fronte della razionalizzazione degli adempimenti e -quindi- dei costi da sostenere, potrebbe avvicinare con maggiore semplicità il datore di lavoro agli adempimenti (obbligatori) previsti dal TUSL.

4. Da ultimo, il testo del ddl apporta una modifica al passaggio relativo alla possibilità di impugnazione dei pareri di idoneità al

lavoro, specificando che è necessario rivolgersi alla commissione ASL locale, eliminando il rimando generico agli organismi di vigilanza competenti.



A conclusione, una riflessione è d'obbligo: perché l'art. 2 del ddl Lavoro nulla prevede in termini di formazione?

Nonostante la riconosciuta importanza strategica delle attività di formazione, informazione e addestramento, nulla in questa fase viene previsto e tutto tace anche dal fronte accordo Stato Regioni, che attendiamo dal giugno 2022.

Nonostante le modifiche all'art. 41 non siano le uniche contenute all'interno dell'art. 2 in commento nel presente contributo, sicuramente -ancora una volta- l'attività di sorveglianza sanitaria la fa da padrone, con una consapevolezza più o meno presente da parte dei medici di medicina del lavoro.

LAVORO SPORTIVO e le due franchigie fiscali dell'anno 2023

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

Se si consente al legislatore (e alla prassi) l'utilizzo di un linguaggio giuridico inadeguato, non ci si può poi lamentare dell'incertezza del diritto.

La recente Riforma dello Sport ha rivisto i benefici in favore dei lavoratori sportivi dell'area dilettantistica sia per quanto riguarda il versamento della contribuzione che delle imposte. Dal punto di vista previdenziale viene prevista dal 1° luglio 2023 una franchigia di 5.000 euro entro la quale non è dovuta alcuna contribuzione mentre relativamente all'imposizione fiscale il precedente limite di esenzione di 10.000 euro viene innalzato a 15.000 euro annui.

Inizialmente erano tuttavia emerse alcune perplessità derivanti dal fatto che nel regime *ex art. 67, c. 1, lett. m)* del Tuir, in vigore sino al 30 giugno 2023, in caso di superamento del vecchio limite di esenzione di 10.000 euro era prevista una ritenuta a titolo di imposta fino a € 30.658,28 annui e una ritenuta a titolo di acconto al superamento di questo secondo limite, mentre nel regime fiscale vigente dal 1° luglio 2023 al superamento della nuova franchigia di 15.000 euro la ritenuta applicata è a titolo di acconto. La gestione di queste due diverse franchigie riferite a due differenti regimi fiscali vigenti nello stesso anno è stata risolta con l'inserimento del comma 1-bis all'art. 51 - *Norme transitorie* del D.lgs. n. 36/2021 che così dispone:

Per i lavoratori sportivi dell'area del dilettantismo che nel periodo d'imposta 2023 percepiscono compensi di cui all'articolo 67, comma 1, lettera m), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, nonché compensi assog-

gettati ad imposta ai sensi dell'articolo 36, comma 6, del presente decreto, l'ammontare escluso dalla base imponibile ai fini fiscali per il medesimo periodo d'imposta non può superare l'importo complessivo di euro 15.000.

La disposizione, che a chi scrive oggi appare chiara, non deve esserlo stata per un contribuente che ha quindi avanzato istanza di interpello all'Agenzia delle Entrate.

AGENZIA ENTRATE -RISPOSTA

AD INTERPELLO N. 474 DELL'11.12.2023

L'istante espone il caso di un atleta a cui ha corrisposto compensi per il periodo *gennaio/giugno 2023* pari a 20.400 euro e compensi per il periodo *luglio/dicembre 2023* pari a 15.400 euro. Chiedendo chiarimenti in merito alla corretta applicazione della richiamata disciplina transitoria di cui all'articolo 51, comma 1-bis del Decreto legislativo n. 36/2021, propone la propria interpretazione sostenendo che:

il limite di esenzione di euro 15.000 deve essere valido anche per i compensi erogati nel periodo 1° gennaio 2023/30 giugno 2023 assoggettati alla disciplina di cui all'articolo 67, comma 1, lettera m) del Tuir.

L'Agenzia delle Entrate respinge questa lettura e, richiamando la precedente e la vigente normativa, arriva alla più che condivisibile conclusione che:

i compensi erogati dal 1° luglio 2023 devono essere assoggettati a tassazione per la parte eccedente l'importo di 15.000 euro, da determinare nel 2023 in applicazione del comma 1bis dell'articolo 51 sopra richiamato, tenendo conto degli eventuali compensi erogati nel periodo gennaio/giugno 2023, esclusi da imposizione fino a 10.000 euro, ai sensi dell'articolo 69 del Tuir.

Nel caso di specie, secondo quanto rappresentato, ➤

LAVORO SPORTIVO E LE DUE FRANCHIGIE FISCALI DELL'ANNO 2023

L'Istante ha erogato compensi nel primo semestre del 2023 applicando la ritenuta a titolo d'imposta prevista dall'articolo 25 della legge 13 maggio 1999, n. 133 sulla parte eccedente l'importo di 10.000 euro; pertanto, dovrà assoggettare ad imposizione i compensi pagati nel periodo luglio/dicembre 2023, per la parte che eccede i restanti 5.000 euro della soglia di esenzione di 15.000 euro che, come illustrato, si riferisce all'intero periodo d'imposta 2023.

Come detto, la lettura è da considerarsi corretta. L'esclusione dalla base imponibile ai fini fiscali per l'anno 2023, questo prevede la norma, non può superare l'importo complessivo di euro 15.000. Non viene disposto - come erroneamente sperava di poter interpretare il contribuente - una franchigia da applicare come meglio si preferisce, ovvero ai compensi ex art. 67 Tuir o a quelli ex D.lgs. n. 36/2021 o un po' agli uni e un po' agli altri, ma una franchigia massima complessiva, senza quindi modificare né la franchigia né il regime fiscale vigente nel primo semestre dell'anno 2023. Il meccanismo è quindi semplice: è prevista l'esenzione fiscale di 15.000 euro per gli emolumenti corrisposti nel periodo periodo 1 luglio/31 dicembre 2023 dalla quale va detratta l'eventuale franchigia già utilizzata ai sensi dell'art. 69 del Tuir nel periodo 1 gennaio/30 giugno 2023 entro il limite massimo di 10.000 euro.

Capiamolo meglio con alcuni esempi.

Caso A - Uno sportivo ha ricevuto 15.000 euro nel periodo gennaio/giugno 2023. Vigendo il regime di cui all'art. 67, c. 1, lettera m), la franchigia usufruibile è di 10.000 euro e quindi sui restanti 5.000 viene applicata la prevista ritenuta a titolo di imposta.

Lo stesso ha poi ricevuto nel periodo luglio/dicembre 2023 altri 18.000 euro sui quali avrà diritto di godere della franchigia di esenzione da imposte di 5.000 mentre sui restanti 13.000 verranno applicate le normali imposte a titolo di acconto.

Caso B - Uno sportivo ha ricevuto 8.000 euro nel periodo gennaio/giugno 2023. Secondo il regime ex art. 67, c. 1, lettera m), la franchigia

teoricamente usufruibile è di 10.000 euro e quindi tutto l'importo è da considerare esente da tassazione.

Lo stesso ha poi ricevuto nel periodo luglio/dicembre 2023 altri 13.000. In questo caso, avendo già usufruito nel periodo gennaio/giugno 2023 di una franchigia di 8.000 euro, solo sui primi 7.000 godrà dall'esenzione da imposte mentre sui restanti 6.000 si vedrà applicare le normali imposte.

LA FRANCHIGIA E I LAVORATORI SUBORDINATI SPORTIVI NEL SETTORE DILETTANTISTICO

Dobbiamo rilevare che l'interpello qui commentato è l'unico intervento sulla nuova disciplina del lavoro sportivo fatto dall'Agenzia delle Entrate. I beni informati parlavano di una circolare già pronta ai primi di ottobre e che sarebbe stata pubblicata *ad ore* ma della quale, purtroppo, si son perse le tracce. Eppure, un intervento ufficiale sarebbe quanto mai opportuno.

Opinioni discordanti si registrano proprio riguardo la franchigia dei 15.000 e la sua applicabilità anche ai lavoratori sportivi subordinati del settore dilettantistico. Su questo tema, in attesa dei chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate, si condivide la seguente riflessione che porta chi scrive a ritenere che anche il lavoratore sportivo subordinato dilettante potrebbe godere della franchigia fiscale di 15.000 euro.

L'art. 2 - *definizioni* (di cui troppo spesso si sottovaluta l'importanza) dice che è lavoratore sportivo chi riceve un corrispettivo nei termini indicati all'art. 25.

Il comma 2 dell'art. 25 - *lavoratore sportivo* ci dice che l'attività di lavoro sportivo (che è quella che svolge il lavoratore sportivo definito all'art. 2) può essere sia di tipo subordinato che di tipo autonomo.

Infine, il comma 6 dell'art. 36 - *trattamento tributario* dispone infine che i compensi sportivi (che non sono altri che quelli ricevuti dal lavoratore sportivo, subordinato o autonomo, citato nell'art. 25 e definito all'art. 2) non costituiscono base imponibile ai fini fiscali fino a 15.000 euro annui.

LAVORO SPORTIVO E LE DUE FRANCHIGIE FISCALI DELL'ANNO 2023

Ricapitolando, se i compensi sportivi nell'area del dilettantismo non costituiscono base imponibile ai fini fiscali fino a 15.000 euro annui (art. 36, comma 6), se i predetti compensi sportivi sono il corrispettivo che il lavoratore sportivo riceve per l'esercizio dell'attività sportiva (art. 2) e se il lavoratore sportivo può svolgere la sua attività sia in forma subordinata che autonoma (art. 25), si fatica a comprendere perché considerare escluso dai benefici il lavoratore subordinato sportivo dilettante.

La tesi opposta evidenzia invece che l'art. 36 parla solo di *compensi* e non anche di retribuzioni. Sorvolando, ma solo per ora, sulla scarsa proprietà di linguaggio del legislatore, non si può non notare come nella lingua italiana la parola *compenso* abbia il significato di "somma che si dà come retribuzione o gratifica per opera prestata, per lavoro eseguito, per vantaggio ottenuto" (Treccani).

Debole, secondo chi scrive, appare anche il tema della discriminazione tra lavoratore subordinato sportivo dilettante e lo sportivo professionista (il quale certamente non gode della franchigia). Anche qui l'obiezione è che non si può ignorare come tutto il D.lgs n. 36/2021 riservi un trattamento di favore allo sport dilettantistico rispetto a quello professionistico. Se proprio vogliamo parlare di discriminazione dovremmo valutarla tra lavoratori che prestano attività all'interno dello stesso ambito, quello dilettantistico in questo caso.

Chiaro che queste sono opinioni e che nessuno oggi detiene la verità assoluta. Per questo si auspica di conoscere al più presto il parere dell'Agenzia delle Entrate.

LA FRANCHIGIA E LE PRESTAZIONI PRESSO ALTRI ENTI SPORTIVI

Come abbiamo accennato dal 1° luglio 2023 esistono due diverse franchigie, una ai fini previdenziali di 5.000 euro e un'altra ai fini della tassazione di 15.000 euro. Questo comporta che l'ente sportivo che eroga un com-

penso dovrà essere informato di eventuali compensi in precedenza percepiti dal lavoratore presso altri soggetti operanti del mondo dello sport. Questo obbligo è in capo al lavoratore sportivo dilettante come previsto dall'art. 36 - *Trattamento tributario*, del D.lgs n. 36/2021 che così dispone:

6-bis. Ai fini di quanto previsto al precedente comma 6, all'atto del pagamento il lavoratore sportivo rilascia autocertificazione attestante l'ammontare dei compensi percepiti per le prestazioni sportive dilettantistiche rese nell'anno solare.

Qui le critiche al legislatore si sprecano.

In primis l'obbligo viene riferito al comma 6 che tratta dei soli aspetti *fiscali* mentre sappiamo che la dichiarazione necessita anche ai fini *contributivi*.

La norma prevede poi la comunicazione dell'ammontare dei compensi *percepiti* mentre è ovvio che non ci serve sapere quanto il lavoratore ha percepito, inteso come netto, ma l'imponibile contributivo e quello fiscale. E per finire la ciliegina sulla torta, con il comma *6-bis* che precisa che i compensi percepiti riguardano le *prestazioni rese nell'anno solare*. Due errori in un colpo solo: le prestazioni rese nell'anno quasi mai coincidono con quelle pagate nell'anno; l'anno solare è una cosa, l'anno civile o fiscale un'altra (a tal proposito qualche dubbio sovrviene anche in merito al termine del trentesimo giorno successivo la scadenza del trimestre *solare* previsto per la comunicazione al centro per l'impiego delle designazioni dei direttori di gara). Ahi, ah, la differenza sostanziale tra anno civile e anno solare proprio si fa fatica a digerire.

Sia ben chiaro, noi operatori del settore sappiamo bene cosa ci serve e cosa dobbiamo chiedere al lavoratore sportivo per operare in modo corretto ma al contempo non possiamo non evidenziare, ancora una volta, la superficialità del legislatore e la sua incapacità di utilizzare un linguaggio tecnico appropriato.

PASSAGGIO DAL SISTEMA CONTRIBUTIVO AL SISTEMA MISTO: opportunità e rischi

Riscatto o accredito figurativo di periodi anteriori al 1996: problematiche legate all'abbandono dello status di "nuovo iscritto"

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

Sono sempre più numerosi i c.d. nuovi iscritti Inps, ossia coloro che hanno iniziato a lavorare e contribuire successivamente al 31 dicembre 1995. Tuttavia, molti di loro potrebbero ottenere lo *status* di iscritto anteriormente al 1996, laddove abbiano la possibilità di riscattare o di richiedere l'accredito figurativo di periodi collocati entro il 1995 compreso.

Ciò può accadere, ad esempio, qualora la durata legale del corso di studi universitario da riscattare sia almeno in parte collocata prima del 1° gennaio 1996, oppure laddove si debba richiedere l'accredito figurativo del servizio di leva, svolto anteriormente a tale data. Per le lavoratrici madri, lo *status* di iscritta *ante* 1996 potrebbe ottenersi con la richiesta di accredito figurativo dell'eventuale periodo di maternità al di fuori del rapporto di lavoro, risultando l'evento collocato entro il 31 dicembre 1995 (art. 25, co. 2, L. n.151/2001).

La data del 31 dicembre 1995 costituisce uno spartiacque di rilevanza notevole, in ambito previdenziale: ai lavoratori privi di versamenti o accrediti anteriori al 1996 si applica infatti il calcolo integralmente contributivo della pensione. Chi, invece, vanta almeno un contributo prima del 1996 ha diritto all'applicazione del calcolo pensionistico con sistema retributivo, in merito agli accrediti collocati entro il 31 dicembre 1995 (c.d. calcolo misto 1996; si ricorda che il calcolo retributivo si applica sino al 31 dicembre 2011 soltanto per coloro che vantano almeno 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995).

CALCOLO RETRIBUTIVO DELLA PENSIONE

Il calcolo della pensione con sistema retributivo viene considerato generalmente più favorevole, in quanto basato sulla media degli ultimi redditi, rivalutati secondo l'indice Foi.

Per la precisione, per gli iscritti FPLD (Fondo pensione lavoratori dipendenti dell'Inps), il calcolo retributivo è suddiviso in due differenti quote:

- **Quota A:** si calcola moltiplicando le settimane di anzianità sino al 31 dicembre 1992, per la media settimanale relativa agli ultimi 5 anni di reddito rivalutati e per differenti fasce di coefficienti di rendimento;
- **Quota B:** per i lavoratori con meno di 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995, si calcola moltiplicando le settimane di anzianità dal 1° gennaio 1993 al 31 dicembre 1995, per differenti fasce di coefficienti di rendimento, per il reddito medio settimanale dal 1993 (con l'aggiunta di 260 settimane anteriori) alla decorrenza della pensione; è possibile neutralizzare sino a $\frac{1}{4}$ dei periodi sfavorevoli (D.lgs. n. 373/1993).

CALCOLO CONTRIBUTIVO DELLA PENSIONE

Il calcolo contributivo della pensione è invece basato sulla contribuzione accreditata nella vita lavorativa, rivalutata annualmente secondo il tasso di capitalizzazione (basato sulla variazione quinquennale del Pil nominale). Il montante contributivo così ottenuto è convertito in pensione grazie a un coefficiente di trasformazione, che cresce con l'età e vien perio-

PASSAGGIO DAL SISTEMA CONTRIBUTIVO AL SISTEMA MISTO: OPPORTUNITÀ E RISCHI

dicamente adeguato alla speranza di vita.

CONFRONTO TRA I DUE CALCOLI

Il calcolo contributivo della pensione viene generalmente considerato penalizzante, a causa delle basse rivalutazioni del montante dei versamenti e dei valori esigui che assumono i coefficienti di trasformazione.

Osserviamo un esempio in cui sono evidenziate le conseguenze dell'applicazione dei due diversi sistemi.

Di seguito, il risultato del calcolo della pensione di un quadro con quasi 42 anni di contributi, conteggio effettuato con sistema misto.

NOMINATIVO		DATA DI NASCITA	01/04/1958
Importo della Pensione Annua	Pensione Annua Lorda (PAL)	Netto	
	€ 67.785,65	€ 45.737,83	
Importo della Pensione Mensile	€ 5.214,28	€ 3.518,29	
Mesi di Pensione	13	Contribuzione al 14/09/2023	2183 settimane
Data di pensionamento	01/12/2023	Età al pensionamento	65A e 8M

Dettaglio quote accreditate, rispettivamente, in FPLD e nella gestione Commercialisti:

	RMS	Sett	Quote
Quota A	€ 1.884,32	396	€ 12.419,96
Quota B	€ 1.810,44	156	€ 4.903,34
Quota C	-	1446	€ 48.797,04
L. n. 190/2014	-	0	€ 0,00
Totale	-	1998	€ 66.120,34
MONTANTE	€ 891.867,38		

	RMS	Sett	Quote
Quota A	€ 418,42	199	€ 1.665,31
Quota B	€ 541,06	0	€ 0,00
Quota C	-	0	€ 0,00
L. n. 190/2014	-	0	€ 0,00
Totale	-	199	€ 1.665,31
MONTANTE	€ 0,00		

Valorizzando la stessa contribuzione con calcolo interamente contributivo, otteniamo un lordo inferiore di 583,80€ mensili, ossia di oltre l'11% in meno.

OPZIONE DI CALCOLO AL SISTEMA CONTRIBUTIVO (Art. 1, co. 23 Ln 335/1995)								
Gestione	Montante medio al 95 Set/gg	Anzianità al 31.12.1996 (Set/GG)	Montante al 31.12.1995	Montante 95 rivalutato	Montante Post 95 rivalutato	Totale Montante	Coeff. Ln 335/1995	Quota Mensile di Pensione
FPLD	€ 167,10	543	€ 90.784,55	€ 189.779,05	€ 891.867,38	€ 1.081.646,43	5,4713	€ 4.552,34
COM	€ 44,63	199	€ 8.880,57	€ 18.564,24	€ 0,00	€ 18.564,24	5,4713	€ 78,13
							Lordo	€ 4.630,48

Non sempre, ad ogni modo, il ricalcolo contributivo risulta sfavorevole.

Si osservi, a tal proposito, il seguente studio, inerente il calcolo di una pensione di inabilità, da liquidarsi, a scelta, in regime di cumulo o totalizzazione (nel caso di specie, si somma la contribuzione Inps FPLD con i versamenti effet-

tuati in una cassa professionale): la quota di pensione Inps FPLD in regime di cumulo, calcolata con sistema retributivo, risulta nettamente inferiore alla stessa quota valorizzata con sistema contributivo, liquidabile laddove la pensione di inabilità si richieda in regime di totalizzazione. In questo caso, la differenza è a favore del pensionato, pari a 280,72 euro mensili.

PASSAGGIO DAL SISTEMA CONTRIBUTIVO AL SISTEMA MISTO: OPPORTUNITÀ E RISCHI

QUOTA INPS FPLD- PENSIONE DI INABILITÀ L. N. 222/1984- REGIME DI CUMULO ART. 1, CO. 239 E SS. L. N. 228/2012

Importo della Pensione Annua	Pensione Annua Lorda (PAL)	Netto
	€ 5.012,69	€ 5.012,69
Importo della Pensione Mensile	€ 385,59	€ 385,59

	RMS	Sett	Quote
Quota A	€ 301,21	306	€ 1.843,40
Quota B	€ 631,14	122	€ 1.539,98
Quota C	-	227	€ 1.629,31
L. n. 190/2014	-	0	€ 0,00
Totale	-	655	€ 5.012,69
MONTANTE	€ 24.970,26		

QUOTA INPS FPLD- PENSIONE DI INABILITÀ L. N. 222/1984- REGIME DI TOTALIZZAZIONE D.LGS. N.42/2006.

Gestione	Montante medio al 95 Set/gg	Anzianità al 31.12.1995 (Set/GG)	Montante al 31.12.1995	Montante 95 rivalutato	Montante Post 95 rivalutato	Totale Montante	Coeff. Ln 335/1995	Quota Mensile di Pensione
FPLD	€ 117,52	428	€ 50.300,18	€ 105.149,18	€ 24.970,26	€ 130.119,44	6,6550	€ 666,11
Lordo								€ 666,11

VANTAGGI LEGATI ALLA PERMANENZA NEL SISTEMA CONTRIBUTIVO

Come osservato dal precedente esempio, non sempre la permanenza nel sistema contributivo risulta di per sé penalizzante, ma alle volte può dar luogo a un ricalcolo favorevole: è bene, allora, non “buttarsi” nella richiesta di riscatto o di accredito figurativo di un periodo *ante* 1996 solo perché in giro si dice che il passaggio al calcolo misto sia più conveniente. È invece opportuno analizzare attentamente il caso specifico, prima di decidere.

D'altra parte, a seguito dell'acquisizione di contribuzione al 31 dicembre 1995, si potrebbe

comunque chiedere il ricalcolo contributivo della pensione (art. 1, co.23, L. n. 335/1995), sussistendo i requisiti per l'opzione al contributivo, o avvalendosi di ulteriori misure che determinano l'applicazione di tale sistema¹.

I vantaggi legati alla permanenza nello *status* di “nuovo iscritto”, tuttavia, non si limitano alle casistiche in cui il calcolo contributivo risulti maggiormente conveniente.

PENSIONE ANTICIPATA CONTRIBUTIVA

Gli iscritti dal 1° gennaio 1996 in avanti, infatti, possono ottenere una tipologia di pensione anticipata non accessibile ai “vecchi iscritti”, la pensione anticipata contributiva (art. 24, co. 11, D.l. n. 201/2011). Per il trattamento, è necessario aver compiuto un minimo di 64 anni di età e aver maturato 20 anni di contributi effettivi, purché l'importo della pensione sia almeno pari a 2,8 volte l'assegno sociale (dal 2024, pari a 3 volte l'assegno sociale, 2,8 volte per le donne con un figlio, 2,6 volte per le donne con due o più figli; inoltre sarà applicata una finestra

di 3 mesi di attesa e un tetto massimo d'importo pari a 5 volte il trattamento minimo, sino al compimento dell'età pensionabile²). Chi possiede contribuzione al 31 dicembre 1995 può comunque ottenere tale pensione anticipata, ma per averne diritto non è sufficiente optare per il ricalcolo contributivo dell'assegno. È invece necessario avvalersi del computo dei versamenti presso la gestione Separata Inps (art. 3, D.M. n. 282/1996), in quanto solo con tale operazione si acquisisce lo *status* di “nuovo iscritto” (si consideri che l'iscrizione alla gestione Separata è consentita soltanto dal 1° aprile 1996). Tuttavia, per beneficiare del computo si devono soddisfare ►

1. Si vedano, a tal proposito, le circolari Inps nn. 6/2020, 54/2021 e il messaggio 2564/2023, inerenti le ipotesi di acquisizione tramite riscatto di anzianità anteriori al 1996 per i privi

di contribuzione alla stessa data, laddove l'interessato desideri quantificare l'onere di riscatto con sistema contributivo percentuale di cui all'art. 2, co. 5, D.lgs. n. 184/1997 o

forfettario- agevolato di cui all'art. 20, co.6, D.l. n. 4/2019).

2. Si veda in merito l'approfondimento *Pensione anticipata contributiva 2024*, Secci N., Sintesi III/ 2023.

PASSAGGIO DAL SISTEMA CONTRIBUTIVO AL SISTEMA MISTO: OPPORTUNITÀ E RISCHI

specifiche condizioni, non semplici da perfezionare (almeno 15 anni di contributi complessivi, almeno 1 contributo ma meno di 18 anni di contribuzione al 31 dicembre 1995, almeno 5 anni di contributi dal 1996, almeno un mese di contributi accreditati nella gestione Separata Inps).

PENSIONE DI VECCHIAIA CONTRIBUTIVA

Gli iscritti dal 1° gennaio 1996 in avanti possono anche ottenere una pensione di vecchiaia con soli 5 anni di contributi, la pensione di vecchiaia contributiva, con 71 anni di età. Tale possibilità è preclusa agli iscritti al 31 dicembre 1995, che possono, è vero, optare per il computo in gestione Separata ed acquisire lo *status* di “nuovi iscritti”, ma comunque non possono ottenere il trattamento di vecchiaia con 5 anni di versamenti (in quanto il computo ne richiede un minimo di 15).

PENSIONE DI VECCHIAIA ORDINARIA

Dall'altro lato, gli iscritti successivamente al 31 dicembre 1995, per ottenere la pensione di vecchiaia ordinaria con 67 anni di età e 20 anni di contributi (art. 24, co. 6, D.l. n. 201/2011), devono soddisfare un importo soglia minimo del trattamento pari a 1,5 volte l'assegno sociale. Fortunatamente, l'importo soglia scenderà al valore dell'assegno sociale stesso dal 1° gennaio 2024, in base alle previsioni della nuova manovra.

MASSIMALE CONTRIBUTIVO

Il passaggio dallo *status* di “nuovo iscritto” a quello di “vecchio iscritto” determina la disapplicazione del massimale contributivo (art. 2, co. 18, L. n. 335/1995).

La disapplicazione del massimale può essere letta come un vantaggio (l'intero reddito/retribuzione diventa imponibile previdenziale, dando luogo a una pensione più elevata), ma anche come uno svantaggio, a causa del maggior pagamento di contributi (specie per chi percepisce redditi più elevati).

Non sono previsti, in merito all'acquisizione

di contribuzione *ante* 1996, specifici obblighi di dichiarazione al datore di lavoro in capo al lavoratore.

In caso di erronea applicazione del massimale a causa dell'acquisizione di contribuzione da riscatto o accreditata figurativamente al 31 dicembre 1995, l'Inps, con messaggio n. 4412/2021, ha considerato la possibilità di ritenere applicabile, fermo l'integrale pagamento dei contributi dovuti, la riduzione delle sanzioni civili fino alla misura degli interessi legali (art. 116, co. 15, lett. a), prima parte, L. n. 388/2000).

In effetti questi casi, secondo l'Istituto, integrano la fattispecie di “mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti, ovvero sopravvenuti diversi orientamenti giurisprudenziali, o determinazioni amministrative sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo”.

In parole semplici, si vogliono evitare conseguenze eccessivamente onerose in caso di mancato o ritardato pagamento dei contributi, dovuto a situazioni di non conoscenza di circostanze determinanti la misura e la sussistenza dell'obbligazione contributiva.

Le sanzioni decorrono dal mese successivo a quello di presentazione da parte del lavoratore della domanda di riscatto o di accredito figurativo di periodi contributivi antecedenti al 1° gennaio 1996; solo da tale momento si verifica l'esclusione dell'applicazione del massimale, con conseguente maggiore onere contributivo.

VANTAGGI PER I LAVORATORI PRECOCI

Un ulteriore vantaggio riservato agli iscritti post 31 dicembre 1995 risiede nella sopravvalutazione dei periodi lavorati anteriormente al compimento dei 18 anni di età: questi periodi, infatti, godono di una maggiorazione contributiva del 50% (art. 1, co. 7, L. n. 335/1995). Laddove si acquisisca contribuzione *ante* 1996, questa maggiorazione non è più applicabile, ma è possibile, laddove sussistano almeno 12 mesi lavorati prima del compimento del 19° anno di età e si appartenga a specifi-

PASSAGGIO DAL SISTEMA CONTRIBUTIVO AL SISTEMA MISTO: OPPORTUNITÀ E RISCHI

che categorie tutelate, beneficiare della pensione anticipata c.d. precoci con 41 anni di contribuzione (più 3 mesi di finestra, art. 1, co. 199 e ss. L. n. 232/2016).

VANTAGGI PER LE LAVORATRICI MADRI

Le madri lavoratrici il cui primo contributo risulta accreditato dal 1996 in avanti hanno diritto al riconoscimento di un anticipo del requisito di età, rispetto al requisito di accesso alla pensione di vecchiaia, di 4 mesi per ogni figlio, fino ad un massimo di 12 mesi. Dal 4° figlio in poi, non è previsto alcun beneficio. In alternativa, la madre lavoratrice può ottenere una pensione più alta, maggiorando il coefficiente moltiplicatore corrispondente all'età di accesso alla pensione:

- di un anno, in caso di uno o due figli;
- di due anni, in caso di tre o più figli.

La madre lavoratrice priva di contributi antecedenti al 1996 ha inoltre diritto all'accredito dei contributi figurativi nella misura seguente (art. 1, co. 40, L. n. 335/1995):

- 170 giorni per ciascun figlio, per i periodi di assenza dal lavoro per educazione e assistenza, fino al sesto anno di età;
- 25 giorni all'anno, sino a un massimo di 24 mesi nell'arco della vita lavorativa, per l'assistenza ai minori di sei anni, se portatori di *handicap* ai sensi della Legge n. 104/1992.

Tali agevolazioni possono spettare anche alle lavoratrici con contribuzione alla data del 31 dicembre 1995, purché optino per il calcolo contributivo della pensione (non rileva, a tal fine, essersi avvalse di pensionamento con la

c.d. Opzione donna, art. 15, D.l. n. 4/2019).

PACE CONTRIBUTIVA

Ultima ma non di poco rilievo, la riattivazione, per il biennio 2024 e 2025, della c.d. Pace contributiva, ad opera della legge di Bilancio 2024. Questo strumento riconosce la possibilità di riscattare, cioè di recuperare ai fini pensionistici, i periodi privi di contributi previdenziali, con un onere quantificato con sistema percentuale, sino a un massimo di 5 anni.

Possono avvalersi della pace contributiva i soli iscritti privi di versamenti alla data del 31 dicembre 1995: in caso di acquisizione di anzianità assicurativa antecedente al 1° gennaio 1996, il riscatto già effettuato è annullato d'ufficio, ed i contributi sono restituiti.

Considerando che non sussiste alcuna altra possibilità di recuperare periodi non lavorati e non caratterizzati da un particolare evento che possa dar luogo al riscatto o accredito figurativo, la pace contributiva assume un particolare rilievo per ottenere il diritto alla pensione. Acquisire contribuzione al 31 dicembre 1995 preclude senza appello questa importante opportunità.

CONCLUSIONI

In base a quanto osservato, essere privi di contributi al 31 dicembre 1995 può comportare sia vantaggi che svantaggi rilevanti. Non è possibile operare una generalizzazione in merito, ma emerge l'assoluta necessità di valutare la propria situazione previdenziale in modo specifico, considerando anche aspettative ed esigenze personali.

RIDERS: recenti orientamenti giurisprudenziali in materia di contribuzione previdenziale

• DI ANDREA DI NINO *Consulente del Lavoro in Milano* •

Due recenti sentenze del Tribunale di Milano, sezione lavoro, sono intervenute in materia di classificazione del rapporto di lavoro dei lavoratori ciclofattorini (c.d. “riders”), stabilendo che due società di “food delivery” siano tenute al versamento dei contributi previdenziali in favore dei lavoratori.

Le sentenze – nel dettaglio, la n. 3237/2023 e la n. 3239/2023 – hanno riguardato due società di “food delivery” coinvolte in due distinti procedimenti, già soggette a indagini da parte della Procura della Repubblica di Milano relativamente alle condizioni di sicurezza dei lavoratori. Le due società hanno presentato ricorso a seguito degli accessi ispettivi subiti da parte di ITL di Milano-Lodi, Inps e Inail, a seguito dei quali sono stati convertiti i rapporti di lavoro intrattenuti con i “riders” da autonomi occasionali a “collaborazioni organizzate”, con applicazione delle previsioni previste ai sensi dell’art. 2, comma 1 del D.lgs. n. 81/2015 rispetto alle collaborazioni organizzate dal committente (c.d. “etero-organizzate”).

A fronte di detta conversione, inoltre, sono state richieste da parte degli enti le differenze contributive e assicurative, applicando ai rapporti di lavoro le medesime aliquote previste per i rapporti di lavoro subordinato.

Le società hanno presentato ricorso dinnanzi al Tribunale di Milano, Sezione Specializzata del Lavoro, denunciando la falsa applicazione del menzionato articolo 2, in quanto, per come entrambe le piattaforme delle società sono configurate, ritenevano non vi fosse alcun obbligo da parte dei lavoratori di corri-

spondere la prestazione lavorativa con continuità ed esclusività, e risultassero dunque assenti gli estremi per ricondurre i rapporti di lavoro all’alveo della subordinazione *de facto*. Le due società, difatti, nelle proprie motivazioni hanno sottolineato come il singolo “rider” fosse dotato di piena discrezionalità circa la decisione di accettare le richieste di consegna proposte dalla “app” della piattaforma, ritenendo dunque scorretta la riclassificazione dei rapporti di lavoro, soprattutto con riferimento ai lavoratori che hanno prestato attività sporadica o che, nonostante abbiano sottoscritto il contratto di collaborazione, non hanno mai svolto l’attività lavorativa.

Gli enti ispettivi, al contrario, hanno ravvisato che gli elementi raccolti in fase di istruttoria – molti dei quali risultanti da numerosi questionari sottoposti agli stessi “riders” – abbiano fatto emergere gli elementi che hanno portato alla riclassificazione dei rapporti di lavoro: nel dettaglio, è stato appurato come le società, mediante la piattaforma, organizzassero appieno l’attività dei collaboratori, assegnando premialità e penalizzazioni in base alla disponibilità in fasce temporali con alta richiesta, predeterminando i compensi e organizzando l’attività lavorativa del prestatore (ad es. circa tempi, strumenti e modalità di consegna dei prodotti ordinati dagli utenti mediante la *app*).

Le motivazioni addotte dalle due società a propria difesa in sede di ricorso sono comunque state respinte dalle sentenze in argomento: con particolare riferimento alla sentenza n. 3237/2023, il giudice ha difatti ritenuto corretta l’applicazione dell’art. 2 del D.lgs. n. ▶

RIDERS: RECENTI ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI IN MATERIA

DI CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE

81/2015, il quale ha previsto che *“dal gennaio 2016 si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”*. La ratio di questa norma è stata individuata, dal giudice, quella di *“tutelare prestatori evidentemente ritenuti in condizione di “debolezza” economica, operanti in una “zona grigia” tra autonomia e subordinazione, ma considerati meritevoli comunque di una tutela omogenea”*.

A fronte di questa riclassificazione, quindi, la società di *“food delivery”* è stata tenuta al versamento dei contributi Inps e Inail, comprensivi di interessi e more, presso la gestione dipendenti secondo l'orario di lavoro effettivamente svolto da ogni prestatore, così come stabilito dal verbale ispettivo.

Le medesime conclusioni sono state poste nella sentenza n. 3239/2023, emanate, come det-

to, dal medesimo Tribunale di Milano, Sezione Lavoro.

Ulteriore tratto comune in entrambe le sentenze è l'individuazione del Ccnl applicabile ai rapporti per il calcolo dei contributi in favore dell'Inps: l'inquadramento dato dagli ispettori a seguito della riclassificazione del rapporto di lavoro è stato quello relativo al quinto livello del Ccnl della Logistica. Il tribunale ha valutato di non applicare ai rapporti di lavoro le previsioni del Ccnl *Riders* (sottoscritto da Assodelivery e UGL *riders*) in quanto considerato privo dei requisiti di adeguata rappresentatività dei lavoratori.

A fronte di questi orientamenti dati dalla giurisprudenza, in via definitiva, l'attività di consegna merci tramite mediazione di piattaforma viene considerata equiparabile, a livello di inquadramento previdenziale, a quella del lavoro subordinato, in recepimento delle disposizioni del legislatore stabilite dal già menzionato art. 2 del D.lgs. n. 81/2015.

2023

UN ANNO DI PROPOSTE di semplificazione dall'Ordine di Milano

• A CURA DELLA REDAZIONE •

Come ogni anno procediamo offrendo una sintesi delle 12 Proposte del mese elaborate, da parte della Commissione Semplificazione del Centro Studi Unitario Ordine-Ancl Milano, nel 2023. Commissione che è operativa e presente da più di 10 anni. Le attività svolte dalla Commissione hanno lo scopo precipuo di individuare e progettare modifiche e riforme che spaziano su vari livelli di intervento, sia riforme strutturali che piccole idee di modifica o “di manutenzione” delle norme, o ancora idee che si situano in una ideale linea mediana fra le due precedenti; non troppo complesse, non troppo semplici.

I principi cardine ispiratori dei lavori sono: concretezza, precisione, sistematicità, fattibilità operativa, intercettazione degli abusi.

E non è un caso che il lavoro di questi anni è confluito in un'opera di raccolta corale di alcuni lavori, che ha incluso anche due proposte di riforma articolate, una sulla CIGO e una sullo smart-working, e che è stata presentato al CNO a fine 2022.

Nel corso degli anni si ricorda che sono stati pubblicati anche due orientamenti, sulla stabilizzazione Co.co.co. e sull'offerta conciliativa, che sono sembrati opportuni di fronte ad alcune incertezze normative e relative necessità interpretative. Non solo: un altro lavoro di rilievo ha riguardato la completa riscrittura del D.Lgs. 104/2022 in chiave più semplice ma anche più razio-

nale, sempre nel pieno rispetto della Direttiva UE a cui si richiama.

Nel restare sempre a disposizione dei Colleghi e della Categoria tutta, si confida che davvero inizi una stagione di semplificazione e razionalità, di cui c'è assoluto bisogno, non solo in quanto operatori ma in quanto cittadini e professionisti-imprenditori, per rilanciare un mondo del lavoro che ha assolutamente bisogno anche della competenza e dell'occhio esperto dei Consulenti del Lavoro.

I lavori che sono stati richiamati sono disponibili per la lettura e il download, unitamente a tutti gli elaborati della Commissione Semplificazione, sia sul sito dell'Ordine di Milano (cliccando [qui](#)) che sul sito della Fondazione Consulenti del lavoro di Milano (cliccando [qui](#)).

A seguire, dunque, una tabella sintetica che ripropone tutti gli argomenti trattati nell'anno corredati da un breve e non esaustivo riepilogo delle proposte avanzate, con la possibilità di scaricare il singolo articolo attraverso *link* ipertestuali per permettere al lettore di approfondire i temi trattati. Chiude l'anno il contributo, nel presente numero della Rivista, L'acconto della discordia, di Manuela Baltolu.

“

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”)

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ GENNAIO 2023</p> <p>RENDIAMO IL DURC VERAMENTE POSITIVO!</p> <p>Di Manuela Baltolu, Consulente del Lavoro in Sassari</p>	<p>Proposte per modificare il Durc on line</p>	<p>Al fine di rendere il Durc -strumento indispensabile per le aziende- più accessibile e affiancarlo nel cammino verso la legalità, si propone di intervenire su</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Termine per regolarizzare: 30 gg lavorativi – 45 gg lavorativi in presenza di dilazione di pagamento 2) Richiesta nuovo Durc: 30 gg prima della scadenza del Durc in corso di validità 3) Posizioni debitorie su più gestioni: unica comunicazione valida per tutte le gestioni 4) Regolarizzazione avvenuta entro 30 gg ma dopo l'emissione del Durc: riapertura del Durc negativo, modificandolo con esito positivo.

2023: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ FEBBRAIO 2023</p> <p><u>RENDIAMO IL DURC VERAMENTE POSITIVO!!!</u> (2° PUNTATA)</p> <p>Di Manuela Baltolu, Consulente del Lavoro in Sassari</p>	<p>Durc on line: non solo criticità amministrative ma anche "di merito"</p>	<p>Sono state elaborate ulteriori proposte di modifica al Durc on line:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>◆ MARZO 2023</p> <p><u>INFORTUNI SUL LAVORO: UNA DIMENSIONE UNITARIA</u></p> <p>di Andrea Asnaghi, Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>Ritorno alla gestione unica ed all'unicità dell'assicurazione</p>	<p>Si propone una semplice revisione che si richiama ad una prospettiva unitaria, che reciterebbe così: tutti coloro che lavorano sono obbligatoriamente soggetti all'assicurazione sugli infortuni (o malattie professionali, ovviamente) alle medesime condizioni.</p> <p>Più nel dettaglio</p> <ul style="list-style-type: none"> - revisione dell'art. 1 del TU Inail, non operando distinguo - non più attuali - fra chi è addetto a macchine eteronomamente azionate (o addetto a lavorazioni elencate) e chi non vi rientra - un secondo elemento di unificazione dovrebbe riguardare l'assicurabilità di tutti i soggetti operanti in una realtà, senza distinzione, dall'imprenditore sino allo stagista o al lavoratore occasionale - un terzo elemento di unificazione riguarda la distinzione, operata dal 2000 in differenti gestioni tariffarie: "industria, artigianato, terziario e altre attività". L'essere compreso in una o nell'altra di queste gestioni comporta, per il medesimo rischio, l'applicazione di aliquote assicurative differenti. <p>Sperequazioni, miscugli indifferenziati, aleatorietà si possono evitare tornando alla gestione unica (oltretutto più semplice ed immediata) ed all'unicità dell'assicurazione.</p>
<p>◆ APRILE 2023</p> <p><u>LICENZIAMENTI E DIMISSIONI: LA RINUNCIA AL PREAVVISO DA PARTE DEL NON RECEDENTE</u></p> <p>di Alberto Borella, Consulente del Lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p>Natura reale o obbligatoria del preavviso e interesse giuridicamente qualificato in favore della parte recedente: analisi delle criticità e proposte di miglioramento</p>	<p>1) Si propone un intervento sull'art. 2118 c.c. specificando le conseguenze della rinuncia della parte non recedente al preavviso lavorato.</p> <p>a) la parte non recedente intende porre fine immediatamente al rapporto durante il preavviso lavorato (rigorosamente inteso ossia il solo periodo stabilito dal Ccnl o dalle parti): questa situazione va considerata come una sorta di contro-licenziamento o contro-dimissioni anche se esclusivamente in relazione all'obbligo di corrispondere un risarcimento per il diniego, da parte del non recedente, alla dichiarata disponibilità del recedente di prestare attività lavorativa durante il preavviso, ovviamente considerando, per la sua quantificazione, solo la parte di esso non lavorato, con annessa copertura contributiva qualora la rinuncia avvenisse da parte del datore di lavoro;</p> <p>b) il non recedente, a fronte di una anticipata comunicazione di recesso rispetto ai termini minimi di preavviso previsti tra le parti, vuole a sua volta recedere prima che decorra ufficialmente il preavviso lavorato: questo fatto va qualificato come un vero e proprio licenziamento, con tutto ciò che ne consegue.</p> <p>2. Inserire la predetta clausola nel contratto individuale di assunzione conosci che lasciare <i>in toto</i> all'autonomia privata la disciplina di tale fattispecie comporta sempre un rischio di contenzioso che sarebbe bene evitare con un intervento alla fonte nei termini.</p> <p>3. Intervenire a livello di Ccnl. Qui purtroppo pare che la sensibilità degli estensori degli accordi collettivi sia, in alcuni casi, piuttosto scarsa. Farsi una domanda circa la reale capacità delle parti contrattuali di comprendere ed efficacemente tutelare gli interessi dei propri rappresentati pare essere d'obbligo.</p>



2023: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ MAGGIO 2023</p> <p>VORREI... NON VORREI... MA SE VUOI...</p> <p>Di Manuela Baltolu, Consulente del Lavoro in Sassari</p>	<p>Proposte al disegno di lavoro in materia di lavoro (CdM del 1° maggio 2023)</p>	<p>La proposta mira ad incidere sui lavori in corso di consolidamento del disegno di legge in materia di lavoro approvato in CdM del 1° maggio 2023; in particolare, la norma che viene posta sotto osservazione recita che <i>"In caso di assenza ingiustificata protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a cinque giorni, il rapporto si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina di cui al presente articolo"</i>. Si tratta di una norma a tutela delle aziende in tutti quei casi dove i lavoratori, strategicamente, "spariscono" fisicamente dal posto di lavoro e diventano irreperibili ad oltranza.</p> <p>Qui si innestano le proposte di semplificazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - opportuno identificare un lasso di tempo determinato entro cui valutare le assenze, che dovrebbero essere considerate utili allo scopo anche qualora non siano continuative, per evitare che i lavoratori disonesti ne possano approfittare; - nasce la problematica di istituire una nuova procedura pseudo-disciplinare che si concluda con la definizione delle dimissioni per fatti concludenti o, in alternativa, e senza dubbio molto più semplice e snello, si potrebbe stabilire che in caso di licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata non trova applicazione l'obbligo di pagamento del <i>ticket</i> Naspi e, di conseguenza, non sorgerà in capo al lavoratore il diritto alla prestazione. <p>La discussione di questa novità inserita nella bozza del D.D.L. potrebbe essere propedeutica alla valutazione di qualche modifica relativa alla gestione delle dimissioni del lavoratore:</p> <ul style="list-style-type: none"> - eliminare la possibilità attualmente prevista di revocare le dimissioni <i>on-line</i> entro 7 giorni dall'invio telematico, anche per evitare situazioni pregiudizievoli qualora il datore di lavoro avesse, nel frattempo, già provveduto ad assumere un nuovo lavoratore al posto del dimissionario; - genitori dimissionari: appare inutile la convalida obbligatoria delle dimissioni oltre il primo anno ed entro il terzo anno di età o di ingresso in famiglia del figlio; al contrario, è pienamente condivisibile l'obbligo entro il periodo in cui vige il divieto di licenziamento; - resta ferma la legittimità dell'ulteriore tutela relativa alla percezione della Naspi in caso di dimissioni entro il primo anno del figlio, così come l'esonero dall'obbligo del preavviso; dubbi restano, invece, circa l'obbligo in capo all'azienda di erogare l'indennità di mancato preavviso al lavoratore, che comunque ha scelto unilateralmente di interrompere il rapporto di lavoro, quantomeno nella formula attuale in cui la relativa somma resta totalmente in capo al datore di lavoro, così come il pagamento del <i>ticket</i> Naspi che sarebbe opportuno porre a carico dello Stato, costituendo una specifica tutela alla genitorialità; - qualora il padre lavoratore non abbia reso noto al datore di lavoro l'avvenimento della paternità e decidesse poi di dimettersi entro l'anno del figlio, senza convalidare le proprie dimissioni, laddove il lavoratore pretendesse successivamente il reintegro per inefficacia delle dimissioni non convalidate, si dovrebbe prevedere una tutela della buona fede del datore di lavoro che, di fatto, è stato tenuto totalmente allo scuro della situazione, e quindi non in grado di valutare l'obbligo di convalida delle dimissioni rassegnate nel periodo "protetto".
<p>◆ GIUGNO 2023</p> <p>LE AGEVOLAZIONI UNDER</p> <p>Di Clarissa Muratori e Federica Sgambato, Consulenti del Lavoro in Milano</p>	<p>Semplificare le procedure amministrative e migliorare l'accesso ai dati a vantaggio della intera collettività</p>	<p>Si propone di poter certificare in anticipo e formalmente lo stato occupazionale del lavoratore, elemento che serve per poter accedere alle agevolazioni.</p> <p>Oppure, si propone di associare al codice fiscale del lavoratore un blocco in fase di controllo Uniemens al fine di permettere alle aziende di non accedere a risorse pubbliche indebite, evitando così successivi recuperi estremamente gravosi.</p> <p>L'Inps è in grado di fare tutto questo e sarebbe davvero opportuno agire in anticipo. Infine, si riflette sul fatto che l'Inps ha anche una funzione di carattere sociale, ovvero sia quella di supportare cittadini, aziende e soggetti che ad essa si rivolgono, assistendoli nei corretti adempimenti che le diverse norme impongono: la legge non ammette ignoranza ma si potrebbe quanto meno ridurre d'ufficio le sanzioni alla misura degli interessi legali.</p> <p>Già l'articolo 116, comma 15, lettera a) della Legge n. 388/2000 contiene un'analogia previsione per i casi di mancato o ritardato versamento dei contributi dovuti, derivante da oggettive incertezze amministrative e/o diversi orientamenti giurisprudenziali.</p> <p>Questa stessa soluzione, sempreché si dimostri la buona fede del datore di lavoro e vi sia un'autocertificazione del lavoratore, si potrebbe estendere anche alle ipotesi di recupero dei contributi omessi per errata applicazione del massimale contributivo di cui alla sopracitata Legge n. 335/1995.</p>

2023: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ LUGLIO 2023</p> <p>LAVORO SPORTIVO DILETTANTISTICO. PARTIAMO DA DUE MODIFICHE</p> <p>Di Alberto Borella, Consulente del Lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p>Modifiche alla nuova disciplina del lavoro sportivo prevista dal D.lgs. n. 36 del 28.02.21</p>	<p>Si affronta la questione "orario di lavoro" per il quale viene fissata una <i>dead line</i> al superamento della quale il lavoro sportivo nella forma della co.co.co. cessa di essere presunto come tale (presunzione relativa): il limite è settimanale o una media nell'arco del contratto? Basta richiamare il mero superamento delle 18 ore o è comunque prevista una attività di indagine rivolta alle modalità di svolgimento del rapporto e da qui verificare l'effettiva volontà delle parti? Che senso ha questa presunzione relativa se l'effettivo comportamento delle parti è sempre il fulcro di una eventuale riqualificazione? Onere della prova invertito o no, il verbale dovrà dare conto dell'accertamento di una diversa volontà delle parti, <i>ab origine</i> oppure modificatasi nel corso del rapporto lavorativo. E quali sarebbero le conseguenze del superamento della prestazione settimanale massima indicata? Si andrebbe verso una riqualificazione con implicazioni a carattere previdenziale e fiscale... Vale la pena tutto questo a fronte di un possibile aumento del contenzioso per riqualificazioni di rapporti svolti appena sopra il limite delle 18 ore e che non avrebbero, soprattutto dal punto di vista pensionistico, una grande utilità per questi soggetti?</p> <p>Secondo aspetto da considerare nell'individuazione di un limite orario settimanale: questo farebbe presupporre che tutti i lavoratori sportivi debbano per legge essere pagati a ore.</p> <p>○ quantomeno che debba essere necessaria una sorta di tracciamento della prestazione lavorativa in termini di ore.</p> <p>E ancora: per il calcolo del limite deve essere escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive.</p> <p>Se si intende retribuire queste ore, si dovrà tenere contabilmente distinte - sul Libro Unico del Lavoro o sul Registro delle attività sportive dilettantistiche - le ore di allenamento da quelle di partecipazione alla manifestazione. Resta il dubbio che, ove non le si volesse pagare, potrebbero essere considerate prestazioni di volontariato, vietate a chi svolge qualsiasi altra attività retribuita con l'ente di cui il volontario è socio o associato o tramite il quale svolge la propria attività sportiva.</p> <p>Terzo aspetto: le prestazioni sportive dei volontari... ove risultasse che un volontario, un istruttore, avesse percepito un compenso non riconducibile a spese di vitto, alloggio, di viaggio e di trasporto - o anche solo un rimborso di spese non ritualmente documentate - si applicherebbe una sanzione? e quale? verrà riqualificato come lavoratore subordinato per l'attività di volontariato anche se la prestazione non superasse le 18 ore settimanali? e se unitamente alle prestazioni di volontariato venisse accertata una diversa attività sportiva regolarmente retribuita, ma emergesse che le due prestazioni complessivamente non vanno a superare le 18 ore settimanali, che accadrebbe a questi due rapporti?</p> <p>Da tutto quanto precede nasce la seguente proposta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. cancellare il limite massimo delle 18 ore settimanali per le co.co.co; 2. eliminare la incompatibilità delle prestazioni retribuite con il volontariato. Lasciando poi che sia la normale attività ispettiva a contrastare le situazioni di irregolarità sostanziale dei vari rapporti.
<p>◆ AGOSTO 2023</p> <p>IL DISTACCO TRANSNAZIONALE. PROCEDURE E ADEMPIMENTI</p> <p>Di Loredana Buzzanca, Consulente del Lavoro in Varese</p>	<p>Proposta per semplificare la procedura di distacco transnazionale</p>	<p>Al fine di superare le difficoltà che possono insorgere dalle contraddizioni che emergono tra la nostra legislazione e le legislazioni degli stati UE nonché le criticità nascenti dal tentativo di porre in essere la norma del paese di destinazione rispetto al puntuale adempimento delle norme del nostro Stato, si ipotizza una procedura che renda veramente libera la circolazione dei lavoratori e che metta il datore di lavoro al riparo da sanzioni.</p> <p>Si pensa ad un intervento sulla direttiva che rimandi all'applicazione puntuale della direttiva stessa cercando di unificare modalità tecniche e tempi. In particolare, si propone</p> <ul style="list-style-type: none"> - di unificare la procedura di notifica su un portale che abbia una procedura condivisa dagli stati UE - di unificare i tempi entro i quali fare le notifiche di ingresso dei lavoratori perché variano da Stato a Stato - di snellire le regole di applicazione della legislazione sociale stessa nella fase di analisi, subordinando il requisito di applicazione al requisito di prevalenza e legale funzionale - di elaborare un'impostazione di rispetto delle paghe orarie e delle regole sugli orari di lavoro da applicarsi ai lavoratori interessati.

2023: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ SETTEMBRE 2023</p> <p>WELFARE PURO E WELFARE DI PRODUTTIVITÀ: INDICAZIONI CHIARE DALLA "WELFARE COMPANY" E IN C.U.</p> <p>Di Mariagrazia di Nunzio, Consulente del Lavoro in Milano</p>	<p>Tra <i>welfare</i> "puro" e di "Produttività": proposte per migliorare il flusso comunicativo dei dati con le <i>welfare companies</i></p>	<p>Si propone a tutte le piattaforme di <i>welfare</i> di inserire in maniera chiara la tipologia di bene in natura, servizio o prestazione definendo il trattamento che avrà in C.U. (casella C.U. e codice onere detraibile) e l'Agenzia delle Entrate dovrà prevedere caselle <i>ad hoc</i> in C.U. per fare in modo che vengano certificati tutti i beni, i servizi e le prestazioni erogati dalle aziende sottoforma di <i>welfare</i> (anche quelle prestazioni che non hanno rilevanza ai fini della certificazione dei redditi 730 e Unico). Quali i vantaggi insiti in questa proposta? sarà molto più agevole rendicontare e "quadrare" per l'azienda e per gli addetti all'amministrazione del personale ciò che il dipendente ha utilizzato del <i>welfare</i> a Sua disposizione (si noti che oggi dalla C.U. non è possibile evincere il totale del <i>welfare</i> utilizzato, in quanto alcune poste di <i>welfare</i> non confluiscono in C.U.).</p>
<p>◆ OTTOBRE 2023</p> <p>LE AGEVOLAZIONI UNDER... SEGUIRANNO SANZIONI?</p> <p>A cura della commissione semplificazione del Csu</p>	<p>Elaborazione di proposte da sottoporre a Inps per una migliore gestione delle agevolazioni Under 36 che metta i datori di lavoro in una situazione di maggiore tranquillità</p>	<p>Lo Stato concede alle imprese delle agevolazioni contributive per l'assunzione di giovani a tempo indeterminato, al ricorrere di tutti i requisiti previsti per legge. In caso di fruizione indebita delle suddette agevolazioni, si prevede il pagamento dei contributi non versati in precedenza unitamente alle relative sanzioni. L'Inps possiede una banca dati vastissima, per tale ragione è certamente l'ente più idoneo ad individuare i requisiti richiesti dalla norma.</p> <p>In tempi rapidi l'Istituto ha messo a punto una specifica <i>utility</i> in cui è possibile recuperare l'informazione del tempo indeterminato, e così accedere serenamente ai finanziamenti pubblici. L'<i>utility</i> non ha carattere certificativo ed il lavoratore in questione potrebbe in buona fede dichiarare dati non corretti, ma è questo lo strumento al quale fare affidamento, pur contenendo dati che non sono aggiornati in tempo reale (o meglio, le indicazioni presenti nell'<i>utility</i> potrebbero risultare disallineate a seconda delle tempistiche di interrogazione del sistema).</p> <p>La riflessione della Proposta del mese è stata sollecitata anche dalla circostanza che molte aziende sono state oggetto di controlli da parte della vigilanza documentale sull'agevolazione UNDER 36 e probabilmente saranno costrette a riversare all'Inps migliaia e migliaia di euro di sanzioni (valori alti dati dal livello dei tassi di interessi).</p> <p>Cosa si vuole suggerire?</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'Inps dovrebbe eseguire controlli più rapidi per dare certezza e tranquillità ai datori di lavoro - I ritardi negli accertamenti determinano un aumento del valore delle sanzioni del tutto irrazionale vista l'onerosità generata dagli attuali tassi di interesse. Tanto premesso, si potrebbe applicare in questi casi la riduzione delle sanzioni civili ex articolo 116, comma 15 ammettendo quale criterio anche l'incertezza oggettiva derivante dall'assenza di strumenti certificativi, considerando anche la buona fede di chi applica lo sgravio. - Sarebbe opportuno che l'Istituto garantisca una condotta quanto più possibile univoca tra le varie sedi territoriali al fine di scongiurare il rischio di un'indebita fruizione dell'agevolazione in parola. - Nel caso in cui l'interrogazione dell'<i>utility</i> e la dichiarazione del lavoratore lasciano dubbi circa la presenza dei requisiti per accedere al beneficio, si potrebbe chiedere che la sede Inps territorialmente competente, se interpellata tramite cassetto bidirezionale, sia disponibile ad effettuare verifiche puntuali e specifiche per dirimere le incertezze sulla presenza o meno dei requisiti, senza sottrarsi alla richiesta limitandosi a citare le circolari in materia, perché tale condotta, evidentemente, oltre a non portare a nulla, appare del tutto inadeguata da parte di una pubblica amministrazione. - Si potrebbe puntare sul miglioramento dell'attuale estratto contributivo del dipendente anziché soffermarsi sul miglioramento dei dati contenuti nell'<i>utility</i>. - Si potrebbe valutare il riconoscimento dello sgravio a posteriori, sotto forma di rimborso in F24, e solo dopo attenta verifica dell'Inps stesso. Con ciò si aprirebbe la possibilità di compensare i contributi eccedenti anche per il personale cessato. Questa ipotesi è pensata come alternativa allo sgravio mensile attualmente vigente. <p>Infine, si potrebbe pensare di abbandonare la strada di norme insidiose sulle agevolazioni contributive e di abbassare, invece, il costo del lavoro, ad esempio riducendo genericamente e senza troppe complicazioni il valore delle aliquote contributive a carico delle aziende.</p>

2023: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ NOVEMBRE 2023</p> <p><u>LA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IN AMBITO INAIL</u></p> <p>Di Alberto Borella, Consulente del Lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p>Come ovviare alla mancanza, presso l'Inail, di una procedura di sospensione</p>	<p>L'Inps fornisce le indicazioni di carattere generale, relativamente ai limiti temporali entro i quali le matricole sospese possono essere correttamente riattivate, ovvero, le matricole cessate provvisoriamente devono essere definitivamente cessate. Un approccio, questo dell'Inps, nel senso della elasticità ed assolutamente apprezzabile.</p> <p>L'Inail, invece, non prevede la fattispecie della sospensione: secondo il TU Inail una Ditta, una Polizza, una Pat o è aperta o è chiusa, con tutte le conseguenze del caso (cfr. art. 12 TU).</p> <p>In particolare: - se un'azienda del settore Artigianato non dovesse più occupare lavoratori dipendenti (o assimilati) dovrà cessare la Polizza Dipendenti. In caso di riassunzione dovrà quindi procedere all'apertura di una nuova Polizza dipendenti;</p> <p>- se si tratta di una ditta del Commercio o dell'Industria la mancanza di lavoratori dipendenti o assimilati (soci o co.co.co.), occorrerà cessare l'intera ditta e presentare l'autoliquidazione.</p> <p>In caso di nuove assunzioni riaprirà la posizione chiedendo all'Inail la riattivazione del Codice ditta.</p> <p>In entrambi i casi l'azienda perderà l'oscillazione del tasso per prevenzione. La proposta che si formula è nel senso di richiedere all'Inail di potere attivare la procedura di comunicazione di sospensione (ed eventuale riattivazione) dell'attività, fissando come termine massimo della stessa un periodo di 18 mesi oltre il quale la posizione verrà considerata cessata provvisoria. Tale stato passerebbe poi, dopo oltre 6 mesi di parcheggio nello stato di cessata provvisoria, nello stato di cessata in via definitiva laddove l'azienda risulti cancellata in CCIAA.</p> <p>Una richiesta che va nel segno della elasticità che consenta tempistiche differenti, laddove vi siano comprovati elementi, da valutarsi a cura delle singole strutture provinciali.</p>
<p>◆ DICEMBRE 2023</p> <p><u>L'ACCONTO DELLA DISCORDIA</u></p> <p>Di Manuela Baltolu, Consulente del Lavoro in Sassari</p>	<p>Modalità di calcolo del versamento dell'acconto dell'imposta sostitutiva sulla rivalutazione del TFR</p>	<p>Si propone di stabilire una volta per tutte una modalità di calcolo certa per determinare l'ammontare dell'acconto dovuto sulla rivalutazione del TFR, ad esempio applicando il coefficiente noto ad una determinata data, magari al 30 novembre, o determinandolo quale valore medio rispetto ai coefficienti degli ultimi 12 mesi.</p> <p>Ancora più immediato sarebbe eliminare l'acconto e versare l'intero importo a febbraio in un'unica soluzione, cancellando possibili errori di calcolo ed inutili compensazioni debiti/crediti.</p>

PRESCRIZIONE DEI CREDITI DA LAVORO già in costanza di rapporto*

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

Con un'interessante sentenza di segno opposto rispetto al più recente orientamento della Cassazione in materia di prescrizione dei crediti retributivi, il Tribunale di Bari, sezione lavoro, con sentenza 6 settembre 2023, n. 2179, ha offerto diverse motivazioni per le quali i rapporti di lavoro tutelati dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, come da ultimo modificato dalla Riforma Fornero del 2012, debbano intendersi rapporti stabili e, come tali, la prescrizione quinquennale dei crediti retributivi decorrerebbe già in costanza di rapporto e non dalla cessazione dello stesso.

I giudici della Suprema Corte – con più pronunce, tutte molto recenti (Cass. civ., Sez. lavoro, Sent., 20/10/2022, n. 30957; Cass. civ., Sez. lavoro, Ord., 13/02/2023, n. 4307; Cass. civ., Sez. lavoro, Ord., 23/03/2023, n. 8403) – ritengono che l'impianto di tutele offerto tanto dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, come modificato dalla legge n. 92 del 2012, quanto dalla disciplina delle c.d. tutele crescenti, non consentano al lavoratore di conoscere, con anticipo e certezza, l'esatta tutela apprestagli dalla legge in caso di licenziamento illecito. Le due normative infatti prevedono una pluralità di fattispecie di licenziamento invalido e conseguentemente un ventaglio di tutele applicabili, solo alcune ripristinatorie del rapporto di lavoro. Secondo la Suprema Corte mancherebbe il presupposto essenziale per sostenere la reale stabilità dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ossia la certezza della sanzione reintegratoria in caso di recesso invalido, al contrario di quanto accadeva in vigore della vecchia versione dell'art. 18, che garantiva sempre la reintegrazione in ogni ipotesi di licenziamento giudicato invalido dal

giudice. Se dunque la legge non garantisce con certezza la riammissione in servizio in caso di licenziamento invalido, non può ragionevolmente essere preteso che il lavoratore faccia valere, in costanza di rapporto, i propri diritti retributivi, col rischio di essere ritrosivamente licenziato. Per questa ragione i giudici di legittimità sostengono che il termine di prescrizione quinquennale dei diritti retributivi decorrerebbe sempre dalla cessazione del rapporto di lavoro e mai in costanza dello stesso.

A questa posizione si sono tuttavia contrapposte molte corti di merito (Corte d'Appello di Milano, 89/2019; Trib. di Napoli, Sent. 12/11/2019, n. 7343), tra le quali il Tribunale di Bari nella sentenza in commento, che ha esposto molto chiaramente i motivi per i quali ritiene non condivisibile l'approdo dei magistrati di legittimità.

Il Giudice pugliese ha dapprima sottolineato come la Riforma Fornero (L. n. 92/2012), nel riformulare le tutele di cui all'art. 18 nell'ottica di una loro differenziazione a seconda della gravità dei motivi di invalidità del recesso, abbia per la prima volta enucleato una specifica disciplina per i casi di licenziamento determinato da motivo illecito *ex art. 1345 c.c.*, riconoscendo per tali ipotesi al lavoratore – qualunque sia la dimensione occupazionale di parte datoriale – il diritto alla reintegrazione e al pagamento di tutte le retribuzioni decorrenti dalla data di illecita espulsione a quella di effettivo reintegro, senza neppure la possibilità di detrarre da tale posta risarcitoria il c.d. *aliunde percipiendum*. Si tratta, invero, della stessa tutela che la precedente formulazione dell'art. 18 offriva in tutti i casi di licenziamento, pertanto – secondo il magistrato ➤

* Pubblicato in Corriere delle Paghe, 11, 2023.

PRESCRIZIONE DEI CREDITI DA LAVORO GIÀ IN COSTANZA DI RAPPORTO

del lavoro barese – il rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve ritenersi stabile ed inesistente il c.d. *metus* del lavoratore, ossia il timore di esercitare un proprio diritto per paura di subire una ritorsione che porti alla cessazione del suo rapporto di lavoro. Eliminato dunque il *metus*, la prescrizione non può che seguire la regola ordinaria secondo cui la stessa decorre dal giorno in cui il diritto di credito può essere fatto valere, dunque anche in corso del rapporto di lavoro. A nulla rileverebbe l'esistenza di tante fattispecie diverse di invalidità del recesso, perché all'unica fattispecie di recesso ritorsivo consegue per espressa previsione di legge la sola sanzione della reintegrazione.

Un'ulteriore argomentazione a sostegno della stabilità del rapporto a tempo indeterminato rientra nell'alveo di tutela apprestata dall'attuale art. 18 dello Statuto dei Lavoratori è il rilievo della piena conoscibilità *ex ante* della stabilità del rapporto da parte del lavoratore, in quanto è la legge stessa a prevedere la sanzione della reintegrazione in caso di licenziamento ritorsivo. Dunque il lavoratore è in condizione di sapere sin dal momento della sua assunzione qual è la tutela che l'ordinamento gli appresta in caso di ritorsione a fronte del legittimo esercizio di un suo diritto.

Sulla base di queste riflessioni il magistrato del lavoro barese ha sollevato dubbi di legittimità costituzionale degli articoli del codice civile che disciplinano l'istituto della prescrizione (artt. 2948, n. 4, 2955, n. 2 e 2956 n. 1 c.c.) per come interpretati dalla giurisprudenza della Cassazione, nella parte in cui viene negata la decorrenza della prescrizione dei crediti di lavoro in costanza di rapporto anche se si tratta di un rapporto connotato da adeguata stabilità.

In particolare, vi sarebbe contrasto con l'art. 3 della Carta costituzionale ove si consideri che tale interpretazione produrrebbe un'irragionevole differenziazione di trattamento per

i crediti di lavoro già estinti per prescrizione alla data di entrata in vigore della L. n. 92/2012 rispetto ai crediti di lavoro sorti successivamente a tale data, il cui termine di prescrizione decorrerebbe dalla cessazione del rapporto e ciò nonostante il rapporto di lavoro abbia sempre avuto carattere stabile, sia prima che dopo il 2012.

Tale interpretazione giurisprudenziale inoltre creerebbe una irragionevole disparità di trattamento tra crediti da lavoro non già prescritti alla data di entrata in vigore della L. n. 92/2012 inerenti a rapporti di lavoro privati e i crediti di lavoro inerenti al rapporto di lavoro pubblico (che si prescrivono in costanza di rapporto), nonostante entrambi i rapporti siano parimenti dotati di stabilità.

Ancora, tale interpretazione contrasterebbe con il principio di eguaglianza sostanziale laddove si applicherebbe lo stesso regime di prescrizione per rapporti stabili (come quelli assistiti dalle tutele di cui all'art. 18 dello Statuto) e per rapporti che invece stabili non sono perché la relativa disciplina a tutela del licenziamento invalido non ricollega espressamente al provvedimento ritorsivo la sanzione della nullità (come nel caso dei contratti a tutele crescenti).

Le argomentazioni della sentenza in commento sono senz'altro condivisibili, atteso che l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori nella più recente novella appresta una stabilità di tutela in grado di cancellare ogni effetto al provvedimento espulsivo motivato unicamente da ragione ritorsiva. L'inerzia del lavoratore nel far valere i propri diritti sorti in costanza del rapporto di lavoro non può che portare all'estinzione degli stessi, a salvaguardia della certezza del diritto, al pari di ciò che accade a tutti gli altri diritti. Non può parlarsi infatti di *metus* del prestatore di lavoro laddove – quand'anche vittima di atteggiamenti ritorsivi – egli ha tutti gli strumenti per ricevere tutela dalla legge.

■ F. NARDELLI SVILUPPA ALCUNE RIFLESSIONI SUL SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO

IL SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO

-analisi della normativa*

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

Il contributo esamina lo strumento del Supporto per la formazione e il lavoro, introdotto dall'art. 12, D.l. n. 48 del 2023, convertito con modificazioni in L. n. 85 del 2023, andando -in un certo modo- a sostituire il Reddito di Cittadinanza, con lo scopo "di favorire l'attivazione nel mondo del lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa". L'obiettivo è quello di "favorire l'inserimento nel mercato del lavoro degli "occupabili" attraverso la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive in loro favore".

Le modalità operative possono riguardare il servizio civile universale (SCU) e i progetti utili alla collettività (PUC), ovvero progetti "a titolarità dei comuni o di altre amministrazioni pubbliche a tale fine convenzionate con i comuni, in ambito culturale, sociale, artistico, ambientale, formativo e di tutela dei beni comuni, da svolgere presso il comune di residenza, compatibilmente con le altre attività del beneficiario". Un'ulteriore possibilità è fornita dalla partecipazione ad attività di volontariato presso enti del Terzo settore.

I destinatari del Supporto per la formazione e il lavoro devono possedere alcuni requisiti.

- non devono possedere i requisiti per accedere all'Assegno di inclusione
- non deve trattarsi, di componenti di nuclei familiari con disabilità, minorenni o con over 60 o di componenti in condizioni di svantaggio e inseriti in programmi di cura e assistenza dei servizi socio-sanitari territoriali certificati dalla pubblica amministrazione (salvo deroghe specifiche)

- devono essere soggetti di età compresa tra i 18 e i 59 anni, che presentino un valore dell'ISEE familiare non superiore a 6.000 euro annui
- devono essere in possesso dei requisiti per i percettori dell'Assegno di inclusione in merito a cittadinanza, residenza e soggiorno, situazione economica e relativa al godimento dei beni durevoli; l'unica differenza è costituita dal valore ISEE familiare che deve avere il valore sopra esposto.

La misura del SFL è di natura personale; i requisiti richiesti *stranamente* non tengono in considerazione aspetti quali competenze, bagaglio professionale, storia lavorativa, contesto di vita e mercato del lavoro, a differenza di quanto avviene in altri Paesi Europei.

L'SFL prevede la partecipazione a progetti di formazione e/o a percorsi di qualificazione, riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive, ma *stranamente* non verranno prese in considerazione le competenze possedute dai beneficiari e quelle necessarie per l'inserimento nel mercato del lavoro. In questo modo diviene difficile realizzare il cosiddetto *Job Matching* che è l'obiettivo del provvedimento.

In termini procedurali, il primo passo è l'iscrizione presso il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), con la sottoscrizione di un patto di attivazione digitale (dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro ai soggetti accreditati ai servizi per il lavoro *ex art. 12, D.lgs. n. 150/2015*).

Esperito il primo *step*, sarà possibile stipulare il patto di servizio personalizzato con cui il can-

* Sintesi dell'articolo pubblicato in LG, 10/2023, pag. 884 dal titolo *Il Supporto per la formazione e il lavoro. Prime riflessioni sullo strumento introdotto dal c.d. Decreto lavoro.*

IL SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO - ANALISI DELLA NORMATIVA

didato dovrà dichiarare di essersi rivolto ad almeno tre agenzie per il lavoro o ad enti autorizzati, con prevedibili difficoltà per coloro che hanno un'alfabetizzazione digitale limitata.

Successivamente il candidato potrà iniziare il percorso formativo in due possibili modalità. Una prima modalità scelta dai servizi per il lavoro competenti: il candidato potrà ricevere offerte di lavoro, servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro, essere inserito in specifici progetti di formazione.

Una seconda modalità autodeterminata con scelta autonoma dei progetti di formazione a cui aderire.

In caso di partecipazione ai programmi formativi e ai progetti utili alla collettività, per tutta la loro durata e, comunque, per un periodo massimo di dodici mensilità, l'interessato riceverà un'indennità di partecipazione pari ad un importo mensile di euro 350, erogata da parte dell'Inps.

Non può sfuggire il confronto con l'importo dell'Assegno di inclusione che in alcuni casi può superare i 600 euro mensili nonostante il livello di ISEE richiesto sia superiore rispetto a quello richiesto per il Supporto per la formazione e il lavoro, e quindi, non è chiaro perché "un soggetto occupabile, che si adoperi in vista di una effettiva (ri)collocazione nel mercato del lavoro, debba percepire meno rispetto a chi, sebbene per ragioni altrettanto meritevoli di tutela, non sia occupabile".

Il periodo di godimento parte dall'"inizio del percorso formativo", ma non è chiaro se il periodo di 12 mesi sia frazionabile o possa essere sospeso per ragioni di carattere personale o anche per altri motivi giustificabili.

L'erogazione dell'indennità viene sospesa in caso di mancata iscrizione a percorsi di istruzione degli adulti di primo livello o comunque funzionali all'adempimento dell'obbligo di istruzione. La norma sembra escludere il rischio che il percorso formativo non si concluda con l'inserimento del beneficiario nel mercato del lavoro e cioè sembra confidare senza alcuna riserva nella capacità dei servizi competenti di individuare il percorso che si rilevi maggiormente appropriato per rispondere alle esigenze delle

imprese. In base alle esperienze del passato, tale conclusione risulta tutt'altro che scontata, o per certi aspetti quasi azzardata. I servizi per il lavoro nel recente passato non sono stati, all'altezza delle aspettative.

Per cercare di ridurre tali rischi, è prevista "l'interoperabilità di tutte le piattaforme digitali dei soggetti accreditati al sistema sociale e del lavoro". L'istituzione di tale piattaforma, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, potrà favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e rafforzare le competenze dei beneficiari. Sarà necessaria una costante analisi in tempo reale dei fabbisogni del mercato del lavoro per consentire l'individuazione di percorsi formativi di qualità. Condizionare la percezione della indennità alla partecipazione del lavoratore ad attività formative di qualità potrebbe dare maggiori garanzie di successo.

È previsto un incentivo a favore delle agenzie per il lavoro per ogni beneficiario assunto a conclusione dell'attività di mediazione operata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva.

Nel caso di assunzione di beneficiari del SFL, i datori di lavoro potranno godere di incentivi a seconda che stipulino con il lavoratore un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato.

In particolare, nel primo caso, il datore di lavoro beneficerà, per un periodo massimo di dodici mesi, dell'esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali; nel secondo caso, invece, sarà riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei contributi previdenziali; in entrambi i casi l'esonero non riguarda i premi e i contributi dovuti all'Inail.

Gli incentivi saranno riconosciuti esclusivamente ai datori che inseriranno l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL.

Si tratta di misure di sicuro interesse per gli imprenditori, che potrebbero generare un interessante attrattiva ed un volano utile all'utilizzo dello strumento da parte dei possibili soggetti beneficiari.

DI ANDREA ASNAGHI

Consulente del Lavoro
in Paderno Dugnano (Mi)

I PREMI, I NETWORK, IL BRAND ... e noi

Mi arriva per posta un simpatico invito ad aderire ad un *network* professionale prestigioso (inutile, non farò nomi, non mi sembra elegante). Istintivamente (anzi, ingenuamente) penso con piacere che magari qualcuno mi avrà notato, si sarà interessato ai miei piccoli e pochi lavori, chissà, forse qualcuno avrà parlato bene di me. Invece il tutto è accompagnato, nelle ultime righe, da una proposta economica (nel senso che devo sborsare dei soldi e nemmeno pochi) a fronte della quale avrò un certo ritorno, dicono, di immagine ed una promozione della mia figura professionale. Furbi, penso; questi vendono il nome, e la scusa del *network* e dei complimenti che accompagnano la *mail* è solo un modo per guadagnarci qualcosa e rafforzare soprattutto *il loro brand*. Ma poi vedo sui *social* e nel mondo reale che è tutto un fiorire di *professional network*, di *service partner*, di “brandizzazione” e delle mille altre invenzioni che possono servire a diffondere la propria immagine di successo ed il proprio prestigio, comunque e quantunque. Per non parlare dei premi, delle classifiche, dei *best of*. Con modalità di selezione spesso ignote (mi dicono, nella maggior parte dei casi, c’è anche qui da pagare una *fee* di ingresso) si stilano classifiche professionali indipendentemente dal valore reale dei classificati (alcuni li conosco e so che grande valore hanno, però ne conosco anche altri che non comprendo bene perchè siano in lista). E con qualcuno (che magari non senti da anni) che in privato ti scrive che sta concorrendo al pre-

mio XX e che il tuo voto, espresso sui *social* o con qualche altra modalità, gli farebbe molto piacere.

Io non giudico nessuno, beninteso, ognuno della propria faccia fa ciò che vuole, forse potrei chiedermi se questo non sia un modo per aggirare il divieto di pubblicità comparativa che molti ordini professionali hanno nel proprio codice deontologico: d’altronde dire che in una certa categoria sei il migliore vuol dire che gli altri sono “un po’ meno migliori” di te. E che ci sia qualcuno più bravo di altri è, da una parte, un fatto ovvio, dall’altra parte magari qualche nome o qualche meccanismo di premiazione ti fa venire il dubbio che il più bravo di turno è spesso chi, magari pagando, ha voluto mettersi in lizza e in mostra, si “è mosso bene” o ha le conoscenze giuste. Nel mondo professionale tendo a credere che a parte qualche professionalità davvero stratosferica per testa e lungimiranza, di “Soloni” non ce ne siano poi così tanti, e ci sono in compenso una marea di bravi professionisti che qualcosa da insegnarti ce l’hanno sempre (oltre che da imparare, ma quello non si finisce mai). Restare umili non fa mai male, peraltro; e poi, da quando il successo è automaticamente una garanzia?

Anche certi *network* di professionisti sono fantastici: per parafrasare il tormentone di Annalisa, è tutto un “ho visto lui che raccomanda lei che raccomanda me che raccomando lui”, dove la segnalazione non nasce dalla

lunga e proficua conoscenza, ma - al contrario - la conoscenza, magari superficiale, è specificamente finalizzata alla segnalazione reciproca.

Insomma, siamo nell'epoca dell'immagine, del *brand*, degli *influencer*, dei *like*, dei *social media manager*, delle logge professionali, magari con una spruzzata di beneficenza. Specifico: non si deve certo demonizzare la comunicazione - che è importante e indispensabile oggi - ma è così vano il desiderio che la comunicazione traghetti qualcosa di reale? Specie nel mondo professionale, insisto, chè se una marca di panettoni sostiene che mangiandoli sarai felice per tutto l'anno e sarà sempre Natale (come in una bella canzone di Lucio Dalla) lì siamo nel campo della pubblicità esagerata che ti vuole acchiappare (chi più chi meno, siamo onesti, tutti ci facciamo acchiappare da qualcosa), ma nel mondo delle professioni, spesso con declinazioni fiduciarie e strategiche, questo ha ancora significato? E quindi, ritornando al punto, certe classifiche, certe premiazioni "sponsorizzate" che senso hanno?

Io non vorrei che fra un po' a qualcuno venisse in mente un programma sul genere di "4 ristoranti" (vale anche per "4 alberghi" eh), che anche lì fa un po' sorridere, dai; si prendono 4 esercizi a caso in territorio che ne conta almeno 350/400, li si mette in lizza con modalità di voto discutibili e poi uno viene nominato migliore della zona (con gli altri 400 a cui francamente potrebbero girare le ...orecchie). Ma ve lo immaginate un "4 consulenti" dove un collega un po' altezzoso, simpatico come un granchio negli slip, venisse a mettere il becco nel vostro studio, discettando e criticando su questo e quello, facendovi dei tranelli, mettendo alla berlina le vostre pecche, salvo poi proclamarvi "miglior studio di ..."? Personalmente, per il solo fatto di averlo visto partecipare a un programma simile, sarebbe l'ultimo studio in cui andrei a parare. Perché stiamo parlando di professionisti *fiduciari*, ricordiamolo - dove il limite fra il discutibile e il promozionale (che in alberghi o ristoranti ci sta pure) sfocerebbe qui nel ridicolo ed impro-

ponibile. Magari poi a qualcuno potrebbe venire in mente, che so, un *talent* per consulenti del lavoro (mi immagino anche un possibile nome: *Inps Factor*) fatto per praticanti: chi vince diventa automaticamente consulente senza fare gli esami di Stato (immagino già il sorriso sui praticanti impegnati negli esami in corso: a proposito, in bocca al lupo a tutti).

In compenso, ci starebbe invece benissimo un *format* "Studi da incubo"; la selezione non sarebbe nemmeno difficile, né ci sarebbe nulla da inventare, basterebbe entrare in un qualsiasi studio dei nostri in un periodo di scadenza, alle prese con leggi farneticanti, adempimenti farraginosi, siti e programmi improvvisati e istruzioni che arrivano all'ultimo minuto (quando non il minuto dopo).

Tornando ai premi, mi viene in mente la differenza del nostro Premio Letterario (chi non sa cosa sia o vuole approfondire può consultare il numero di questa Rivista): nessuna iscrizione, nessun pagamento, nessuna raccomandazione, nessuna intenzione "politica", solo attenzione e rispetto. Quest'anno abbiamo premiato un giovane valente studioso che ha reso abbordabile un tema complesso, la rivista di una casa editrice (con una responsabile editoriale che sprizzava entusiasmo da due occhi vividissimi), la curatrice di un'opera di riflessione e ricerca sul lavoro di cura (ha ritirato il riconoscimento con una bellissima bimba, quasi più felice della mamma), un ottimo dirigente Inps autore di un libro sulla cassa integrazione (la cui idea è nata in epoca Covid, dove anche gestire ciò è stato un piccolo dramma nel dramma), un'avvocata emozionatissima, autrice di un docu-romanzo sull'emancipazione femminile (che qualche avvocato sappia ancora provare emozioni è segno che la nostra specie può forse evitare l'estinzione) e il papà di un figlio autistico, che ha trasformato genialmente questa difficoltà in un'opportunità lavorativa e di riscatto esemplare, buona come una pizza. Solo sorrisi veri, strette di mano, abbracci, riconoscenza, stima: in una parola, solo autenticità. Senza classifiche particolari, ▶

un premio non per dire che sei il migliore ma come un “grazie” per ciò che hai fatto.

Forse dovremmo riflettere su alcune parole scritte oltre 40 anni fa da Pasolini (che, quando voleva, sapeva essere intellettuale profetico): *“A tutti i nevrotici del successo, dell'apparire, del diventare, a questa antropologia del vincente, preferisco di gran lunga chi perde. È un esercizio che mi riesce bene. E mi riconcilia con il mio sacro poco.”* Oppure, è il momento giusto per ricordarlo, pensate ai Magi del Vangelo: ricchi, potenti e sapienti andati a vedere un nascituro in una grotta seguendo un'intuizione profetica. E tornati, così dicono le scritture, semplicemente felici e stupiti in

cuor loro, nessun premio, nessuna maglietta con sopra ricamato (la stampa ancora non era stata inventata..) “siamo stati da Gesù”, nessun proclama del tipo “solo noi abbiamo capito tutto”, nessun programma pseudoelettorale al suono di “fidatevi di noi, dateci il potere, Dio è con noi”. No. Solo un'intima, profonda, preziosa ed insostituibile gioia nel cuore, che viene dalle cose vere.

E così, giunti alla fine, approfittiamo dell'ultima citazione per augurare ancora una volta a tutti i lettori un felice Natale. Magari non “*al top*”, non “*glamour*”, ma gioioso e sereno. Con “meno apparenza e più autenticità”. *(Che bello slogan, magari vinco un premio...)*.

L'ACCONTO della discordia

Nelle ultime settimane anche l'imposta sulla rivalutazione del trattamento di fine rapporto (TFR) ha avuto il suo momento di gloria (se di gloria si può parlare).

A 23 anni dalla sua introduzione, la disposizione di cui all'art.11, c.3 del D.lgs.n. 47/2000, che ha modificato le modalità di tassazione del TFR con decorrenza 1° gennaio 2001, ha fatto molto parlare di sé.

Fino al 31 dicembre 2000 l'importo della rivalutazione annuale del TFR maturato al 31.12 dell'anno precedente veniva tassato al momento dell'erogazione (sia a saldo che in caso di anticipazioni), rientrando nell'imponibile complessivo assoggettato a prelievo fiscale e scontando la medesima aliquota media relativa alla tassazione separata.

Dal 2001, invece, il legislatore ha deciso di separare il TFR puro da quella che è stata spesso definita "la quota attribuibile ai rendimenti finanziari" ovvero, appunto, la rivalutazione monetaria.

Da quel momento la stessa ha avuto vita propria, ed è stata assoggettata ad una specifica aliquota a titolo di imposta sostitutiva, dapprima pari all'11%, per poi arrivare, dal 1° gennaio 2015, al 17% (c. 625, art.1, L. n. 190/2014).

Ma calcolare tale imposta una volta sola ed in maniera definitiva era troppo facile, cosicché il legislatore ha da subito introdotto l'obbligo di versamento dell'acconto della rivalutazione maturata nell'anno precedente al 16 dicembre di ogni anno, e del saldo calcolato sulla rivalutazione effettivamente maturata al 31 dicembre dell'anno in corso al 16 febbraio dell'anno successivo.

L'acconto in questione però, non è pari al 20 o 30% del dovuto, come nascerebbe spontaneo pensare, e nemmeno al 50%, facendo uno sforzo ulteriore; no, nel caso specifico "l'acconto", che per definizione indica una parte, ingenuamente forse ritenuta dai più una piccola parte dell'importo complessivamente dovuto, è stabilito nel 90% del totale.

A ben vedere questa strana concezione dell'acconto è abbastanza diffusa nel nostro paese, anche l'acconto IVA è pari generalmente al 100%

del dovuto, così come l'acconto delle imposte; sarebbe pertanto più consono e maggiormente aderente alla realtà definirlo "pagamento anticipato".

Precisamente, il comma 4 del citato art.11 del D.lgs. n. 47/2000 recita: *"è dovuto l'acconto dell'imposta sostitutiva commisurato al 90 per cento delle rivalutazioni maturate nell'anno precedente. (...). L'acconto può essere commisurato al 90 per cento delle rivalutazioni che maturano nell'anno per il quale l'acconto stesso è dovuto"*.

Il secondo periodo citato consente quindi di determinare l'importo dell'acconto, a libera scelta del contribuente, calcolando il 90% sulle rivalutazioni maturande sull'anno in corso al momento in cui si sta procedendo con la determinazione dell'importo (c.d. *metodo previsionale*), in luogo del calcolo sulle rivalutazioni maturate nell'anno precedente (c.d. *metodo storico*).

In altre parole, secondo il testo normativo, al 16 dicembre l'azienda sceglie se calcolare il 90% a titolo di acconto sulla rivalutazione effettiva dell'anno precedente o sulla rivalutazione presunta per l'anno in corso, salvo poi naturalmente conguagliare l'importo effettivamente dovuto al 16 febbraio dell'anno successivo sulla rivalutazione effettivamente maturata nell'anno di riferimento.

Il metodo previsionale è certamente più equo, in particolare laddove vi siano cessazioni di rapporti di lavoro in corso d'anno, per i quali al 31.12 non vi sarà rivalutazione e, di conseguenza, imposta sostitutiva da versare; in tal modo le aziende evitano di anticipare importi non dovuti in sede di acconto.

Sulla chiarezza della norma ha però gettato un'ombra la circolare dell'Agenzia delle entrate n. 50/E del 12 giugno 2002 che afferma: *"Al fine della determinazione della percentuale di rivalutazione si deve utilizzare l'incremento dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di*



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

operai e di impiegati rilevato nel mese di dicembre dell'anno precedente".

Tale assunto non ha alcun riscontro nel testo della norma di riferimento.

Quando il legislatore afferma che l'acconto può essere commisurato al 90 per cento *delle rivalutazioni che maturano nell'anno per il quale l'acconto stesso è dovuto*, logica vuole che, poiché alla data di scadenza del versamento dell'acconto (16 dicembre) l'indice di dicembre non è mai noto, che il riferimento possa essere solo un indice presunto o, tutt'al più, l'indice noto alla data di pagamento, *ergo*, quello relativo al mese di novembre. Tuttavia, nonostante la considerazione di cui sopra, l'imposta sulla rivalutazione del TFR non ha mai suscitato grande clamore, visti gli importi generalmente non eclatanti e l'andamento più o meno stabile degli indici di riferimento.

Fino al dicembre dello scorso anno, quando l'indice di rivalutazione del TFR ha raggiunto il massimo storico del 9,974576% a causa dell'abnorme aumento del tasso di inflazione, comportando un ingente esborso per i datori di lavoro, a cui decisamente non si era abituati.

Fortunatamente, a gennaio 2023 l'indice è sceso clamorosamente, fino ad arrivare, nel mese di novembre 2023, al 1,692259%.

Al momento di effettuare il calcolo dell'acconto di imposta sostitutiva per il 2023, se si fosse seguito quanto comunicato dall'Agenzia delle Entrate nella citata circolare del 2002, si sarebbe dovuto applicare quindi il tasso rilevato nell'anno precedente, ovvero nel 2022, cioè il 9,974576% a fronte del 1,692259% rilevato a novembre 2023.

In questo modo i datori di lavoro avrebbero effettuato versamenti spropositati, in eccesso rispetto a quanto effettivamente dovuto, intaccando pesantemente ed inutilmente la liquidità aziendale, maturando un credito da recuperare successivamente in sede di calcolo del saldo dovuto.

Poiché, appunto, la norma non si esprime su quale tasso debba essere utilizzato, considerata la delicata situazione, il nostro Cno ha formalizzato le descritte criticità all'Agenzia delle Entrate che, nella risoluzione n. 68/2023, ha confermato la possibilità di utilizzare il metodo di calcolo "presuntivo", *"sulla base del calcolo della rivaluta-*

zione che presumibilmente sarà accantonata al fondo TFR nel 2023", ma con un'amara sorpresa: **"qualora il calcolo dell'acconto si riveli insufficiente rispetto all'imposta dovuta sulla rivalutazione del fondo TFR sulla base dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo delle famiglie di operai e impiegati del mese di dicembre 2023, l'insufficiente versamento sarà soggetto alla sanzione di cui all'articolo 13 del d.lgs. 18 dicembre 1997, n. 471, ferma la possibilità di regolarizzare spontaneamente la violazione attraverso l'istituto del ravvedimento operoso ai sensi dell'articolo 13 del d.lgs. 18 dicembre 1997, n. 472"**.

Pertanto, da un lato è stato consentito di non utilizzare forzatamente l'indice di rivalutazione dell'anno precedente ma, dall'altro, se quanto versato come acconto sulla base di un indice sconosciuto (presunto) risulterà poi insufficiente rispetto all'indice effettivo, saranno dovute le sanzioni. Quest'ultima previsione risulta assolutamente ingiusta e priva di senso.

La parola "presunto" nella nostra lingua significa *"che si presume, si ritiene cioè dai più, o almeno da alcuni (sulla base di congetture, di indizi più o meno validi, o anche di sole apparenze)"*¹; quale equità vi è allora nel sanzionare un insufficiente versamento basato su un valore che, proprio perché presunto, non può, evidentemente, essere certo?

Tanto più che il versamento del 16/12 è definito "acconto", in quanto, solo due mesi dopo (al 16 febbraio dell'anno successivo), sarà integrato mediante pagamento del "saldo", sulla base del valore consolidato!

È pertanto davvero difficile trovare una *ratio* in quanto stabilito.

La problematica può essere risolvibile stabilendo una volta per tutte una modalità di calcolo certa, ad esempio applicando il coefficiente noto ad una determinata data, magari al 30 novembre, o determinandolo quale valore medio rispetto ai coefficienti degli ultimi 12 mesi.

Ancora più immediato sarebbe eliminare l'acconto e versare l'intero importo a febbraio in un'unica soluzione, cancellando possibili errori di calcolo ed inutili compensazioni debiti/crediti.

1. Fonte: Treccani vocabolario on line.



ARGOMENTO

Somministrazione irregolare: licenziamento intimato dalla formale datrice di lavoro

Il lavoratore adiva il Giudice del Lavoro del Tribunale di Trieste e, premesso il ricorrere di un'ipotesi di somministrazione irregolare, chiedeva accertarsi la costituzione con l'utilizzatore di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il corretto inquadramento professionale e la condanna della convenuta alle conseguenti differenze economiche in relazione all'inquadramento professionale rivendicato.

Il giudice di primo grado, in parziale accoglimento della domanda, accertava la sussistenza della somministrazione irregolare e la costituzione di un rapporto di lavoro con l'utilizzatore fino alla data del licenziamento intimato dalla formale datrice di lavoro, ma ha accolto parzialmente la richiesta di differenze retributive e dichiarato inammissibile la reintegra in servizio.

Per la cassazione della decisione ha proposto ricorso il lavoratore. L'utilizzatore e la società di somministrazione hanno ciascuno depositato memoria.

In tema di somministrazione irregolare, l'art. 80 *bis* del D.l. n. 34 del 2020, conv., con

modif., dalla L. n. 77 del 2020 - ove è previsto che il secondo periodo del comma 3 dell'art. 38 del D.lgs. n. 81 del 2015, ai sensi del quale tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o gestione del rapporto si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione, si interpreta nel senso che tra gli atti di costituzione e di gestione del rapporto di lavoro non è compreso il licenziamento - deve qualificarsi come norma di interpretazione autentica, in quanto, chiarendo la portata della norma interpretata, intervenendo, con effetti retroattivi, su quei profili applicativi che avevano dato luogo ad incertezze, prescrive una regola di giudizio destinata ad operare in termini generali per le controversie già avviate come per quelle future.

Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore ... nella gestione del rapporto ... si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione.

Il ricorso viene accolto.

Cass., sez. Lavoro,
23 ottobre 2023,
n. 29326

AUTORE

STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro
in Milano

Inosservanza delle disposizioni concernenti la prevenzione degli infortuni sul lavoro: reato di lesioni personali colpose gravi e colpa specifica

La vicenda trae origine dall'infortunio occorso ad un dipendente con conseguente condanna del legale rappresentante della società datore di lavoro, in qualità di responsabile della sicurezza sul lavoro, il quale impugna la sentenza di condanna.

La Corte d'Appello di Salerno, in sede di parziale riforma della sentenza del Tribunale di Vallo della Lucania, ha rideterminato la pena in relazione al reato di lesioni colpose gravi per inosservanza delle disposizioni per la prevenzione degli infortuni; ne segue il ricorso in cassazione.

L'imputato, legale rappresentante e responsabile della sicurezza di una società che svolge attività di trivellazione, era stato condannato per colpa specifica in quanto non aveva fatto eseguire la manutenzione straordinaria di una macchina perforatrice usata come strumento di lavoro dal personale qualificato; nel corso della lavorazione la testa di rotazione del macchinario in questione si era sganciata dal corpo finendo sul volto del lavoratore, causandogli un trauma facciale con frattura orbitale e del seno frontale, e la frattura mascellare destra.

Il legale rappresentante proponeva, avverso tale sentenza, ricorso per Cassazione denunciando un vizio motivazionale e di erronea applicazione dei principi di diritto in punto di casualità della colpa; con una spiegazione alternativa alla logica dell'accaduto, meramente possibilistica, il ricorrente evidenziava che l'infortunio era intervenuto per l'allentamento dei bulloni di serraggio e questo non era stato percepito come pericolo da parte del lavoratore durante l'utilizzo del macchinario. L'imputato poneva l'attenzione sul fatto che l'evento sarebbe così risultato del tutto estraneo all'area di rischio governata dal datore di lavoro ricadendo invece nell'alveo del comportamento dei soggetti preposti alla lavorazione che, nell'occasione dell'in-

fortunio, avrebbero ommesso un'attività preliminare del tutto doverosa nel rispetto delle ordinarie metodiche di lavoro: l'infortunato quindi, secondo l'imputato, avrebbe dovuto accorgersi dell'allentamento dei bulloni prima di utilizzare il macchinario.

Il ricorso è stato respinto per inadeguata esposizione dei temi di colpa.

Alla base del ricorso c'è una rivisitazione fattuale delle risultanze processuali fondata su una valutazione alternativa delle fonti di prova senza però valutare quanto già dibattuto in sede di Appello che, sulla base delle testimonianze acquisite, aveva riconosciuto il rapporto di causalità tra la condotta omissiva del garante dell'integrità del macchinario e l'evento dannoso. In particolare, durante i precedenti gradi di giudizio si era giunti alla conclusione che l'infortunio era conseguito ad un recente intervento curato da ditta non specializzata che aveva comportato lo smontaggio delle componenti meccaniche dell'attrezzatura, la sostituzione di alcuni elementi ed il conseguente rimontaggio delle parti meccaniche. A fronte della constatazione che l'improvviso distacco di una parte meccanica (testa del motore) fosse stato in palese collegamento con l'attività di manutenzione svolta dal personale non specializzato, la ricostruzione del ricorrente risulta del tutto esplorativa e priva di alcun riscontro. Le segnalazioni fatte dai lavoratori della società ricorrente di un non corretto funzionamento dell'attrezzatura e di una utilizzazione intensa e prolungata della trivellatrice che aveva provocato un tale grado di usura che avevano determinato gli interventi di manutenzione in epoca immediatamente precedente all'anomalia da cui ne è conseguito l'infortunio, avvalorano il rigetto in quanto l'argomentazione che fa leva su un possibile allentamento dei bulloni di ser-



Cass., Sez. Penale,
25 settembre 2023,
n. 38926

AUTORE
CLARA RAMPOLLO
Consulente del Lavoro
in Pavia

raggio dei perni è del tutto congetturale e priva di riscontri. La perdita del componente meccanico del mezzo che ha causato l'infortunio è riconducibile ad un difetto di manutenzione della macchina ascrivibile ad incuria ed approssimazione nella gestione dell'intervento di manutenzione da parte del responsabile aziendale anche in ragione di un evidente e generale stato di usura del macchinario e della complessità dell'intervento di riparazione che avrebbe dovuto essere stato delegato ad un operatore qualificato e specializzato. In conclusione, il ricorso deve essere respinto

in quanto l'esatta ricostruzione della serie causale che ha condotto all'infortunio non può essere confutata con una spiegazione che riconduce invece l'infortunio ad una mancata verifica tecnica ordinaria della macchina; l'evento è dipeso da una determinata condotta della Società - datore di lavoro, riconosciuta dalle prove raccolte, e non dalla causalità. Le sequenze di produzione dell'infortunio sono esclusivamente riconducibili al Legale Rappresentante della società in qualità di responsabile della sicurezza, ritenendo da escludere altri elementi eziologici indipendenti.



ARGOMENTO

La libertà di decisione sulla collocazione temporale del periodo di ferie: secondo la Cassazione è propria dell'imprenditore

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 28883 del 18/10/2023, ha ribadito il principio proprio dell'art. 2109 c.c., secondo cui è l'imprenditore ad avere la facoltà decisionale riguardo all'epoca di fruizione delle ferie dei dipendenti, oltre alla responsabilità del pagamento di tali giornate in proporzione alla loro maturazione. Il datore di lavoro ha la libertà di apportare variazioni al suddetto periodo seppur in mancanza di fatti sopravvenuti, a seguito di una riconsiderazione concernente soltanto le esigenze aziendali. Alla base di tale riconsiderazione, si suppone sia stata effettuata una comparazione tra le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori e che le prime abbiano avuto la meglio. Si chiarisce, inoltre, che l'unica facoltà che il lavoratore possiede consiste nell'indicare il periodo di preferenza in termini di fruizione delle ferie annuali.

Di seguito, i fatti che hanno dato origine alla pronuncia: un imprenditore, la cui società si era avvalsa di contratti di solidarietà difensivi per un determinato periodo, aveva inizialmente retribuito per intero i giorni di ferie fruiti in seguito alla cessazione dell'ammortizzatore sociale e maturati durante predetto periodo. Considerando che durante il regime dei contratti di solidarietà l'orario di lavoro

era ridotto, l'imprenditore ha pensato di poter legittimamente operare una parziale trattenuta sui giorni di ferie anzidetti in quanto, trovando la loro origine durante la vigenza del regime di solidarietà, sarebbero maturati anch'essi in forma ridotta, seguendo il rispettivo decremento dell'orario di lavoro. Secondo il parere della Corte, l'imprenditore avrebbe in tal modo *"unilateralmente e illegittimamente prorogato gli effetti propri della riduzione oraria"* in un tempo successivo alla cessazione del contratto di solidarietà, tempo in cui era ormai rientrato in vigore l'orario di lavoro e tutti i relativi obblighi giuridici annessi, dettati dall'originario contratto di lavoro stipulato tra le parti.

La Corte di Appello di Palermo, con sentenza n. 329 pubblicata il 25.05.2020 aveva accertato l'illegittimità della trattenuta parziale, sottolineando che rientrava tra le facoltà del datore di lavoro quella di decidere in merito alla fruizione del periodo di ferie e addebitando, quindi, alla società la responsabilità della decisione di fruire tale periodo di ferie in un tempo successivo alla cessazione dell'ammortizzatore sociale.

Tale pronuncia è stata confermata dalla Sezione Lavoro della Cassazione civile, appunto, con l'ordinanza esaminata in questa sede.

Cass., sez. Lavoro, Ordinanza 18 ottobre 2023, n. 28883

AUTORE
ALICE PATTONIERI
Consulente del Lavoro
in Milano

Mobbing, straining, demansionamento e risarcimento

Una lavoratrice propone ricorso avverso la sentenza della Corte territoriale che ha escluso, per difetto di prova, la fattispecie del *mobbing*.

La Corte d'Appello di Milano, invero, aveva confermato la pronuncia di primo grado che aveva condannato la società datoriale al risarcimento del danno da demansionamento (pari al 30% della retribuzione percepita dal 2007 al 2018 e al 70% della retribuzione relativa al periodo successivo e fino alle dimissioni della lavoratrice) e del danno biologico (valutato in 6 punti percentuali e con personalizzazione al 40%, oltre che per inabilità temporanea), nonché alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso in ragione della giusta causa delle dimissioni.

La Corte territoriale aveva escluso il *mobbing*, per difetto di prova di un disegno persecutorio nei confronti della lavoratrice, aveva negato il risarcimento del danno da perdita di *chances* per la genericità delle illazioni e/o supposizioni del tutto astratte e aveva negato anche il risarcimento del *danno esistenziale*, non essendoci state indicazioni circa le opportunità perse dalla dipendente.

La lavoratrice motiva alla Suprema Corte che il suo progressivo demansionamento facesse parte di una più ampia strategia aziendale volta all'allontanamento della stessa, divenuta nel frattempo destinataria di aggressioni verbali, urla e violazioni della *privacy* mediante lettura della posta, oltre alla privazione di strumenti di lavoro (pc e telefono aziendale).

La Suprema Corte, confermando gli orientamenti già maturati (v. da ultimo Cass., n. 3692 del 2023), ritiene che è configurabile il *mobbing* lavorativo ove ricorre l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli per la persona, interni al rapporto di lavoro con l'intendimento persecutorio nei confronti

della vittima e ciò a prescindere dalla illegittimità intrinseca di ciascun comportamento, il tutto secondo l'assetto giuridico inquadabile nell'ambito civilistico di *danno alla persona* del lavoratore da parte del datore di lavoro. È invece configurabile lo *straining* quando vi siano comportamenti stressogeni scientemente attuati nei confronti di un dipendente, anche in assenza di una pluralità di azioni vessatorie.

In tema di responsabilità del datore di lavoro per danni alla salute del dipendente, è ravvisabile la violazione dell'art. 2087 c.c. nel caso in cui il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno o attui comportamenti, anche in sé non legittimi ma, tali da poter indurre disagio e *stress*. Per quanto riguarda invece la perdita di *chance*, la Suprema Corte ha ormai da tempo evidenziato che la stessa debba intendersi come concreta ed effettiva occasione favorevole di conseguire un determinato bene o risultato e non una mera aspettativa di fatto, ma un'entità patrimoniale a sé stante giuridicamente ed economicamente suscettibile di autonoma valutazione. Il danno da perdita di *chances* non coincide con il risultato al quale si aspira e va pertanto commisurato alla probabilità di conseguire il bene al quale il danneggiato aspirava.

Prosegue la Suprema Corte nel rimarcare che ai fini della configurabilità di una ipotesi di *mobbing*, non è condizione sufficiente l'accertata esistenza di una dequalificazione o di plurime condotte datoriali illegittime, essendo a tal fine necessario che il lavoratore alleghi e provi, con ulteriori e concreti elementi, che i comportamenti datoriali siano il frutto di un disegno persecutorio unificante, preordinato alla prevaricazione.

Per tutte le ragioni su esposte, la Suprema Corte respinge il ricorso.



Cass., sez. Lavoro,
18 ottobre 2023,
n. 28923

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro
in Milano

Recenti indicazioni su mobbing, straining e tutela morale del lavoratore

Anche lo *straining* e lo stato morale del lavoratore sono costituzionalmente soggetti a tutela risarcitoria.

La Suprema corte si esprime in questo senso sul caso di un lavoratore che viene riconosciuto, dal giudice di primo e secondo grado, oggetto di sotto inquadramento contrattuale e soggetto a condizioni di *stress* sul posto di lavoro, e che a seguito di un alterco con il suo diretto superiore, accusa un malore che si rivela essere una lieve ischemia.

Il giudice di primo grado ha valutato il caso idoneo ad un inquadramento superiore e alla relativa retribuzione, ma non al risarcimento del danno, e la Corte d'Appello, pur avendo accertato la condotta stressante del superiore gerarchico del lavoratore, ha affermato tuttavia che andasse negata l'illiceità della stessa trattandosi di un episodio isolato che esulava dalla sistematicità di una condotta vessatoria persecutoria o discriminatoria reiterata e protratta nel tempo, con una chiara finalità che deve sussistere per poter qualificare come mobbizzante la condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico. Il giudice di secondo grado ha negato perciò qualsiasi tutela risarcitoria in relazione alla domanda svolta.

Così facendo però, secondo gli Ermellini, la Corte non ha fatto buon governo delle regole di diritto che vengono in rilievo in relazione alla tutela della personalità morale del lavoratore essendo oramai risalente l'orientamento, dalla sentenza di Cass., n. 3291 del 19 febbraio 2016, secondo cui, al di là della tassonomia e della qualificazione come *mobbing* e *straining*, quello che conta in questa materia è che il fatto commesso, anche isolatamente, sia un fatto illecito sulla base dell'art. 2087 del c.c. da cui sia derivata la violazione di interessi protetti del lavoratore al più elevato

livello dell'ordinamento (la sua integrità psicofisica, la dignità, l'identità personale, la partecipazione alla vita sociale e politica). La reiterazione, l'intensità del dolo, o altre qualificazioni della condotta sono elementi che possono incidere eventualmente sul *quantum* del risarcimento ma è chiaro che nessuna offesa ad interessi protetti al massimo livello costituzionale come quelli in discorso può restare senza la minima reazione e protezione rappresentata dal risarcimento del danno, a prescindere dal dolo o dalla colpa datoriale, come è proprio della responsabilità contrattuale in cui è invece il datore che deve dimostrare di aver ottemperato alle prescrizioni di sicurezza.

Quanto premesso, chiarisce come per la Suprema Corte lo *straining* rappresenti una forma attenuata di *mobbing* perché priva della continuità delle azioni, ma risulti sempre riconducibile all'art. 2087 c.c., sicché se viene accertato lo *straining* e non il *mobbing* la domanda di risarcimento del danno deve essere comunque accolta. È inoltre stato assegnato, con ordinanza della Corte di Cassazione del 7 febbraio 2023 n. 3692, un valore dirimente al rilievo dell' "ambiente lavorativo stressogeno" quale fatto ingiusto, suscettibile di condurre anche al riesame di tutte le altre condotte datoriali allegate come vessatorie, ancorché apparentemente lecite o solo episodiche, in quanto la tutela del diritto fondamentale della persona del lavoratore trova fonte direttamente nella lettura, costituzionalmente orientata, dell'art. 2087.

Per questo motivo, il ricorso del lavoratore viene accolto, e viene rimandato al giudice di appello il riesame del valore del risarcimento del danno richiesto per ambiente di lavoro stressante.



Cass., sez. Lavoro,
19 ottobre 2023,
n. 29101

AUTORE
ELENA PELLEGGATA
Consulente del Lavoro
in Milano

Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

Publicata con il sostegno anche dell'Ordine

Siamo lieti di annunciare l'uscita del n.3/2023 di LavoroDirittiEuropa. Con altrettanto piacere comunichiamo che il n.2/2023 di LDE ha registrato oltre 130 mila accessi (147.993 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:

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

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

Da oggi LDE è anche su Facebook e LinkedIn!

Segui la nostra pagina per rimanere costantemente aggiornato!

È sufficiente cliccare sul relativo logo

facebook

LinkedIn

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

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

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

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

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

Auguriamo a tutti buona lettura.

COME COLLABORARE CON LAVORO DIRITTI EUROPA

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

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

[Iscriviti alla Newsletter](#)

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