

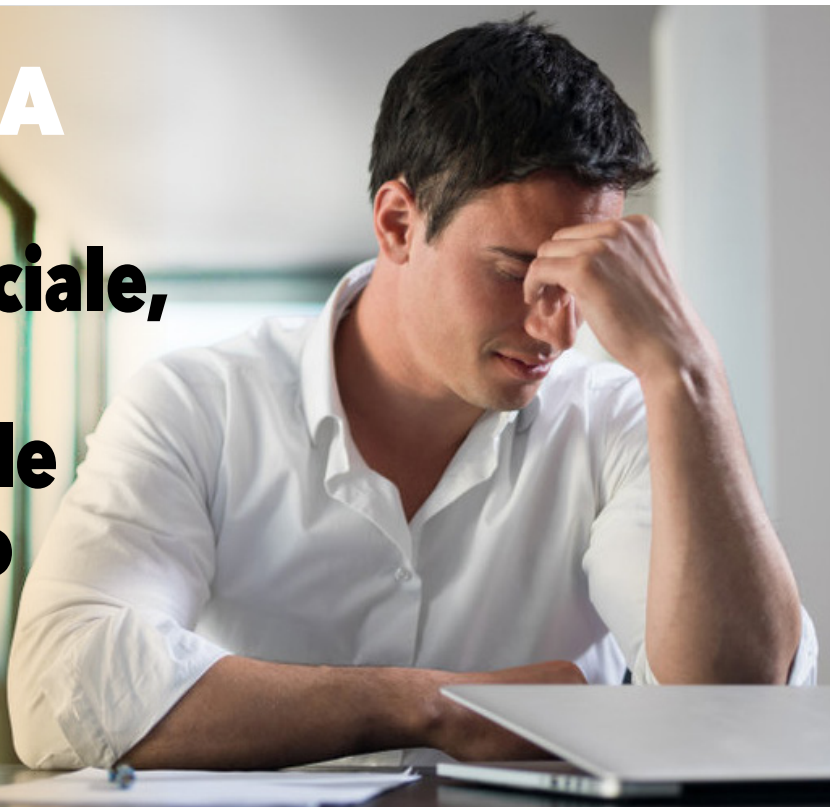
Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

N. 11

L'ALBA DI UNA NUOVA ERA: Il rischio psicosociale, dalle leggende metropolitane alle certificazioni Iso

DI BARBARA GARBELLI PAG. 6



DOTTRINA

- ◆ **Sicurezza sul lavoro. Il sorpasso dell'ispettorato nazionale** DI MAURO PARISI PAG. 10
- ◆ **Decreto fiscale e sicurezza: non va per niente bene** DI ANDREA MERATI PAG. 12
- ◆ **La bilateralità alla luce del disegno di Legge di Bilancio per il 2022: la fine di un'avventura?** DI PAOLO PALMACCIO PAG. 14

- ◆ **Patto di non concorrenza: principi di legittimità** DI MANUELA BALTOLU PAG. 16
- ◆ **Restituzione di retribuzioni al netto delle ritenute fiscali: commento a sentenza Cass. sez. Lavoro, 27 agosto 2021, n. 23531** DI SABRINA PAGANI PAG. 18
- ◆ **La fatica e lo stress nel contesto lavorativo: lavorare per la**

prevenzione DI LUCA DI SEVO PAG. 20

- ◆ **L'obbligo di fedeltà tra disposizioni civilistiche e interpretazione giurisprudenziale**

DI ANTONELLA ROSATI PAG. 23

- ◆ **Il ruolo del Consulente del lavoro** DI LOREDANA SALIS E ROBERTA SIMONE PAG. 27

IL DIRITTO EUROPEO DEL LAVORO: PERCHÉ DOBBIAMO CONOSCIERLO

DI LUIGI DEGAN E BRUNO GEROLIMETTO PAG. 30

RUBRICHE

- ◆ **IL PUNTO** PAG. 2
- ◆ **HR&ORGANIZZAZIONE**
L'inserimento lavorativo ai sensi dell'art. 14, D.lgs. n. 276/03 tramite una cooperativa sociale: modalità e opportunità DI LUCA DI SEVO E FABIO FERRI PAG. 34
- ◆ **SENZA FILTRO**
La data di scadenza del green pass, i barlafjüs e i balabiött DI ALBERTO BORELLA PAG. 36
- ◆ **UNA PROPOSTA AL MESE**
Le ritenute sul lavoro autonomo (partite IVA): possiamo farne a meno? DI ANDREA ASNAGHI E VALENTINA BROGGINI PAG. 40

SENTENZE

- ◆ **Rapporto di agenzia: recesso per giusta causa - valutazione della gravità della condotta** DI DANIELA STOCHINO PAG. 42
- ◆ **Pagamento degli elementi retributivi in caso di crisi economico-finanziaria** DI LUCIANA MARI PAG. 43
- ◆ **Schema tipico della somministrazione di lavoro e riflessi sulla deduzione dei costi in commessa** DI PAOLO PALMACCIO PAG. 43

- ◆ **Licenziamento per giusta causa, comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica e del comune vivere civile** DI STEFANO GUGLIELMI PAG. 45
- ◆ **Indennità di vacanza contrattuale: quando non rappresenta un diritto del lavoratore** DI CLARISSA MURATORI PAG. 46
- ◆ **Subappalto, è obbligatorio verificare la capacità organizzativa**

- ◆ **della ditta affidataria del trasporto** DI ELENA PELLEGGATA PAG. 47
- ◆ **Procedimento disciplinare nel settore pubblico e autonomia dal giudicato penale** DI ANDREA DI NINO PAG. 47
- ◆ **Operaio schiacciato dal trattore: quando si ritiene assolto l'obbligo datoriale di vigilare sull'osservanza delle norme antinfortunistiche** DI ANGELA LAVAZZA PAG. 49

Lavoro Diritti Europa

PAG. 51

Direttore Responsabile
POTITO DI NUNZIO**Redattore Capo**
D. MORENA MASSAINI**Redazione**
ANDREA ASNAGHI
RICCARDO BELLOCCHIO
STELLA CRIMI
ALESSANDRO PROIA**Segreteria di Redazione**
VALENTINA BROGGINI
SARA MANGIAROTTI**Progetto e Realizzazione Grafica**
ELENA DIZIONE
ELEONORA IACOBELLI**Sede:** Via Aurispa 7, 20121 - Milano.
Tel. 0258308188 www.consulentidellavoro.mi.it
Editore: Consiglio Provinciale dei Consulenti
del Lavoro di Milano. Via Aurispa, 7, 20121
- Milano Tel. 0258308188 - Fax.0258310605
cpo.milano@consulentidellavoro.it
PEC.ordine.milano@consulentidellavoropec.it
redaz.sintesi@gmail.com
Mensile - Registrazione Tribunale di Milano
n. 19 del 30 gennaio 2015**COMMISSIONE STUDI E RICERCHE
DELL'ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO
DELLA PROVINCIA DI MILANO****Presidente dell'Ordine
e Coordinatore scientifico del CSR**
Potito di Nunzio**Sezione Studi e Ricerche:**
Coordinatore Riccardo Bellocchio
Luigi Ambrosio, Riccardo Bellocchio,
Fabio Bonato, Maurizio Borsa,
Barbara Brusasca, Gianfranco Curci,
Andrea Di Nino, Luca Di Sevo,
Alessandro Dicesare, Stefano Guglielmi,
Angela Lavazza, Luciana Mari, Patrizia Masi,
D. Morena Massaini, Massimo Melgrati,
Erika Montelatici, Roberto Montelatici,
Sabrina Pagani, Silvana Pagella,
Fabio Pappalardo, Antonella Rosati**Sezione Semplificazione normativa:**
Coordinatore Andrea Asnaghi
Anna Adamo, Andrea Asnaghi,
Marco Barbera, Brunello Barontini,
Gianluca Belloni, Luca Bonati,
Valentina Brogchini, Marco Cassini,
Alberta Clerici, Gabriele Correrà,
Valentina Curatolo, Dolores D'Addario,
Simone Di Liello, Mariagrazia di Nunzio,
Potito di Nunzio, Chiara Favaloro,
Valentina Fontana, Roberta Garasca,
Alessandro Graziano, Paolo Lavagna,
Stefano Lunghi, Nicola Mancini,
Sara Mangiarotti, Giuseppe Mastalli,
Caterina Matarca, Elena Reja, Paolo Reja,
Emilia Scalise, Daniela Stochino, Moira Tacconi**Sezione Formazione e aggiornamento
professionale: Coordinatrice Stella Crimi**
Gabriele Badi, Francesca Bravi,
Simone Colombo, Isabella Di Molfetta,
Donatella Gerosa, Luca Paone, Roberto Piccini,
Isabella Prati, Alessandro Proia,
Alessandro Ruso, Maria Grazia Silvestri,
Marianna Tisino, Enrico Vannicola.

Con il sostegno di



Unione Provinciale di Milano

ASSEMBLEA ANNUALE DEGLI ISCRITTI: Un pomeriggio di riflessioni e di eventi

Lo scorso 24 novembre 2021 si è svolta, presso l'Auditorium Don Bosco di Milano, l'Assemblea degli iscritti all'Ordine di Milano. FINALMENTE IN PRESENZA, tutti vaccinati e muniti di *green pass*. È stato un pomeriggio davvero piacevole, primo perché ci si è potuti finalmente rivedere dopo tanto tempo. Poi perché abbiamo fatto diverse riflessioni sulla nostra categoria e infine perché abbiamo consegnato i premi alla carriera ai colleghi con cinquant'anni di anzianità e ai vincitori della quinta edizione del Premio letterario "Il Lavoro tra le righe". Non sono mancati gli approfondimenti in materia di deontologia e di formazione continua obbligatoria. In tutto questo è stato anche approvato all'unanimità il bilancio di previsione per il prossimo anno 2022.

Dalla mia relazione di fine d'anno estrapolo soltanto alcuni dati e riflessioni lasciando lo spazio ai nostri premiati con una piccola rassegna fotografica (per l'intera rassegna fotografica rimando alla galleria del nostro sito).

Quest'anno abbiamo superato la soglia dei mille iscritti: 1008 per la precisione. Di questo ne sono felice anche perché sono entrati in categoria giovani anche sotto la soglia dei 30 anni. Un po' meno felice per il numero dei praticanti, ancora decisamente bassi. Ricordo che i giovani, oltre a far crescere numericamente il numero dei colleghi portando freschezza nei nostri studi e nella nostra professione, favoriscono anche il necessario ricambio generazionale senza il quale la nostra categoria non può sopravvivere. Non solo dobbiamo accogliere più praticanti ma dobbiamo trasmettere loro l'amore per la nostra professione. Professione che non è fatta solo di adempimenti ma di gestione del capitale più importante delle aziende: il capitale umano.

L'Ordine di Milano insieme all'Ancl, tramite la costituenda Fondazione, sarà sempre più al fianco dei propri iscritti per dar loro sostegno e strumenti necessari per meglio affrontare il futuro.

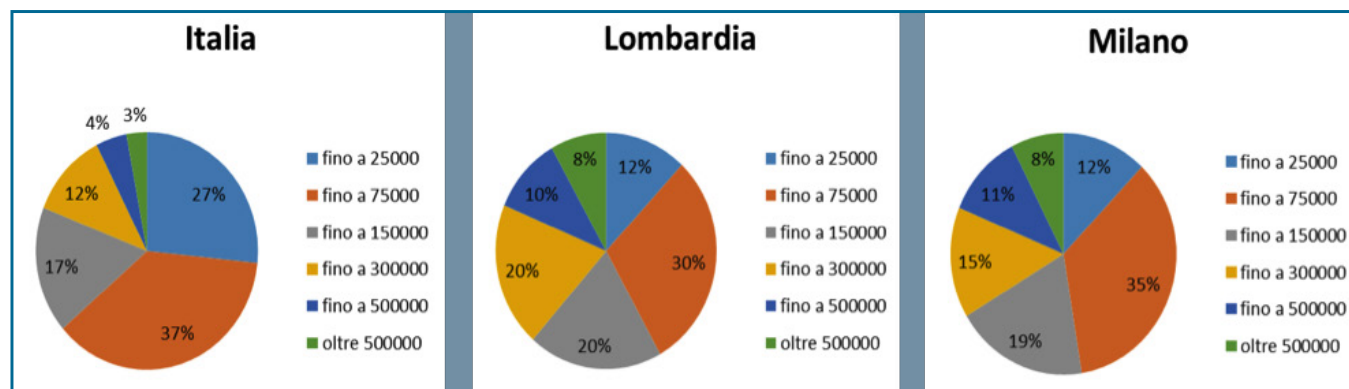
Intensa anche l'attività delle Commissioni di certificazione e conciliazione, del Centro Studi e di tutte le altre commissioni dell'Ordine. A loro va non solo il mio ma (credo di interpretare il sentimento di tutti i colleghi) anche il vostro più sentito RINGRAZIAMENTO.

Ricordo che l'Ordine è la casa di tutti i consulenti e che chiunque abbia voglia di partecipare alle nostre attività, portando il proprio pensiero e la propria preziosa esperienza, è il benvenuto.

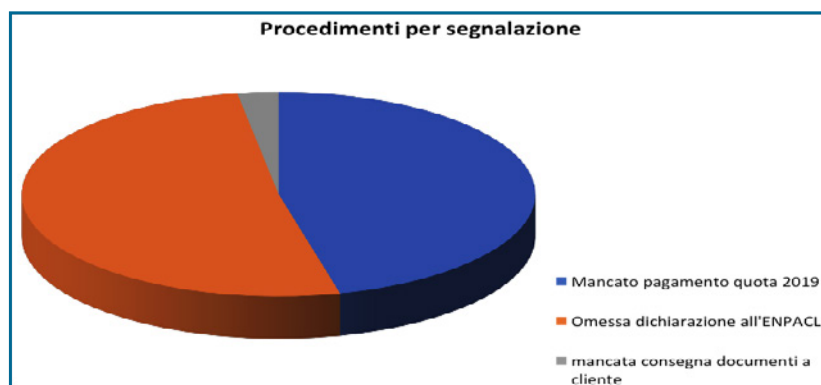
Il volume di affari medio dei consulenti del lavoro milanesi si colloca ➤



ai vertici della classifica italiana con un volume di affari medio di € 170.169,00. Di seguito la situazione nazionale, lombarda e milanese che mostra in dettaglio il fatturato dei colleghi.



Anche l'attività del Consiglio di Disciplina Territoriale è stata svolta con passione, dedizione e competenza. La categoria milanese si dimostra ancora una volta non litigiosa e rispettosa delle norme deontologiche. Nel grafico che segue si potrà notare che i provvedimenti disciplinari sono al 99% dovuti alla mancata formazione continua obbligatoria e al mancato invio delle dichiarazioni al nostro Ente di previdenza.



Durante l'Assemblea sono stati consegnati **due premi speciali**: il primo alla nostra impiegata **Annamaria Altea** che ha compiuto trent'anni di onorato servizio. A lei la gratitudine di tutta la categoria. Il secondo al **Collega Giancarlo Gervasini**, al quale, in occasione della sua cancellazione dall'Albo, i Consigli dell'Ordine e dell'Ancl UP di Milano hanno voluto riconoscergli un attestato di stima e di ringraziamento per l'attività svolta per la Categoria milanese.



IL PREMIO ALLA CARRIERA PER I 50 ANNI DI PROFESSIONE è stato conferito ai colleghi



BIGNAMI GIORGIO



COMINI GIANCARLO



MAGNANI EMILIO



MONTELATICI FERDINANDO



MANCUSO CALOGERO



MOLTENI ALFIO



IL PREMIO LETTERARIO

I vincitori 2020

24 Novembre 2021



V Premio Letterario
Consistenti del Lavoro
Provincia di Milano

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



Premio ritirato dagli autori: Alberto Bosco - Alice Chinnici - Alessia Noviello.
Motivazione: Schemi, chiarezza, punti critici, analisi lucida e puntuale: uno strumento prezioso nel lavoro di tutti i giorni.



1° PREMIO

Amministrazione del personale

Testi su argomenti di amministrazione del personale, intendendosi per tali gli argomenti di gestione dei rapporti di lavoro



1° PREMIO

Premio ritirato dal Direttore della Rivista.
Motivazione: Il rigore scientifico e l'attenzione alle trasformazioni ed all'attualità fanno di questa pubblicazione un interessante punto di confronto nel panorama editoriale lavoristico.

Diritto del lavoro - Riviste

Riviste o trattazioni generali di diritto del lavoro



1° PREMIO

Premio ritirato dall'Autore, Prof. Lucio Imberti.
Motivazione: Uno sguardo approfondito, completo e anche attento ai risvolti pratici, rispetto ad una materia nuova che apre future competenze al consulente del lavoro.

Diritto del lavoro

Argomenti specifici di dottrina e analisi della giurisprudenza del lavoro con esclusione delle tesi di laurea.

Premio ritirato dalla Casa Editrice Mondadori a nome dell'Autore.
Motivazioni: Sullo sfondo di scenari di lavoro e di vita profondamente diversi che si intersecano, tratteggiati con realismo ed amara ironia, emerge la profonda verità delle persone che si cela dietro ruoli e strutture ma che proprio l'atteggiamento verso il lavoro spesso mette a nudo.



1° PREMIO

Romanzo sul lavoro

Romanzi, racconti, narrativa che hanno come tema principale o correlato il lavoro in ogni sua forma.



Menzione speciale

Ad insindacabile giudizio del Comitato Direttivo, una rivista, una newsletter, un'iniziativa editoriale, una collana, un centro di ricerca o un autore che si distinguono per utilità, puntualità, precisione, innovazione, ricerca, etc. nel campo del lavoro.



1° PREMIO

Premio ritirato dal Prof. Michele Tiraboschi, anima trainante di ADAPT, che ha proseguito nel solco tracciato dal Prof. Marco Biagi. Motivazione: ADAPT: un punto di riferimento per i giuristi italiani. Ricerca, analisi, documentazione, confronti, proposte, attenzione alla grande trasformazione del lavoro, valorizzazione e formazione dei giovani, fanno di Adapt un eccellente protagonista nel dibattito lavoristico e nella promozione delle relazioni.

L'ALBA DI UNA NUOVA ERA: il rischio psicosociale, dalle leggende metropolitane alle certificazioni Iso

Irischi psicosociali entrano nello scenario della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nel 2009, attraverso il Decreto legislativo n. 106/2009, che integra e corregge per la prima volta il Decreto legislativo n. 81/2008.

Infatti se la prima stesura del Testo Unico sulla Sicurezza non contemplava questa tipologia di rischi (non era prevista nemmeno la valutazione del rischio stress lavoro correlato), il correttivo propone per la prima volta un nuovo concetto, quello di rischio trasversale: ovvero un rischio non direttamente legato alla sicurezza o alla salute del lavoratore, ma legato in maniera trasversale al benessere psicofisico del soggetto.

Entra pertanto nel nostro contesto legislativo un nuovo concetto, già caro all'Europa dal 1986, quello della salute psicofisica e del rischio psicosociale legato alle attività lavorative.

Questa tipologia di rischi, un po' sottovalutata negli anni (nonostante le campagne di sensibilizzazione promosse da Inail) torna ad essere fortemente attuale nel contesto pandemico, che ha stravolto sia le nostre abitudini di vita quotidiana che quelle legate all'organizzazione lavorativa.

Se da un lato per diversi mesi ci siamo trovati ad affrontare il lavoro forzatamente da remoto, in questi mesi stiamo strutturando il percorso inverso, ovvero il *back in office* con attenzione alla salute mentale sui luoghi di lavoro ed ai fattori psicosociali in una situazione così peculiare non sono un aspetto secondario, ma strettamente legati alla *business continuity*.

Anche gli standard ISO sono intervenuti sull'argomento, attraverso gli standard 45003 e 45005.

LO STATO DELL'ARTE ATTUALE: LE REAZIONI AL LAVORO IN REMOTO

Le reazioni al lavoro in remoto sono state le più disparate, anche e soprattutto in relazione alle esigenze e alle condizioni di vita del singolo: dall'entusiasmo legato alla diminuzione del tempo trascorso nel traffico, alle difficoltà di concentrazione o di connessione negli ambienti domestici.

Sintetizziamo nella tabella seguente alcuni dei punti di forza, *vs* alcuni punti di riflessione del lavoro in remoto presso l'abitazione.

PUNTI DI FORZA VS PUNTI DI ATTENZIONE DEL LAVORO IN REMOTO

PUNTI DI FORZA	PUNTI DI ATTENZIONE
Maggiore flessibilità della gestione del proprio lavoro	Non tutti desiderano lavorare da casa, talvolta per condizioni familiari o strutturali (spazi disponibili, qualità della connessione internet), altre volte perché si preferisce raggiungere un gruppo di colleghi e lavorare con loro
Possono essere facilitate le necessità di armonizzazione delle esigenze familiari e professionali	Può essere presente un senso di isolamento
Spesso si nota un aumento di produttività, dovuta a un numero minore di interruzioni e a un ambiente domestico che consente una maggiore focalizzazione	Ci possono essere difficoltà nel ricevere <i>feedback</i> da parte del <i>management</i> o nel coordinarsi con le altre persone del proprio gruppo di lavoro
Può aumentare la fiducia tra <i>management</i> e <i>staff</i>	Talvolta nel lavoro domestico sono presenti fonti di distrazione che in ufficio non ci sono
Il benessere e la sicurezza possono migliorare, ad esempio per la riduzione dei trasferimenti, la diminuzione di alcuni fattori di stress lavorativo	Necessità di spostamenti, e conseguenti costi, stress, possibili infortuni

Di converso, anche il rientro in ufficio, già intervenuto o graduale che sia, porta con sé problematiche di natura pari e opposta a quelle indicate in tabella.

Tuttavia, è necessario sottolineare che l'attuale situazione di benessere e salute men- ➤



L'ALBA DI UNA NUOVA ERA: IL RISCHIO PSICOSOCIALE, DALLE LEGGENDE METROPOLITANE ALLE CERTIFICAZIONI ISO

tale è legata anche all'insicurezza che la pandemia ha comportato in termini di vita sociale, non solo lavorativa.

Un'inchiesta del *World Economic Forum*, che ha coinvolto 12.500 impiegati in 29 paesi, ha evidenziato infatti alcuni punti interessanti:

- o I due terzi delle persone desiderano lavorare in modo flessibile al termine delle restrizioni della pandemia.
- o Circa un terzo sono pronte a lasciare il proprio lavoro se costrette a tornare in ufficio in modo costante.
- o In linea generale pare che le persone abbiano avuto la capacità e la possibilità di fronteggiare il lavoro da casa meglio di quanto ci si aspettasse.

Andando più nello specifico, dall'inchiesta è emerso che i lavoratori desiderano maggiore flessibilità in termini di richiesta di recarsi in ufficio, che si considerano maggiormente produttivi con una programmazione flessibile e al contempo che non accetterebbero un lavoro costantemente da remoto.

Una seconda inchiesta, condotta su un campione di consumatori americani dalla Mc Kinsey, ha esaminato il tema della salute mentale in rapporto al ritorno al luogo di lavoro dopo le restrizioni della pandemia. Fra coloro che non hanno ancora fatto l'esperienza del ritorno al luogo di lavoro:

- il 19% si aspetta che tale cambiamento avrà un impatto positivo sulla loro salute mentale generale,
 - il 49% prefigura di avere impatti negativi.
- Fra coloro che al contrario hanno lavorato in remoto durante la pandemia e hanno già avuto l'esperienza del ritorno al luogo di lavoro, i risultati sono differenti:
- il 36% ha riportato effetti negativi sulla salute mentale,
 - il 37% ha riportato effetti positivi.

LA SICUREZZA E LA SALUTE AI TEMPI DELLA PANDEMIA SECONDO LO STANDARD ISO 45005

I numeri analizzati nel paragrafo precedente mostrano la necessità di intervento in termini di gestione della salute mentale: il ri-

torno agli uffici comporta infatti una serie di problematiche che analizzeremo brevemente di seguito e che sono state affrontate con cura dallo standard ISO 45005, il cui oggetto è proprio la gestione della salute e sicurezza ai tempi del Covid.

Nello specifico, il punto 6 dello standard ISO 45005 tratta della salute psicologica e del benessere.

Tale punto rileva come la mancanza di supporto sociale (solitudine, isolamento fisico, problemi di comunicazione), gli impatti dell'isolamento prolungato e del lavoro in remoto, la difficoltà a un appropriato bilanciamento fra lavoro e vita familiare possano configurarsi come rischi nelle attività di lavoro in modalità remota/agile/smart.

Fra le misure a contrasto di questo fenomeno lo standard suggerisce:

- Realizzare riunioni regolari da remoto con i gruppi di lavoro.
- Consentire flessibilità di orario e tempo per il riposo.
- Assistere i lavoratori nel mettere una separazione chiara fra tempi di lavoro e di non lavoro, dei bisogni di flessibilità.

Al punto 4.4.2 lo standard approfondisce l'analisi del lavoro in remoto.

Fra gli spunti di maggior riflessione si indica che:

- L'organizzazione dovrebbe mettere in grado le persone di lavorare da casa se possibile, poiché questa è una delle misure più efficaci per gestire i rischi della pandemia.
- L'organizzazione ha la stessa responsabilità sulla sicurezza e la salute dei lavoratori sia per i lavoratori che lavorano da casa come per quelli che lavorano fisicamente in azienda.
- L'organizzazione dovrebbe intraprendere tutte le azioni concrete per rimuovere gli ostacoli al lavoro da casa.

Il documento evidenzia come il confronto costante e periodico con i lavoratori sia fondamentale per una valutazione sistematica dei rischi collegati al lavoro da casa, base di ➤

L'ALBA DI UNA NUOVA ERA: IL RISCHIO PSICOSOCIALE, DALLE LEGGENDE METROPOLITANE ALLE CERTIFICAZIONI ISO

intervento da parte del datore di lavoro per preservare il benessere psicofisico del lavoratore; tenendo conto inoltre di alcuni fattori individuali (sia per il lavoratore che per il datore di lavoro):

- Le circostanze domestiche (necessità di fornire assistenza a bambini o altre persone, possibili abusi, persone ad alto rischio Covid)
- L'adeguatezza dell'abitazione (dimensione, altre persone, rumore, illuminazione, aspetti ergonomici)
- L'accesso a sistemi elettronici di comunicazione e informazioni (e-mail, banche dati, sistemi di *security* e supporto)
- Il bisogno di supporto continuo per l'uso di attrezzature informatiche e pacchetti *software* (es. strumenti per riunioni online)
- Il bisogno eventuale di portare temporaneamente a casa attrezzature presenti sul lavoro o di fornire attrezzature alternative (es. computer, monitor, sedie adeguate, ecc.)
- I fattori psicosociali di rischio.

La necessità di una comunicazione efficace compare nuovamente anche al punto 12.2 del documento, che rileva la necessità di sviluppare un processo per comunicare i cambiamenti che ci sono stati al lavoro e che abbia fra i propri obiettivi quello di assicurare adeguate istruzioni e informazioni sui rischi e i cambiamenti del luogo di lavoro prima del rientro fisico in azienda, o un'informazione sui potenziali rischi che nascono per il fatto di essere in un numero inferiore di persone.

LO STANDARD ISO 45003: LA GESTIONE DELLA SALUTE MENTALE E DEI FATTORI PSICOSOCIALI

Lo standard ISO 45003 è un documento estremamente recente, vede infatti la sua pubblicazione nel mese di giugno 2021 e costituisce un passaggio molto importante: analizza infatti la gestione dei fattori psicosociali di rischio e della salute mentale sul lavoro, indipendentemente dall'attuale contesto pandemico.

La norma di cui sopra può essere vista come

diretta espressione di una nuova sensibilità nei confronti di quei rischi trasversali fino ad oggi tanto sottovalutati.

L'Organizzazione Mondiale della Sanità, nel definire il concetto di salute, inserisce anche il benessere mentale e questo ha fatto emergere come la ISO 45001, che costituisce lo standard per i sistemi di gestione per la sicurezza e la salute, sia carente sotto l'aspetto dei fattori psicosociali.

È in questo contesto che lo standard ISO 45003 compensa il documento precedente, fornendo indicazioni specifiche per la gestione dei fattori psicosociali e per la salute e sicurezza mentale sul lavoro, contemplando interventi di prevenzione primaria, secondaria e terziaria, come letteratura e buone prassi suggeriscono per questi fattori.

Nella norma ISO 45003 vengono date alcune definizioni: quella di **benessere** e quella di **rischio psicosociale**.

Il benessere è la realizzazione dei bisogni e delle aspettative dei lavoratori dal punto di vista fisico, mentale, sociale e cognitivo, in relazione al lavoro. Viene precisato che il benessere al lavoro può anche contribuire alla qualità di vita fuori dal lavoro.

I pericoli di natura psicosociale includono aspetti dell'organizzazione del lavoro, fattori sociali nel lavoro, fattori dell'ambiente di lavoro, delle attrezzature e compiti pericolosi. La combinazione della probabilità di occorrenza all'esposizione a tali fattori, e la severità delle conseguenze sulla salute e sicurezza costituisce il rischio psicosociale.

Come ormai ampiamente riconosciuto, la sicurezza e la salute non possono che essere figlie di una buona pianificazione e di aspetti organizzativi.

Analizziamo insieme queste attività (fase di processo di gestione dei rischi e relative attività), così come previsto dalle diverse norme ISO a disposizione:



L'ALBA DI UNA NUOVA ERA: IL RISCHIO PSICOSOCIALE, DALLE LEGGENDE

METROPOLITANE ALLE CERTIFICAZIONI ISO

Identificazione dei pericoli

Questa fase deve tenere conto dell'analisi del contesto aziendale e delle aspettative delle parti interessate.

Ad es. il contesto esterno potrebbe comprendere l'adeguatezza o meno delle abitazioni e le situazioni personali dei dipendenti per la migliore decisione circa il rientro al lavoro o il lavoro in remoto.

La ISO 45005 fornisce alcuni spunti per l'identificazione dei pericoli (di rilevanza per il nostro tema, ad es. l'adeguatezza dell'accesso ai sistemi di comunicazione e informazione).

La ISO 45003 parla in modo esplicito fra i fattori di pericolo del 'lavoro in remoto e isolato', che va considerato assieme ad altri possibili pericoli quali quelli dovuti alle relazioni interpersonali, l'equilibrio fra lavoro e vita privata, ed altri. Tali fattori sono rilevanti anche per strutturare le prassi di rientro al lavoro. Nell'identificazione dei pericoli di natura psicosociale vanno individuati tutti i fattori che riguardino come il lavoro è organizzato, i fattori sociali al lavoro e gli aspetti relativi all'ambiente, alle attrezzature e ai compiti pericolosi. Vi sono quindi molti elementi di rilievo nell'analisi del rientro al lavoro.

Analisi e valutazione di rischi e opportunità

Va realizzata una valutazione del rischio basata su un'analisi delle modalità di esposizione e della popolazione esposta.

Ad esempio, può essere parte dell'analisi e valutazione del rischio comprendere quante persone sono esposte maggiormente a rischi per gli spostamenti dall'abitazione al luogo di lavoro, quante persone hanno esigenze particolari che rendano il lavoro in remoto difficile da sostenere (ad es. fattori famigliari), oppure esplorare le necessità di un maggiore supporto sociale per alcune attività o persone (si pensi ad esempio a persone in formazione).

La valutazione dei rischi dovrebbe fornire informazioni sui danni potenziali, consentire di comparare gruppi che differiscono nell'esposizione, considerare l'interazione tra fattori psicosociali e altri rischi, dare una priorità ai fattori secondo i livelli di rischio, considerare le diversità della popolazione e i bisogni di gruppi particolari, fornire informazioni sul controllo delle misure e le opportunità di miglioramento. La valutazione terrà conto delle azioni di riduzione già in essere.

Definizione delle azioni

Sulla base degli esiti della valutazione del rischio, vanno definite azioni per la riduzione dei rischi e per lo sfruttamento delle opportunità presenti.

Oltre ai risultati della valutazione, andrebbero tenuti in conto i bisogni e le aspettative di gruppi particolari di lavoratori (ad es. persone con figli da accudire), quelli relativi a specifici luoghi o operazioni. Fra le azioni per il rientro al lavoro, sarebbe opportuno considerare gli aspetti menzionati nella ISO 45005 al punto 6.2 per la gestione dei fattori psicosociali, e al punto 9.2 per il rientro nel luogo di lavoro. Andrebbero tenute anche in conto le indicazioni della ISO 45003 ad esempio ai punti 8.1.2.2 fino a 8.1.2.4, che forniscono esempi di misure per la riduzione dei fattori psicosociali.

Monitoraggio e revisione

La ISO 45003 evidenzia l'opportunità di dotarsi di indicatori reattivi e proattivi per un adeguato monitoraggio della prestazione che possa alimentare una valutazione della prestazione.

Fra gli indicatori reattivi nei confronti del ritorno al luogo di lavoro, ad esempio, potrebbero risiedere le lamentele del personale per la situazione di lavoro post-rientro.

Fra gli indicatori proattivi potrebbe ad esempio essere citato il numero (o la percentuale) di persone che in fase di rientro hanno avuto una formazione specifica su come gestire la salute mentale in tale fase, oppure le azioni informative precedenti al rientro sui cambiamenti e i conseguenti rischi nel luogo di lavoro.

Seppur gli interventi previsti dagli standard ISO 45003 e 45005 siano elementi parziali da collocare in un contesto ben più ampio e non siano disposizioni obbligatorie (la norma prevede l'obbligo di rispettare lo standard solo per i soggetti che hanno la necessità o intendono certificarsi), questi sono potenziali strumenti per una gestione maggiormente etica del "fare impresa".

Una gestione etica dell'impresa, oltre ad essere un ottimo biglietto da visita, è da vedersi come un mezzo di maggiore redditività, competitività e quindi maggior risparmio, sia in

termini di costi "da bilancio", sia in termini di premialità messe a disposizione dagli enti, fra cui Inail con bandi ISI e modello OT23.

Investire in salute e sicurezza e "alleggerire il carico" di lavoro sono elementi, oggi, ormai imprescindibili del fare impresa.

To be continued, al prossimo numero!



Sicurezza sul lavoro.

IL SORPASSO DELL'ISPETTORATO NAZIONALE*

Avrà conseguenze pratiche e immediate la previsione del Decreto fiscale relativa alle nuove competenze dell'Ispettorato Nazionale, in materia di igiene e sicurezza del lavoro. Infatti, alla tradizionale competenza omnibus dei funzionari delle Aziende Sanitarie si affianca, oggi, quella parallela degli ispettori del lavoro e dei Carabinieri. Così per le imprese crescono notevolmente i rischi di controlli, sanzioni e di sospensioni dell'attività.

Una delle nozioni tradizionalmente più consolidate in materia di vigilanza sull'igiene e la sicurezza del lavoro, è stata per lungo tempo quella per cui il generale controllo sull'applicazione della relativa legislazione nei luoghi di lavoro doveva essere svolto "dalla Azienda Sanitaria Locale competente per territorio".

L'articolo 13 del Decreto legislativo n. 81/2008 -il c.d. T.U. Sicurezza-, precedentemente all'entrata in vigore del Decreto legge n. 146/2021, che lo ha modificato profondamente, riservava solo alcuni e residuali ambiti d'intervento all'ex-personale del Ministero del lavoro -ora confluito nell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (Inl)-. Soprattutto con riferimento al settore edile. Ma era palese che padrone della partita, anche in relazione alla vigilanza in materia, dovevano essere considerate le Regioni.

Del resto, ciò è avvenuto non senza buone ragioni che affondano le proprie radici nel complesso **riparto di competenze legislative, tra Stato e Regioni, di cui all'attuale art. 117 della Costituzione**. Tale previsione fondamentale stabilisce, tra l'altro, come la disciplina della "tutela e sicurezza del lavoro", rientri tra quelle per cui vige legislazione concorrente tra Stato e Regione. Vale a dire che, per espressa indicazione costituzionale, "spetta alle Regioni la potestà legislativa, salvo che per la determinazione dei principi fondamentali, riservata alla legislazione dello Stato". La conseguenza di ciò potrebbe essere quella per cui, se una Regione decidesse di elaborare un proprio Testo Unico sulla Sicurezza del lavoro, nel rispetto dei principi fondamentali statali, ben lo potrebbe fare. Con quali potenziali conseguenze, ciascuno lo può osservare da sé.

Ma se, tutto sommato, la potestà legislativa

regionale sul punto è stata solo marginalmente esercitata, ben altra sorte è toccata alla parallela competenza amministrativa in materia, ampiamente, nonché quasi esclusivamente, praticata dagli organi regionali. Con il Decreto Fiscale, tuttavia, cambiano le carte in tavola. Tralasciando di valutare quali potranno essere i sentimenti e le reazioni delle Regioni al riguardo, dalle aumentate competenze concesse all'Inl, dovranno innanzitutto trovare soluzione nuovi equilibri istituzionali.

Basti considerare che nella sua nuova formulazione, l'articolo 13, T.U. Sicurezza, rammenta come adesso la vigilanza in questione, fermo il coordinamento nazionale di indirizzo e quello regionale di programmazione, vada esercitata a livello provinciale con azioni di promozione e coordinamento sul piano operativo da parte, tanto delle Aziende Sanitarie Locali, quanto dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro (Itl). Come ciò avverrà nella pratica, lo si scoprirà a breve.

Così per l'art. 13, T.U. Sicurezza. Le nuove competenze

La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla Azienda sanitaria locale competente per territorio, dall'Ispettorato nazionale del lavoro e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco A livello provinciale, nell'ambito della programmazione regionale ..., le Aziende sanitarie locali e l'Ispettorato nazionale del lavoro promuovono e coordinano sul piano operativo l'attività di vigilanza esercitata da tutti gli organi di cui al presente articolo.

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



SICUREZZA SUL LAVORO. IL SORPASSO DELL'ISPETTORATO NAZIONALE

In ogni caso, ciò che è senz'altro prevedibile attendersi, concerne un'**umentata attenzione alla vigilanza sul rispetto della sicurezza del lavoro** e interventi "bicefali" -ossia condotti indifferente da funzionari delle Aziende sanitarie o degli Ispettorati, ci si augura nel loro reciproco coordinamento- presso le imprese, operanti in tutti i settori di attività.

In sostanza, se prima dell'entrata in vigore del Decreto legge n. 146 del 2021 l'intervento direttamente riferito alla sicurezza sul lavoro da parte degli ispettori dell'Istl -per esempio, presso un pubblico esercizio-, era da considerarsi tendenzialmente illegittimo (se non nell'ambito degli angusti margini di legge), ora la medesima azione potrà sempre svilupparsi a pieno titolo e validi risulteranno tutti i conseguenti provvedimenti di accertamento e contestazione eventualmente assunti.

Non può che osservarsi come, in presenza di tali presupposti, **per le aziende aumentano sensibilmente i rischi di rilievi, contestazioni e sanzioni**. Non solo per la spiccata -oltre che ampiamente preminente- vocazione al controllo e alla repressione dell'Inl e dei suoi funzionari. Ma anche poiché di sicurezza sul lavoro in seno agli Ispettorati Territoriali del lavoro, si occupano in modo assiduo i Carabinieri dei relativi Nuclei, usualmente molto rigorosi nelle verifiche e nelle denunce. Inoltre -se non soprattutto-, a causa della **nuova estensione del perimetro di operatività dell'istituto della sospensione dell'attività imprenditoriale**, prevista dal riformato art. 14, T.U. Sicurezza (Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori).

La novellata previsione stabilisce la possibilità di sospendere l'attività dell'impresa a fronte di rilievi di irregolarità del lavoro più stringenti rispetto al passato (*"l'Ispettorato nazionale del lavoro adotta un provvedimento di sospensione, quando riscontra che almeno il 10 per cento dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'acces-*

so ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro").

Va però ricordato che gli effetti definitivi del provvedimento di sospensione (blocco dell'attività considerata; esigenza di regolarizzare i rapporti di lavoro segnalati; versamento di una notevole somma aggiuntiva), conseguono ad accertamenti ispettivi usualmente sommi e incompleti, assunti naturalmente "su due piedi", in difetto del tempo necessario per gli spesso indispensabili, ulteriori approfondimenti (per esempio, in ordine all'effettivo carattere di rapporti di lavoro considerati). Una circostanza "aggravata" ora dalla previsione che l'adozione della sospensione deve intendersi, per legge, obbligatoria, non essendo più lasciata a valutazioni del caso da parte dei funzionari. Non potendosi accettare l'idea dell'esistenza di una strisciante presunzione di colpevolezza, per le imprese la nuova previsione segna e aggrava una **condizione di già notevole minoritas, non bilanciata da previsioni di praticabili difese, che possano essere condotte in modo tempestivo e utile** (quale non può certo dirsi essere il pure previsto e poco incisivo ricorso amministrativo all'Ispettorato interregionale), al fine di scongiurare gli effetti di infondate sospensioni.

A ciò va aggiunto che gli ispettori del lavoro dovranno sospendere l'attività ogni volta che riscontreranno le *"gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro di cui all'Allegato I"* del T.U. Sicurezza. Affinché un'attività sia sospesa dagli ispettori del lavoro per quest'ultima casuale, in definitiva, sarà sufficiente il supposto riscontro di una sola delle infrazioni previste (non è più necessaria la reiterazione). Tra cui, per esempio, la ritenuta mancata formazione e addestramento del personale. Riguardo all'operatività della misura e alle dinamiche sanzionatorie relative alla sospensione dell'attività imprenditoriale, nell'ambito delle nuove competenze in materia di sicurezza del lavoro, si è espresso di già l'Inl, con la **Circolare n. 3 del 9 novembre 2021**. ➤

SICUREZZA SUL LAVORO. IL SORPASSO DELL'ISPETTORATO NAZIONALE

Così per la Circolare Inl n. 3/2021, su art. 14, T.U., sospensione impresa e sanzioni

Nelle ipotesi di lavoro irregolare, sono previsti due differenti importi: se il numero dei lavoratori irregolari non è superiore a cinque l'importo è pari a 2.500 euro, se superiore a cinque la somma aggiuntiva è pari a 5.000 euro. Nei casi di sospensione per motivi di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro la somma aggiuntiva è indicata nell'Allegato I in riferimento a ciascuna violazione...

FATTISPECIE	IMPORTO SOMMA AGGIUNTIVA
Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi	Euro 2.500
Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione	Euro 2.500
Mancata formazione ed addestramento	Euro 300 per ciascun lavoratore interessato
Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile	Euro 3.000
Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS)	Euro 2.500
Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto	Euro 300 per ciascun lavoratore interessato
Mancanza di protezioni verso il vuoto	Euro 3.000
Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno	Euro 3.000
Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Euro 3.000
Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Euro 3.000
Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)	Euro 3.000
Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo	Euro 3.000

... Laddove siano state riscontrate più violazioni – concernenti le fattispecie indicate nell'Allegato I e/o l'impiego di lavoratori "in nero" – l'importo utile alla revoca sarà dato dalla somma di quanto indicato accanto a ciascuna fattispecie di cui all'Allegato I e/o di quanto indicato dalla normativa in relazione all'impiego di lavoratori irregolari.

Va inoltre segnalato che, ai sensi del nuovo comma 10, "le somme aggiuntive di cui alle lettere d) ed e) sono raddoppiate nelle ipotesi in cui, nei cinque anni precedenti alla adozione del provvedimento, la medesima impresa sia stata destinataria di un provvedimento di sospensione". Sul punto si evidenzia che, laddove l'Ufficio sia a conoscenza della adozione, nei cinque anni precedenti, di un provvedimento di sospensione a carico della medesima impresa, anche sulla base della previgente normativa e anche in forza di violazioni diverse da quelle da ultimo accertate, si provvederà a raddoppiare gli importi delle "somme aggiuntive" dovute, evidenziando nel provvedimento la sussistenza della "recidiva" che ha dato luogo alla maggiorazione degli importi.

La prima impressione che emerge dal conferimento dei nuovi poteri in discorso all'Ispettorato Nazionale del Lavoro è che essi potranno determinare, almeno in termini di dinamiche ispettive e azioni repressive -anche nell'ambito della più ampia azione di vigilanza in materia di lavoro già praticata-, un effettivo sorpasso dell'incidenza sostanziale dell'azione degli ispettori del lavoro (destinati presto a crescere numericamente) in materia di sicurezza, rispetto a quella dei colleghi delle Aziende sanitarie locali.

Per imprese e professionisti, in quasi tutti i settori abituati a confrontarsi con i metodi territorializzati di questi ultimi enti -invero variabili di luogo in luogo-, ciò significa fin da ora alzare la guardia e non farsi trovare impreparati ai nuovi canoni di confronto con le sedi dell'Inl e i suoi funzionari. I cui controlli possono d'ora innanzi senz'altro dirsi improntati allo scrutinio di tutta la materia del lavoro e della legislazione sociale, con verifiche delle aziende a 360°.



Decreto fiscale e sicurezza: NON VA PER NIENTE BENE

Ho letto alcuni articoli dello scorso numero di questo periodico, trovandomi d'accordo in alcuni casi e dissentendo in altri.

Il Consiglio dei Ministri ha licenziato un Decreto Fiscale e ci ha forzato dentro le tanto annunciate norme in materia antinfortunistica, probabilmente non meritavano un documento specifico: per quei signori basta una postilla, una menzione in calce al ben più considerevole fisco, un po' come il sorbetto dopo la grande abbuffata (e non è un film, purtroppo).

Bene che finalmente si metta in funzione il Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), che le informazioni circolino è un concetto talmente moderno che dovrebbe essere già normale da tempo.

Male che si abbatta al 10 per cento la presenza di personale in nero, sicuramente un passo avanti, ma ridurlo a zero era così brutto? Non mi è chiaro perché si debba tollerare lo schiavismo sul luogo di lavoro come nei campi di cotone ai primi del '900.

Bene che non siano più previste le "gravi e reiterate violazioni" per sospendere un'attività lavorativa, se una cosa non è buona mica aspetto che faccia schifo per buttarla via.

Malissimo che vengano estese le competenze dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in materia di ispezione: si continua a puntare sulla repressione piuttosto che sulla prevenzione e, in aggiunta, si crea pure confusione sulle competenze.

La teoria sottostante all'istituzione del nostro Servizio Sanitario Nazionale prevede che la salute sia garantita al lavoratore dal Ministero della Salute tramite le ASL (o ATS in certi posti nordici), attraverso attività di prevenzione, vigilanza e ispezione; in questo decreto, invece, si investe sull'Inl, tra l'altro con nuovi ispettori che avranno titoli

di accesso al concorso come: giurisprudenza, servizi giuridici, scienze politiche. Ogni percorso e titolo di studio merita stima e considerazione (se non altro per la fatica e la dedizione dei più che l'hanno seguito e perseguito) ma non riesco a trovare, in questi casi, le competenze riguardanti: le macchine, visto che siamo rimasti impressionati da una vittima di telaio; i cantieri, dato che buona parte dei morti sul lavoro provengono da lì; oppure il lavoro in quota e gli spazi confinati, essendo noto, anche alle pareti in cartongesso, che troppi morti sono volati giù da qualche parte o li hanno trovati gassati in luoghi angusti, in cui avrebbero dovuto lavorare in sicurezza. Certamente questi nuovi ispettori qualcuno li formerà, ma non sarebbe stato più semplice prenderli già competenti?

Tutti i soldi che si spenderanno in Ispettorato sarebbero stati un miglior investimento se spinti verso un sistema di formazione meno formale e più sostanziale: che percorso educativo è quello che attualmente portiamo nelle aziende? Troppo spesso è una produzione sterile di documenti inutili: si producono attestati che non insegnano nulla. Per non parlare del bizzarro caso Datori di Lavoro: sono l'unica figura per la quale la normativa non prevede formazione obbligatoria.

Anche questa volta si è lanciata la pallina ma senza colpire il barattolo. Quanto sarebbe più utile che finalmente si parlasse di un Medico Competente pagato dall'azienda ma inviato dalle ASL, o di RSPP che rispondono periodicamente del loro operato presso una commissione dotata di tecnici della prevenzione con capacità ispettive e consulenziali di alto livello.

Però queste cose non si possono neanche pensare, perché si rischia di far male a qualche categoria protetta (e non mi riferisco agli invalidi del lavoro).

La bilateralità alla luce del disegno di Legge di Bilancio per il 2022: LA FINE DI UN'AVVENTURA?

A volte ritornano: come i demoni nel racconto di Stephen King (che li si voglia intendere in senso proprio o psicoanalitico), a volte anche il Legislatore tende a ritornare sui suoi errori.

E che ciò avvenga con le migliori intenzioni, visto che si è parlato di demoni, è l'ennesima conferma che di queste è lastricata la via per l'inferno.

Mi riferisco agli articoli da 66 a 71 del disegno di Legge di Bilancio per il 2022 che integrano e modificano le previsioni di cui agli articoli da 26 a 40 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 148, Testo Unico degli Ammortizzatori Sociali, introducendo anche un articolo, il 40 *bis*.

L'intento è lodevole: estendere a tutte le categorie la copertura della cassa integrazione e nello stesso tempo uniformare la disciplina dell'assegno ordinario, onde evitare di tornare ad assistere alle disparità che hanno caratterizzato l'intervento in tempi di emergenza per il Covid 19.

È prevista, infatti, la possibilità di costituire nuovi fondi bilaterali di solidarietà e nello stesso tempo si fa obbligo a quelli esistenti di modificare i propri statuti onde estendere l'intervento anche alle imprese con un solo dipendente.

Si dispone, infine, che nel rilascio del documento unico di regolarità contributiva si debba tener conto anche dell'esatto adempimento all'obbligo di contribuzione agli stessi (articolo 71 del disegno di Legge che

istituisce l'articolo 40 *bis* del D.lgs. n. 148/2015).

La norma rafforza la previsione del vigente art. 33, comma 4, del D.lgs. n. 148/2015, laddove suggerisce la possibilità di recupero da parte dell'Inps della relativa contribuzione con le stesse modalità previste per la contribuzione ordinaria¹.

È in sostanza l'estensione concettuale di un principio già previsto per le casse edili dall'art. 3, comma 8 lett. b-*bis*) del D.lgs. 14 agosto 1996, n. 494.

Se l'intento è meritorio², tuttavia, l'operazione si presta a non poche perplessità.

In primo luogo questi enti erogano prestazioni di sostegno al reddito, laddove la cassa edile è demandata al pagamento di istituti retributivi: dove sarebbe quella *eadem ratio* che consentirebbe concettualmente l'estensione dell'emissione del Durc?

In secondo luogo, la bilateralità si è sempre fondata sulla libera adesione delle categorie, sindacale e datoriale prima, e delle parti, datoriale e lavoratrice poi: dobbiamo pensare che il Legislatore voglia dire addio a questa possibilità?

Sicuramente l'evoluzione normativa va in questo senso, e chi scrive, nell'esprimere un giudizio sostanzialmente favorevole sulla bilateralità, l'ha affermato in tempi non sospetti, ma sarebbe intellettualmente onesto che lo si dica apertamente e magari si valuti anche la possibilità di un confronto aperto su questo argomento. ➤

1. "... Ai contributi di finanziamento di cui ai commi da 1 a 3 si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi ...".
2. Si consideri l'articolo 38 della Costituzione.

LA BILATERALITÀ ALLA LUCE DEL DISEGNO DI LEGGE DI BILANCIO PER IL 2022: LA FINE DI UN'AVVENTURA?

In ultimo, uno degli elementi che regolano la materia è il principio contrattuale della “prestazione equivalente” a cui non di rado si associa la corresponsione di un elemento aggiuntivo della retribuzione: che fine fanno? L'impresa che – in ossequio alle previsioni contrattuali – si sia regolata in questo modo, come sarà considerata ai fini dell'emissione del Durc? ... atteso che, *rebus sic stantibus*, nessuna norma ad oggi vieta tale comportamento.

Queste le perplessità.

Ed ora mi sia concessa una malignità.

Ho iniziato queste note col titolo di un racconto *horror*: non voleva essere una battuta. Purtroppo, dai tempi della “Legge Vigorelli³” è sempre stata forte la tentazione del Legislatore (e ribadisco, sempre con le migliori intenzioni!) di dare stabilità a provve-

dimenti normativi che invece vengono emanati in condizioni eccezionali e la cui efficacia dovrebbe essere limitata ai tempi in cui le stesse si verificano⁴.

Peccato che tutto questo alla fine si riveli una palese violazione dell'art. 39 della Costituzione.

Se proprio si vuole dare un fondamento costituzionalmente corretto a previsioni che istituzionalizzano accordi di diritto comune, si dia una volta per tutte attuazione a tale disposizione laddove prevede non solo la verifica delle condizioni di rappresentanza – che vivaddio la giurisprudenza ha cominciato a far uscire dall'alveo del “fatto notorio” – ma si promuova l'unitarietà della rappresentanza sindacale nella stipula dei contratti collettivi⁵, piuttosto che continuare con la politica dei tavoli separati.

3. Legge delega 14 luglio 1959, n. 741.

4. Corte Costituzionale, sentenza 19 dicembre 1962, n. 106.

5. “... I sindacati registrati (... omissis ...) possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce ...”.

Patto di non concorrenza: PRINCIPI DI LEGITTIMITÀ

Nell'ordinanza n. 23418 del 25 agosto 2021, la Corte di Cassazione civile sezione Lavoro effettua un'attenta, puntuale ed utile analisi degli elementi che conferiscono piena validità al patto di non concorrenza.

In precedenza, il Tribunale di Milano, nella pronuncia n. 2414 del 2012, dichiarava la nullità del patto stipulato tra una banca e il suo dirigente *private banker*, inserito nella lettera di assunzione, per un importo pari a 10.000 euro per ciascun anno di lavoro, da erogarsi ogni anno in costanza di rapporto, liberando il dirigente dal pagamento delle penali previste per violazione del patto e condannandolo alla restituzione delle somme percepite durante il rapporto di lavoro. Il tribunale di secondo grado ribaltava quanto affermato dal giudice di merito con la sentenza n. 799 del 2015 considerando valido il patto ed affermando pertanto che nulla era dovuto dal dirigente a tale titolo, ma condannandolo al pagamento di 100.000 euro quale penale per violazione del patto medesimo.

Il dirigente ricorreva allora alla Suprema Corte eccependo la violazione e la falsa applicazione dell'articolo 2125 c.c. in quanto, sosteneva, non vi era alcuna determinazione o determinabilità del compenso, oltre al fatto che il relativo pagamento fosse stato stabilito in costanza di rapporto di lavoro e, per tali ragioni, considerava il patto nullo.

La Corte rigettava il ricorso ribadendo, in questa circostanza, quali caratteristiche debba avere il patto di non concorrenza affinché possa essere considerato lecito, approfondendo quanto enunciato dal codice civile:

1. la durata deve rispettare il limite massimo di 5 anni per i dirigenti e 3 anni per gli altri lavoratori (art. 2125 c.c.), ma non deve comunque limitare la professionalità del prestatore al punto di comprometterne la potenziale redditività

(Cass. n. 7835 del 4 aprile 2006);

2. il corrispettivo pattuito non può avere un valore meramente simbolico, iniquo, né sproporzionato rispetto al sacrificio richiesto al lavoratore e alla riduzione delle sue capacità di guadagno, e ciò anche a prescindere dalla concreta utilità che il rispetto del patto di non concorrenza possa produrre a favore del datore di lavoro (Cass. n. 9790 del 2020);
3. il corrispettivo deve essere facilmente determinabile e può essere erogato anche in costanza di rapporto di lavoro, come più volte ribadito dalla Corte (Cass. n. 3507/1991, Cass. n. 267/2020); d'altronde, neanche lo stesso codice civile fornisce indicazioni chiare in merito al corretto momento di corresponsione;
4. non è necessario che l'obbligo di *non fare* sia limitato alle mansioni svolte dal prestatore durante il rapporto, ma ben può riguardare altre attività che possano comunque competere con quanto svolto dal datore di lavoro, da verificare oggettivamente nell'ambito del mercato in cui opera, considerando la domanda e l'offerta di beni e servizi equivalenti o comunque idonei a soddisfare la clientela del medesimo mercato.

È sempre importante ricordare che il patto deve essere stipulato in forma scritta a pena di nullità (artt. 2125 e 2596 c.c.).

Analizzando il caso in questione, la Corte ravvisa la presenza di tutti gli elementi necessari affinché possa essere dichiarata la piena validità del patto.

In primis, in quanto l'impegno del dirigente a non svolgere direttamente o per interposta persona attività o mansioni di tipo analogo a quelle svolte, era stato stabilito per un periodo di 3 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, limitatamente a determinate regioni del nord e centro Italia, a fronte di un corrispettivo annuale di 10.000 euro per ➤

PATTO DI NON CONCORRENZA: PRINCIPI DI LEGITTIMITÀ

ogni anno di lavoro, come puntualmente indicato nella lettera di assunzione.

La Corte sostiene inoltre che l'aumento del compenso in ragione della durata del rapporto costituisce una condizione di soddisfacimento degli interessi di entrambe le parti, considerato che, ad una maggiore durata del rapporto di lavoro specializzante, avrebbe potuto corrispondere una difficile ricollocazione del dirigente sul mercato; pertanto, l'aumento progressivo del compenso è stato ritenuto elemento idoneo a compensare il maggior sacrificio dello stesso, rispetto ad un rapporto di breve durata. Viene infine ribadito che la valutazione della congruità del corrispettivo è riservata al giudice del merito e che tale valutazione è insindacabile in sede di legittimità, se adeguatamente e logicamente motivata (Cass. n. 7835 del 2006).

L'ordinanza in esame contiene inoltre un'interessante puntualizzazione circa gli elementi che possono indurre la Corte a "cassare" la sentenza di appello.

Ciò può verificarsi allorquando le argomentazioni a sostegno della sentenza di secondo grado non siano idonee e sufficienti a far percepire il fondamento delle stesse, in quanto non rendono chiaro il percorso logico-giuridico seguito dal giudice per la formazione della propria decisione, o quando vengono omessi gli elementi da cui ha tratto il proprio convincimento o ancora, quando le motivazioni siano rese note in maniera talmente contraddittoria da non permettere di individuare la giustificazione della decisione.

In sostanza, colui che ha il compito di verificare l'esattezza e la logicità del ragionamento del giudice, non può e non deve trovarsi ad interpretarla ed integrarla con proprie congetture ma anzi, deve facilmente e agevolmente desumere la motivazione del *decisum*.

Per una più completa disamina dell'argomento è opportuno, infine, richiamare la gestione degli aspetti contributivi e fiscali delle somme erogate in seguito alla stipula del patto di non concorrenza.

Relativamente all'imponibilità ai fini contributivi, qualora le somme fossero erogate

in costanza di rapporto di lavoro, la giurisprudenza è sempre stata concorde nell'affermare la piena assoggettabilità ai fini Inps mentre, in caso di erogazione alla cessazione del rapporto o successivamente, la dottrina sosteneva l'esenzione in alcuni casi, e l'assoggettamento in altri.

Un indirizzo interpretativo piuttosto stabile si è raggiunto con la sentenza della Corte di Cassazione n. 16489/2009, in cui il corrispettivo derivante dal patto di non concorrenza viene definito sempre soggetto a contribuzione, prescindendo da modalità e termini di pagamento: *"A tale nozione [determinazione del reddito da lavoro dipendente a fini contributivi] va pertanto anche oggi ricondotto, in quanto erogato in dipendenza della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato – ancorché per una obbligazione di non fare da adempiere nel tempo successivo alla sua cessazione – e in funzione di compenso a fronte delle limitazioni lavorative per tale tempo convenute, anche il corrispettivo del patto di non concorrenza, non rilevando infine, ai fini indicati, se lo stesso venga erogato in costanza di rapporto di lavoro, quale quota o parte della retribuzione periodica (Cass. 4 aprile 1991 n. 3507, 20 luglio 1983 n. 5014) oppure al termine o dopo la cessazione del rapporto di lavoro (ad es. periodicamente per la durata dell'obbligazione di non fare)"*.

Relativamente al trattamento fiscale, qualora l'erogazione avvenga periodicamente in costanza di rapporto di lavoro, le somme saranno tassate secondo le regole ordinarie, in quanto rientranti nelle somme percepite in relazione al rapporto di lavoro (articolo 51 del D.P.R. n. 917/1986), benché legate ad una obbligazione successiva allo stesso.

Viceversa, se il pagamento viene effettuato alla cessazione del rapporto, godrà della tassazione separata, come puntualmente stabilito dall'art. 17, co.1, lettera a), che include, nell'ambito di applicazione, *"...altre indennità e somme percepite una volta tanto in dipendenza della cessazione dei predetti rapporti, comprese ... quelle attribuite a fronte dell'obbligo di non concorrenza ai sensi dell'articolo 2125 del codice civile ..."*.



Restituzione di retribuzioni al netto delle ritenute fiscali:

COMMENTO A SENTENZA CASS. SEZ. LAVORO, 27 AGOSTO 2021, N. 23531

Come noto, prima della modifica introdotta dall'art. 150 del Decreto Rilancio (D.l. n. 34/2020), l'art 10, comma 1, lett d-bis TUIR prevedeva che le somme restituite dal contribuente al soggetto erogatore, se assoggettate a tassazione in anni precedenti costituivano per il lavoratore medesimo un onere deducibile dal reddito complessivo. Inoltre, *“L'ammontare non dedotto nel periodo d'imposta di restituzione può essere portato in deduzione dal reddito complessivo dei periodi d'imposta successivi; in alternativa, il contribuente può chiedere il rimborso dell'imposta corrispondente all'importo non dedotto”*. In base al testo normativo, dunque, le somme che il lavoratore poteva essere chiamato a restituire al datore di lavoro, ad esempio a seguito di riforma di una sentenza riguardante l'erogazione al dipendente di differenze retributive, se già assoggettate a ritenuta in periodi di imposta precedenti, erano al lordo delle relative ritenute fiscali subite. Tali ritenute, sarebbero state recuperate dal lavoratore tramite deduzione dal reddito complessivo dell'anno di restituzione, o in caso di incapacità, in quelli successivi. In alternativa, il lavoratore avrebbe potuto procedere con una istanza di rimborso. Dal periodo di imposta 2016 poi, a seguito del Decreto Ministeriale 5 aprile 2016, il recupero da parte del lavoratore delle ritenute risultate indebite poteva avvenire per il tramite del sostituto di imposta che ne dava altresì atto in CU. Tali previsioni normative, peraltro, sono state oggetto di notevole e consolidata contestazione da parte della giurisprudenza di legittimità. Secondo l'orientamento giurisprudenziale assolutamente prevalente, il datore di lavoro che abbia versato al dipendente somme ri-

velatesi poi non dovute, non può pretendere la restituzione al lordo delle ritenute applicate ma al netto, in quanto egli stesso ha versato le ritenute all'Amministrazione finanziaria che non sono mai entrate nella disponibilità del dipendente. Dunque, la maggior parte delle sentenze che dispongono la restituzione da parte del lavoratore al sostituto di somme risultate non dovute, ne prevedono la restituzione al netto.

In tale filone giurisprudenziale si inserisce la sentenza di Cass. n. 23531 del 2021 in commento che, rifacendosi ai numerosi precedenti, precisa che *“in caso di riforma, totale o parziale, della sentenza di condanna del datore di lavoro al pagamento di somme in favore del lavoratore, il datore ha diritto di ripetere quanto il lavoratore abbia effettivamente percepito e non può pertanto pretendere la restituzione di importi al lordo di ritenute fiscali mai entrate nella sfera patrimoniale del dipendente, atteso che il caso del venir meno con effetto ex tunc dell'obbligo fiscale a seguito della riforma della sentenza da cui è sorto ricade nel raggio di applicazione dell'art. 38, comma 1, del D.P.R. n. 602 del 1973, secondo cui il diritto al rimborso fiscale nei confronti dell'amministrazione finanziaria spetta in via principale a colui che ha eseguito il versamento non solo nelle ipotesi di errore materiale e duplicazione, ma anche in quelle di inesistenza totale o parziale dell'obbligo”*.

Infatti, in base a tale filone giurisprudenziale, l'art. 38, D.P.R. n. 602/1973 – che come detto definisce il soggetto legittimato a richiedere il rimborso di imposte risultate indebite, individuandolo sia nel soggetto che ha effettuato il versamento diretto originario e sia nel percipiente delle somme ➤

RESTITUZIONE DI RETRIBUZIONI AL NETTO DELLE RITENUTE FISCALI:**COMMENTO A SENTENZA CASS. SEZ. LAVORO, 27 AGOSTO 2021, N. 23531**

soggette a ritenuta – diviene applicabile in caso di condanna del lavoratore alla restituzione di somme percepite in esecuzione di una sentenza successivamente riformata, in quanto a seguito della restituzione delle somme quel versamento di ritenute fiscali effettuate dal sostituto di imposta diviene privo di titolo *ex tunc* (al proposito cfr. Cass., sez. Lav. 11.1.2019, n. 517, oggetto di commento su questa Rivista di aprile 2019). Il contenzioso sul tema in oggetto sembra peraltro essere stato definitivamente risolto dall'art. 150, D.l. n. 34/2020. La disposizione – che si applica alle somme restituite dal 1° gennaio 2020 e fa salvi i rapporti già divenuti definitivi alla data di entrata in vigore del decreto medesimo – modifica l'art. 10 del TUIR introducendo il comma 2-bis, in base al quale *“Le somme di cui alla lettera d-bis) del comma 1, se assoggettate a ritenuta, sono restituite al netto della ritenuta subita e non costituiscono oneri deducibili”*.

La medesima norma ha inserito nell'art 10 TUIR anche il comma 2-ter, che stabilisce che *“Ai sostituti d'imposta di cui all'articolo 23, comma 1 e all'articolo 29, comma 3, del DPR 600/73, ai quali siano restituite, ai sensi del comma 2-bis, le somme al netto delle ritenute operate e versate, spetta un credito d'imposta pari al 30 per cento delle somme ricevute, utilizzabile senza limite di importo in compensazione ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241”*.

Se il nuovo comma 2-bis dell'art 10 risolve dunque la diatriba in merito all'entità delle somme divenute indebite che il lavoratore deve restituire, il recupero delle ritenute indebite nella misura forfettaria del 30% previsto dal comma 2-ter lascia invece potenzialmente insoddisfatto l'integrità del credito del sostituto nei casi in cui la tassazione applicata alle somme oggetto di restituzione sia stata di entità superiore.

**G. PAOLANTONIO SI SOFFERMA SULL'IMPATTO DELLA FATICA
E SUI FATTORI DI RISCHIO CONNESSI ALL'ATTIVITÀ LAVORATIVA**

La fatica e lo stress nel contesto lavorativo: LAVORARE PER LA PREVENZIONE*

Sono all'ordine del giorno notizie riguardanti incidenti sul lavoro di natura anche mortale. L'Autrice dello studio in commento si sofferma sull'impatto della fatica e sui fattori di rischio connessi all'attività lavorativa e propone dei suggerimenti per una corretta ed attenta analisi in capo ai possibili rischi presenti nel suo svolgimento.

La fatica causata da fattori biologici o ambientali determina effetti dannosi che si accumulano e si compenetrano a vicenda.

L'affaticamento può influire significativamente sulle prestazioni, sulla produttività, sulla sicurezza, sul luogo di lavoro e nella vita di tutti i giorni. Possono infatti evidenziarsi le seguenti conseguenze:

- attività quotidiane più impegnative;
- riduzione delle funzioni cognitive e riduzione di attenzione, vigilanza e memoria;
- tempi di reazione più lenti, che possono risultare pericolosi in attività a rischio elevato;
- persone affaticate non ben coordinate con i propri colleghi;
- umore influenzato dalla stanchezza e conseguenze negative sulla qualità della vita.

Molti studi hanno trovato una connessione tra stanchezza e aumento dei rischi infortunistici.

I FATTORI NEL CONTESTO DI LAVORO

La cultura organizzativa e la cultura della sicurezza possono svolgere un ruolo importante per mettere in evidenza segni di affaticamento sul posto di lavoro.

Orari di lavoro che limitano il tempo di re-

cupero psico-fisico possono causare affaticamento e si deve considerare anche il tempo di spostamento da e verso il luogo di lavoro (incidenti *in itinere*).

Alcuni tipi di lavoro possono aumentare il rischio di affaticamento, ad esempio quelli che richiedono:

- concentrazione per lunghi periodi di tempo;
- sforzo fisico continuo;
- ripetitività o monotonia;
- riduzione della soglia di attenzione necessaria.

Anche compiti noiosi, poco stimolanti e monotoni (guida in autostrada) o le attività di monitoraggio, tipiche di sale di controllo, e l'adattamento richiesto per mantenere alta l'attenzione sul compito inducono affaticamento.

Lavorare in condizioni difficili e scomode può contribuire all'affaticamento, in quanto richiede una compensazione da parte dell'organismo; caldo/freddo, rumore e vibrazioni, agenti aggressivi, illuminazione inadeguata sono alcuni esempi.

FATTORI EXTRALAVORATIVI

Anche i fattori che si verificano al di fuori del lavoro possono contribuire alla fatica, ad esempio:

- stile di vita del lavoratore;
- responsabilità familiari;
- condizioni generali di salute;
- altri impegni di lavoro;
- durata e frequenza del pendolarismo. ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *I&S-L*, 5/2021, dal titolo *Il connubio tra fatica e lavoro: strumenti di indagine e intervento. Commento alla normativa.*



LA FATICA E LO STRESS NEL CONTESTO LAVORATIVO: LAVORARE PER LA PREVENZIONE

COME MISURARE E VALUTARE LA FATICA SUL LAVORO

L'individuazione di elementi di rischio per l'insorgere di affaticamento tra i lavoratori può essere svolta con diversi strumenti: *checklist*, questionari, matrici e scale di valutazione.

Altre metodologie considerano invece la ripetitività in relazione alla capacità del lavoratore di svolgere il lavoro.

A parere dell'Autrice "l'elemento di gestione del rischio è più importante di specifiche quantificazioni del problema". Possono essere utilizzati anche strumenti di valutazione del rischio più semplici; i fattori da considerare sono:

- la durata e la tempistica dei periodi di lavoro;
- il tempo che deve essere dedicato ai compiti di lavoro;
- il carico di lavoro;
- i giorni o le notti consecutive di lavoro;
- le variazioni dell'orario di lavoro;
- la tempistica e la durata dei periodi di riposo.

Altri fattori che potrebbero essere considerati includono le condizioni ambientali del luogo di lavoro, i tempi di percorrenza e altri potenziali fattori di *stress* come scadenze critiche o compiti critici ed essenziali per la sicurezza o per altre necessità.

POSSIBILITÀ DI INTERVENTO

Gli interventi di maggiore efficacia sono quelli che impattano sul modello organizzativo, rispetto al contenuto dei compiti lavorativi: può essere necessario rivedere mansioni e schemi di lavoro, oppure apportare modifiche tecniche, ad esempio sulle condizioni ambientali in cui si svolge il lavoro.

Fondamentali sono la sensibilizzazione e il coinvolgimento dell'intero sistema di prevenzione, la definizione di ruoli e responsabilità e la messa in atto di sistemi che consentano la partecipazione attiva dei lavoratori.

Individuare un responsabile della gestione delle comunicazioni e del coordinamento di tutte le attività del programma può essere utile. Oltre ad agevolare le comunicazioni tra le funzioni aziendali, può essere il mani-

festo dell'azienda rispetto al valore dato alla gestione del rischio di affaticamento e fornire maggiore motivazione ai collaboratori.

SUGGERIMENTI PRATICI PER LA GESTIONE DEL RISCHIO

A parere dell'Autrice, alcune possibilità di intervento organizzativo rispetto agli elementi di rischio sono:

- Contenuto del lavoro: la corretta progettazione ergonomica del lavoro serve a progettare un carico di lavoro appropriato.
- Orari di lavoro: limitare i turni a un massimo di 12 ore, inclusi gli straordinari, o a 8 ore se si tratta di turni notturni e/o se il lavoro è impegnativo, monotono, pericoloso e/o critico per la sicurezza.
- Mantenere prevedibile la tempistica dei turni.
- Consentire uno stacco minimo di 12 ore tra i turni.
- Utilizzare una rotazione rapida dei turni prediligendo il criterio della rotazione in avanti (mattina/pomeriggio/notte).
- Limiti giornalieri e settimanali: definire dei limiti all'orario di lavoro limitando le interruzioni o il tempo in attività.
- Revisione dei turni notturni: i turni notturni devono essere pianificati, di norma con un preavviso di almeno 24 ore; evitare di mantenere i lavoratori su turni notturni permanenti. All'interno del turno di notte, si dovrebbe evitare il più possibile la collocazione di attività noiose ripetitive e critiche per la sicurezza.
- Periodi di riposo compensativi: dopo periodi di lavoro con orario prolungato a causa di straordinari, dovrebbe essere concesso del tempo per il riposo compensativo.
- Pause di recupero fisiologico: le pause di riposo in ambienti confortevoli sono un modo efficace per controllare il rischio di affaticamento.
- Aree di sosta dedicate: le aree di sosta separate dall'ambiente di lavoro e attrezzate per il riposo e/o per il consumo di cibo o liquidi, possono essere uno strumento importante nella gestione della fatica.
- Lavoratori "atipici": i lavoratori tempora- ➤

LA FATICA E LO STRESS NEL CONTESTO LAVORATIVO: LAVORARE PER LA PREVENZIONE

- nei o con contratti atipici rappresentano un gruppo a rischio particolare; spesso hanno motivazioni economiche che li spingono a lavorare per lunghe ore o per qualsiasi turno disponibile. La direzione dovrebbe riservare attenzione a queste categorie.
- Consultazione dei lavoratori: la consultazione dei lavoratori è importante - oltre che necessaria in quanto obbligo di legge - per individuare le effettive condizioni che possono delineare un rischio più o meno significativo.
 - Monitoraggio e revisione: è importante perseguire un miglioramento continuo, servono procedure di segnalazione e monitoraggio, indagini, rapporti su incidenti

o infortuni. In tal modo si raccolgono preziose informazioni utili a valutare i livelli di rischio di affaticamento nell'organizzazione nel tempo, così da identificare le tendenze e circoscrivere i problemi effettivi da affrontare.

A giudizio di chi commenta, la normativa sui rischi infortunistici è tuttora sottovalutata, in particolare da una frangia di imprenditori che giudicano le spese da affrontare dei costi insostenibili ed ingiustificati. Il Consulente del lavoro si trova spesso a svolgere un ruolo di richiamo e sensibilizzazione sull'argomento, utile a diffondere una cultura della sicurezza sempre più profonda e condivisa.

ELISA PUCETTI ANALIZZA I CONTENUTI DEL DOVERE DI FEDELTA' DEL LAVORATORE

L'obbligo di fedeltà tra disposizioni civilistiche e INTERPRETAZIONE GIURISPRUDENZIALE*

L'art. 2105 c.c. rappresenta il dovere di fedeltà del lavoratore in termini di divieto, come obbligo di astensione da determinati comportamenti e in rapporto ai soli interessi imprenditoriali concernenti la concorrenza e la riservatezza. La giurisprudenza invece ha interpretato il dovere di fedeltà come un più ampio obbligo di contegno del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, da collegare ai canoni di correttezza e buona fede sanciti dagli artt. 1175 e 1375 c.c..

Il lavoratore deve astenersi, trasversalmente, da tutte quelle condotte che, ingenerando situazioni di conflitto, si pongono in contrasto con i doveri connessi al suo inserimento nell'organizzazione aziendale o che sono idonei a ledere il presupposto fiduciario del rapporto di lavoro.

L'INTERPRETAZIONE ESTENSIVA DEL DOVERE DI FEDELTA'

Quanto alla concorrenza, la giurisprudenza ha ritenuto che, ai fini del dovere di fedeltà, assuma rilievo già la mera preordinazione di attività contraria agli interessi del datore di lavoro, tra cui la costituzione di un'impresa operante nel medesimo settore, con conseguente legittimità del licenziamento irrogato al lavoratore¹.

Alla stregua di tale principio, la giurisprudenza di merito ha ritenuto legittimi i licenziamenti irrogati per aver avviato negoziazioni volte all'acquisizione di una partecipazione in una società concorrente² e per aver ricoperto la carica di Presidente di un'associazione del medesimo settore di appartenenza del datore di lavoro³.

Quanto alla riservatezza, la giurisprudenza ha ritenuto pregiudizievole i comportamenti del lavoratore consistenti nell'appropriazione di documenti aziendali, a prescindere dalla loro divulgazione a terzi ovvero dal loro impiego a danno del datore di lavoro⁴. Allo stesso modo, la giurisprudenza di merito ha affermato la validità di licenziamenti irrogati per aver effettuato "la copia di ventidue cartelle del computer aziendale, alcune delle quali contenenti informazioni riservate di significativo interesse produttivo commerciale"⁵, per aver "scaricato documenti e altre informazioni riservate sulla sua casella di posta elettronica personale"⁶, nonché per aver effettuato "il backup di tutti i dati contenuti nella mail aziendale"⁷.

L'INTERPRETAZIONE ANALOGICA DEL DOVERE DI FEDELTA'

La giurisprudenza ha ritenuto lesivo dell'obbligo di fedeltà il comportamento del lavoratore in contrasto con i doveri correlati al suo inserimento nella struttura e organizzazione aziendale.

Contrasto ravvisato nello svolgimento di attività extra-lavorative del lavoratore durante l'orario di lavoro⁸ e nell'esecuzione, durante l'assenza per malattia, di attività suscettibili di pregiudicare o rallentare la guarigione e il rientro in servizio⁹.

La giurisprudenza ha inoltre ritenuto contrario all'obbligo di fedeltà il comportamento del lavoratore in conflitto con gli interessi del datore di lavoro.

Conflitto identificato in una casistica eterogenea, dalla prestazione di attività lavorativa ►

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *Giurisprudenza Italiana*, 6/2021, dal titolo *Il dovere di fedeltà del lavoratore*.
1. Cass. civ., 7 febbraio 2017, n. 3186.

2. App. Roma, 18 febbraio 2020.
3. App. Firenze, 8 febbraio 2021.
4. Cass. civ., 24 ottobre 2017, n. 25147.
5. App. Genova, 4 giugno 2020.

6. Trib. Chieti, 4 giugno 2020.
7. Trib. Milano, 25 marzo 2021.
8. Cass. civ., 25 maggio 2017, n. 13199.
9. Cass. civ., 2 settembre 2020, n. 18245.



L'OBBLIGO DI FEDELTA' TRA DISPOSIZIONI CIVILISTICHE

E INTERPRETAZIONE GIURISPRUDENZIALE

per conto di un'impresa in collegamento societario con una fornitrice del datore di lavoro¹⁰ allo svolgimento di attività di consulenza a favore di una società con una vertenza fiscale in atto nei confronti del datore di lavoro¹¹, dall'assunzione dell'incarico di consulente di parte per conto di un soggetto in posizione processualmente contrapposta al datore di lavoro¹² all'acquisizione di un bene aziendale a un prezzo inferiore al valore di mercato avvalendosi di informazioni acquisite nello svolgimento delle proprie mansioni¹³.

IL CONTEMPERAMENTO TRA DOVERE DI FEDELTA' E DIRITTI DEL LAVORATORE

Questa interpretazione estensiva pone, inevitabilmente, esigenze impellenti di contemperamento con gli interessi del lavoratore, di natura patrimoniale o personale.

Così, al divieto di non concorrenza può contrapporsi il diritto al lavoro quale primaria modalità del cittadino di reperire le risorse per garantire a sé e alla propria famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Il bilanciamento tra tali diritti è stato *in primis* realizzato facendo riferimento alla tipologia del rapporto di lavoro e alla natura delle mansioni espletate.

La giurisprudenza ha così escluso la violazione del divieto di concorrenza in caso di svolgimento di attività lavorativa per conto di un'impresa concorrente da parte di un lavoratore con contratto *part time* e mansioni di natura puramente esecutiva¹⁴.

Il contemperamento tra il divieto di concorrenza e il diritto al lavoro è stato altresì conseguito con riferimento alla posizione del lavoratore licenziato nelle more del giudizio di impugnazione promosso per la reintegra in servizio.

La giurisprudenza ha in tal caso ritenuto che, in virtù di un onere di coerenza rispetto all'azione intrapresa, il lavoratore sia tenuto al rispetto dei propri obblighi ravvi-

sando però un'eccezione nell'esigenza di reperire mezzi di sussistenza alternativi, incluso lo svolgimento di attività lavorativa per conto di un'impresa concorrente.

Tale eccezione è correlata strettamente alle esigenze patrimoniali del lavoratore che, ove reintegrato in servizio ed esonerato dalla prestazione lavorativa, è tenuto al rispetto del divieto di non concorrenza e passibile di licenziamento in caso di sua violazione¹⁵.

Al diritto di riservatezza datoriale può contrapporsi il diritto di difesa del lavoratore.

L'equilibrio tra tali diritti è stato realizzato dalla giurisprudenza considerando sia le modalità di acquisizione di documenti o informazioni aziendali sia le modalità del loro impiego.

Quanto al primo profilo, la giurisprudenza ha ritenuto lecita l'acquisizione di documenti aziendali nella disponibilità del lavoratore¹⁶ o comunque concernenti la sua posizione lavorativa.

Quanto al secondo aspetto, la giurisprudenza ha ritenuto legittimi l'uso dei documenti aziendali nell'ambito di un procedimento disciplinare, la loro produzione in giudizio¹⁷ e la loro allegazione a corredo di un esposto o di una denuncia penale.

Analoghi principi sono stati espressi dalla giurisprudenza di merito che ha escluso rilevanza disciplinare per la mera produzione in giudizio di documenti aziendali¹⁸ ritenendo preponderante il diritto di difesa del lavoratore.

Al diritto all'onore, alla reputazione e all'immagine aziendale può contrapporsi il diritto del lavoratore di manifestare liberamente il proprio pensiero.

Recependo i principi espressi dalla giurisprudenza civile in materia di libertà di stampa, la Suprema Corte ha profilato, nel *leading case*¹⁹, i limiti al diritto di critica del lavoratore nella tutela di un interesse giuridicamente rilevante (pertinenza), nella cor- ➤

10. Cass. civ., 28 gennaio 2020, n. 1892.

11. Cass. civ., 24 aprile 2019, n. 11237.

12. Cass. civ., 4 aprile 2017, n. 8711.

13. Cass. civ., 26 novembre 2014, n. 25161.

14. Cass. civ., 9 marzo 2017, n. 6091.

15. Cass. civ., 27 ottobre 2017, n. 25654.

16. Cass. civ., 13 luglio 2016, n. 14305; Cass. civ., 4 dicembre 2014, n. 25682.

17. Cass. civ., 8 agosto 2016, n. 16629.

18. App. Milano, 18 febbraio 2021.

19. Cass. civ., 25 febbraio 1986, n. 1173.

L'OBBLIGO DI FEDELITÀ TRA DISPOSIZIONI CIVILISTICHE E INTERPRETAZIONE GIURISPRUDENZIALE

rettezza delle modalità espositive (continenza formale) e nella verità dei fatti imputati al datore di lavoro secondo parametri oggettivi o, quanto meno, soggettivi nel prudente apprezzamento da parte del lavoratore (continenza sostanziale).

Nelle successive pronunce, tuttavia, gli Ermellini hanno imperniato la propria valutazione sui requisiti di continenza formale e sostanziale ritenendo contrario al dovere di fedeltà l'uso di espressioni diffamatorie²⁰ e di epiteti ingiuriosi²¹ nonché l'attribuzione al datore di lavoro di condotte illecite in realtà insussistenti²².

In una recente pronuncia²³ è stato invece riconfermato il limite della pertinenza, inteso come *"rispondenza della critica a un interesse meritevole in confronto con il bene suscettibile di lesione"* precisando che al lavoratore può riconoscersi il diritto di criticare le scelte imprenditoriali aventi ripercussioni sulle condizioni di lavoro ma non quello di demonizzare il datore di lavoro per questioni personali o del tutto estranee al rapporto di lavoro.

In via esemplificativa, il diritto di critica è stato ritenuto lecito in alcune interviste rilasciate a organi di stampa per denunciare, senza utilizzare toni ingiuriosi, ritardi nei pagamenti dei lavoratori²⁴ e nello sfogo manifestato davanti alla clientela con espressioni non denigratorie per quanto volgari²⁵. L'esercizio legittimo del diritto di critica è stato invece ritenuto soccombente rispetto al dovere di fedeltà in casi di pubblicazione su Facebook di post oltraggiosi in cui l'operato del datore di lavoro veniva etichettato come frutto di *"incapacità, indolenza, superficialità, sottovalutazione"*, di diffusione sempre su quel social network di un post nel quale erano mosse accuse di *"incapacità"* e di *"clientelismo"* nei confronti del Direttore di un ufficio pubblico²⁶ e di divulgazione di messaggi sprezzanti (*"cupola"* e *"faccia di*

bronzo") nei confronti della direzione societaria, scritti su una chat di WhatsApp²⁷.

Il contemperamento tra il dovere di fedeltà del lavoratore e il diritto del medesimo di manifestare in libertà il proprio pensiero è stato inoltre affrontato con riferimento alla rappresentazione satirica nella quale, come noto, l'opinione o il giudizio critico è espresso mediante una contraffazione della realtà. Sempre attingendo dai principi affermati in materia di libertà di stampa, la giurisprudenza del lavoro ha ritenuto che, pur dovendo considerarsi la natura allegorica e paradossale del linguaggio satirico, non sia comunque consentita l'attribuzione alla persona di qualità disonorevoli, di riferimenti volgari e infamanti né di deformazioni tali da suscitare disprezzo e dilleggio²⁸. Alla stregua di tale criterio la Suprema Corte, in una recente e nota pronuncia²⁹, ha ritenuto trasceso il limite della continenza formale in una rappresentazione scenica raffigurante il finto suicidio, tramite impiccagione, dell'amministratore delegato della società, il suo funerale e relativo testamento con richiesta di perdono per il suicidio di alcuni lavoratori e la deportazione di altri in un diverso stabilimento aziendale.

Nella giurisprudenza di merito le rappresentazioni satiriche sono state valutate con più o meno rigore per cui sono state ritenute correttamente sanzionate dal datore di lavoro espressioni irriverenti non consistenti in *"un'argomentazione che esplicita le ragioni di un giudizio negativo collegato a un fatto"*³⁰ ed è stata invece ritenuta lecita ed esente da ogni rilievo disciplinare una vignetta per la sua similarità alle rappresentazioni diffuse dai mass media³¹.

IL CONTEMPERAMENTO TRA IL DOVERE DI FEDELITÀ E GLI INTERESSI COLLETTIVI

Gli interessi del datore di lavoro protetti ➤

20. Cass. civ., 29 novembre 2016, n. 24260.

21. Cass. civ., 27 aprile 2018, n. 10280.

22. Cass. civ., 7 gennaio 2020, n. 113.

23. Cass. civ., 18 gennaio 2019, n. 1379.

24. Trib. Cagliari, 10 agosto 2020.

25. Trib. Teramo, 29 maggio 2019.

26. Trib. Massa, 30 dicembre 2020.

27. App. Genova, 18 marzo 2019.

28. Cass. civ., 6 giugno 2018, n. 14527.

29. Cass. civ., 6 giugno 2018, n. 14527.

30. Trib. Livorno, 25 giugno 2020.

31. App. Firenze, 11 aprile 2014 relativa alla

pubblicazione, in una chat Facebook denominata *"Vaseline day"*, di una vignetta raffigurante un tappo di vaselina con il segno distintivo del gruppo Gucci, una caricatura di spalle con il dito medio puntato sul fondoschiena e la scritta *"Gucci Vaseline la trovi nei migliori outlet"*.



L'OBBLIGO DI FEDELTA' TRA DISPOSIZIONI CIVILISTICHE E INTERPRETAZIONE GIURISPRUDENZIALE

dall'obbligo di fedeltà devono infine essere valutati in relazione agli interessi collettivi dei lavoratori e, più in generale, della società civile. Così, i diritti alla riservatezza, all'onore, alla reputazione e all'immagine aziendale possono contrapporsi ai diritti sindacali.

Con riferimento all'attività espletata dai rappresentanti sindacali, la giurisprudenza ha escluso lo stesso vincolo di fedeltà, ritenendolo limitato al diverso piano del rapporto di lavoro³².

Nella valutazione della continenza formale la giurisprudenza ha però considerato la conflittualità insita nelle relazioni sindacali, ritenendo così lecite espressioni di per sé offensive³³.

Allo stesso modo, la giurisprudenza di merito ha ritenuto priva di valenza disciplinare una critica scurrile mossa a colleghi di lavoro per problematiche sindacali³⁴.

Maggior rigore è stato invece mostrato per la violazione del canone di correttezza sostanziale ritenendo preclusa, anche nell'esercizio dell'attività sindacale, la falsa attribuzione al datore di lavoro di fatti disonorevoli³⁵.

Nei medesimi termini, la giurisprudenza di merito ha ritenuto eccedenti il diritto di critica sindacale e passibili di sanzione disciplinare l'accusa (falsa) mossa al Direttore Generale di aver acquistato mezzi di trasporto difettosi in un "delirio di onnipotenza"³⁶ e la denuncia (falsa) di gravi carenze nelle condizioni di igieniche dei locali ospedalieri ove il datore di lavoro espletava servizi di pulizia in appalto³⁷.

Gli interessi del datore di lavoro alla riservatezza delle informazioni aziendali e alla tutela della propria nomea possono altresì contrapporsi all'interesse pubblico alla repressione dei fatti illeciti.

Il contemperamento tra tali interessi è stato

realizzato dalla più recente giurisprudenza considerando *in primis* la formalità della denuncia di fatti illeciti commessi dal datore di lavoro nella sua destinazione alle competenti autorità amministrative o giudiziarie.

Così circoscritta la facoltà di denuncia del lavoratore, la Suprema Corte ha ritenuto in tal caso irrilevanti i limiti di continenza formale e sostanziale rilevando come "ogni denuncia si sostanzia nell'attribuzione a taluno di un reato, per cui non sarebbe logicamente e giuridicamente possibile esercitare la relativa facoltà senza incolpare il denunciato di una condotta obiettivamente disonorevole e offensiva della reputazione dell'incolpato"³⁸. La denuncia di fatti illeciti non è stata però ritenuta esente da ogni limitazione.

In particolare, la giurisprudenza ha ritenuto la denuncia priva di rilevanza disciplinare a condizione che il lavoratore non sia cosciente dell'insussistenza dei fatti denunciati e non abbia divulgato quanto portato a conoscenza delle autorità competenti³⁹.

Alla stregua di tali principi, è stato escluso ogni rilievo disciplinare per denunce di illeciti penali o amministrativi presentati in buona fede dal lavoratore⁴⁰ mentre è stata ritenuta illegittima, e sanzionabile, una denuncia palesemente infondata e unicamente volta a infangare il datore di lavoro⁴¹.

Tale orientamento è stato recepito dal Legislatore che, nel prevedere misure a tutela del *whistleblowing*, ha circoscritto la fattispecie alla denuncia presentata al datore di lavoro⁴² ovvero ad autorità giudiziarie e amministrative⁴³, escludendo ogni garanzia in caso di condanna del lavoratore per calunnia o diffamazione o, comunque, di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

32. Cass. civ., 2 dicembre 2019, n. 31395.

33. Cass. civ., 7 settembre 2018, n. 21910.

34. App. Roma, 4 gennaio 2021.

35. Cass. civ., 18 gennaio 2019, n. 1379.

36. Trib. Bari, 17 giugno 2020.

37. Trib. Udine, 25 luglio 2017.

38. Cass. civ., 26 settembre 2017, n. 22375;

Cass. civ., 16 febbraio 2017, n. 4125.

39. Cass. civ., 5 giugno 2018, n. 14393;

Cass. civ., 14 novembre 2017, n. 26867;

Cass. civ., 26 settembre 2017, n. 22375;

Cass. civ., 8 luglio 2015, n. 14249.

40. Cass. civ., 16 febbraio 2017, n. 4125;

Cass. civ., 26 settembre 2017, n. 22375;

Cass. civ., 8 luglio 2015, n. 14249.

41. Cass. civ., 24 gennaio 2017, n. 1752.

42. Art. 6, D.lgs. n. 231/2001, come modificato dalla L. n. 179/2017, che per i rapporti di lavoro alle dipendenze di imprese private impone di prevedere, nei modelli di organizzazione per la prevenzione dei reati, canali per la segnalazione di illeciti.

43. Art. 54-bis, D.lgs. n. 165/2001, come modificato sempre dalla L. n. 179/2017.

Il ruolo del CONSULENTE DEL LAVORO*

La norma istitutiva dell'Ordine professionale dei Consulenti del Lavoro, la Legge 12 gennaio 1979, n. 12, è il risultato della progressione legislativa innescata da una norma corporativa nata quarant'anni prima.

Già da allora fu avvertita la necessità di affidare la gestione amministrativa del personale a soggetti la cui competenza potesse mettere al riparo le imprese assistite da qualsivoglia errore generato dalla non conoscenza della normativa e degli adempimenti richiesti, benché inizialmente non si ritenne di dover prevedere una specifica figura professionale, reputando sufficiente la previsione di c.d. "tenutari" dell'amministrazione del personale, e ritenendo che non fossero necessarie specifiche competenze distintive per l'assolvimento degli adempimenti normativi al tempo previsti.

Solo nel 1959 fu emanato il regolamento di attuazione della L. n. 1815/1939 nel quale, per la prima volta, fu menzionata la nuova figura del Consulente del Lavoro individuando in esso un soggetto ulteriore e specifico per l'amministrazione del personale.

Il riconoscimento della riserva di legge in favore dei Consulenti del Lavoro e l'istituzione del relativo Ordine Professionale avvenne solo con la promulgazione della citata L. n.12/1979 la quale, unitamente ad altre normative a corollario nel tempo emanate, è ad oggi la norma di riferimento per gli adempimenti e la consulenza in ambito del lavoro.

Una ricognizione storica, pur sommaria, è passaggio doveroso per una corretta contestualizzazione dell'*iter* legislativo, delle motivazioni alla base del riconoscimento della figura del Consulente del Lavoro e per una obiettiva disamina del suo ruolo nell'attuale contesto socio-normativo.

La norma corporativa e le successive modifiche legislative che hanno condotto all'attuale impianto normativo si sono basate su un assunto fondamentale, ovvero la funzione di garanzia della corretta ed effettiva applicazione delle norme (sia di natura legale che pattizia) in materia di lavoro, funzione che ancor oggi esprime l'essenza del Consulente del Lavoro quale soggetto che opera con un approccio di terzietà derivante dal suo ruolo di garante del rispetto della legislazione sociale e del lavoro, e in posizione di indipendenza rispetto al datore di lavoro per il quale ne amministra il personale.

In questa prospettiva è interessante l'opzione interpretativa avanzata da chi attribuisce al Consulente del Lavoro il ruolo di "connettore" tra ordinamento statale e ordinamento intersindacale, con lo scopo di dare attuazione concreta alle norme, restituendo effettività all'intero sistema anche attraverso l'eliminazione – o, almeno, la diminuzione – del fenomeno del *dumping* contrattuale, e della rilevanza del suo ruolo nel sistema delle relazioni industriali, posto che proprio i Consulenti del Lavoro possono garantire, per la posizione che ricoprono all'interno del sistema e per le competenze possedute, un maggior controllo sui contenuti della contrattazione collettiva.

Tuttavia, appare evidente che ottanta o quaranta anni fa l'individuazione della figura del Consulente del Lavoro assolveva principalmente ad una esigenza di mera gestione amministrativa del personale dipendente, benché il grado di complessità non fosse comunque paragonabile a quello attuale.

È dunque naturale che in quell'epoca si ritenesse ammissibile dedicarsi all'amministrazione del personale anche in concomitanza ►

* Pubblicato anche su *LavoroDirittiEuropa*, 3/2021.

IL RUOLO DEL CONSULENTE DEL LAVORO

con altre specializzazioni professionali, quali quelle ulteriormente contemplate tra gli altri professionisti dalla L. n. 12/1979, non potendo allora prevedere uno sviluppo nella consulenza del lavoro e nella gestione delle risorse umane al pari di quello realizzatosi negli ultimi decenni.

La trasformazione economico-produttiva che ha attraversato la nostra epoca ha di fatto aperto nuove frontiere del diritto del lavoro, chiamato a normare tipologie contrattuali inedite – o, se si vuole, “fluide” – non riconducibili ai sicuri e tradizionali schemi delineati dal nostro Codice Civile.

Del resto, già il “Manifesto per un Diritto del lavoro sostenibile” pubblicato nel maggio 2020 su questa Rivista, muove dalla consapevolezza di come le categorie tipiche del diritto del lavoro non siano più adatte ad esprimere questa multiforme realtà, posto che la materia non può considerarsi come disciplina autosufficiente, ma – al contrario – è chiamata ad un continuo confronto e commistione con altre specializzazioni, tra tutte quelle economiche.

Se quindi si vuole realizzare un diritto del lavoro (*rectius*: una società) che sia davvero sostenibile e che non trascuri la dimensione economica e sociale, non possiamo non interrogarci sul ruolo del Consulente del Lavoro, al quale si richiede il possesso di competenze sempre più trasversali e specialistiche, tutte orientate a garantire la legalità nello svolgimento dei rapporti di lavoro.

Ben oltre la vocazione meramente amministrativa che taluni vorrebbero imprimere alla categoria, forse con l'intento di limitarla, è necessaria quindi una riflessione sul ruolo attuale del Consulente del Lavoro, sulle sue qualità e potenzialità, anche conseguenti al citato mutato approccio alla gestione e alla valorizzazione del capitale umano delle aziende.

Un approccio di mero gestore di adempimenti appare infatti, ora più di allora, decisamente riduttivo e anacronistico.

Con il proliferare di sedicenti esperti nell'amministrazione del personale spesso si assiste a

un'assenza delle necessarie competenze, *in primis* a scapito della corretta applicazione del diritto, con evidenti conseguenze negative nei confronti della posizione, non solo amministrativa, dei soggetti più deboli che il nostro ordinamento deve tutelare, ovvero i lavoratori.

La crisi pandemica ha ampiamente avvalorato tale assunto, evidenziando come il nostro Paese necessiti di una figura specifica e riconoscibile, quella del Consulente del Lavoro, quale Professionista in grado sì di applicare il diritto del lavoro e assolvere ai previsti adempimenti amministrativi, ma soprattutto capace di reagire prontamente in situazioni emergenziali, districandosi nell'interpretazione di una normativa stratificata e spesso non coerente.

Non può, inoltre, trascurarsi la vicinanza tangibile del Consulente del Lavoro alle realtà aziendali che gestisce ed amministra, una sorta di «trincea della realtà lavorativa» nella quale tale professionista assiste concretamente le aziende clienti supportandole nella gestione quotidiana delle risorse umane, dalle fasi di selezione ed inserimento a quelle di gestione e sviluppo durante l'intero percorso professionale e fino alla cessazione del rapporto lavorativo.

In particolare, a differenza di altre professioni che pure esercitano attività di gestione del contenzioso e crisi d'impresa (su tutte, quella degli Avvocati giuslavoristi), la figura del Consulente del Lavoro possiede una competenza in materia lavoristica ampia e trasversale, non finalizzata alla gestione del contenzioso giudiziale e/o stragiudiziale esclusivamente nella sua fase finale, quando questo è già esplosivo, ma – al contrario – destinata ad esplicarsi soprattutto nella fase di prevenzione del possibile contrasto, e dunque fin dalle fasi di instaurazione del rapporto di lavoro, consapevole delle decisive ricadute pratiche e giuridiche che da esso ne derivano. Sotto questo aspetto, appare particolarmente suggestiva la definizione di «giuslavoristi di prossimità», attribuita ai Consulenti ►

IL RUOLO DEL CONSULENTE DEL LAVORO

del Lavoro, che ben chiarisce l'importanza del ruolo di questi professionisti nella vita quotidiana delle aziende.

Pare inoltre più che condivisibile la tesi di chi individua i professionisti della L. n. 12/1979 (i Consulenti del Lavoro, in primo luogo) quali essenziali attori nella costruzione di un nuovo modello di *flexicurity*, che coniughi il dinamismo del mercato del lavoro e la sicurezza dell'occupazione.

Sotto questo aspetto appare interessante esplorare le potenzialità di questa professione, oggi forse ancora inesprese, con l'obiettivo di fare luce sulle funzioni di rilievo che impattano nell'applicazione pratica della norma lavoristica.

Il ruolo del Consulente del Lavoro è profondamente mutato nel corso dei decenni e con una evidente accelerazione negli ultimi anni: pur mantenendo un indissolubile legame con gli adempimenti e l'amministrazione del personale da cui esso ha preso ori-

gine, l'evoluzione del diritto del lavoro e il diverso approccio alla gestione delle risorse umane impongono la prosecuzione di una trasformazione radicale della professione.

Nelle eterogenee capacità del Consulente del Lavoro appare ineluttabile la progressiva e costante inclusione di funzioni ulteriori, connaturate quali la consulenza giuslavoristica o non ancora sufficientemente esplorate quali le politiche attive e la consulenza previdenziale, che integrino il complesso delle competenze storiche con ulteriori abilità al servizio di cittadini, imprese e società. Dinanzi alle sfide che il futuro ancora riserva, è auspicabile che si guardi verso questo Professionista con occhi nuovi, con la consapevolezza di quanto una dovuta valorizzazione e riconoscimento del suo ruolo rappresenti un sicuro passo in avanti nella gestione consapevole e matura delle risorse umane, anche nella direzione della realizzazione di una piena sostenibilità del diritto del lavoro.



IL DIRITTO EUROPEO DEL LAVORO:

PERCHÈ DOBBIAMO CONOSCERLO

APPUNTAMENTI CON IL DIRITTO EUROPEO E INTERNAZIONALE

Le relazioni di lavoro, sia negli aspetti individuali sia in quelli collettivi, sono soggette ad una serie di normative di origine internazionale. In particolare, in alcuni casi, i rapporti di lavoro presentano degli elementi di internazionalità - ad esempio la volontà delle parti, la nazionalità di uno di esse, o il luogo di svolgimento della prestazione - che collegano il rapporto ad un altro ordinamento giuridico le cui norme è necessario tenere in considerazione per individuare la disciplina applicabile al caso concreto. In questi casi ci si riferisce normalmente al diritto del lavoro internazionale o, meglio, al diritto del lavoro con elementi di internazionalità. Si tratta di casi, benché sempre più numerosi, che richiedono delle conoscenze specialistiche estremamente raffinate e di nicchia. In questa sede non abbiamo intenzione di occuparci di questo ambito bensì di quella parte del diritto che ci coinvolge quotidianamente come cittadini e professionisti: il diritto del lavoro europeo. A questo primo articolo ne seguiranno altri diretti a illustrare l'incidenza delle normative sovranazionali nelle nostre materie.

Il diritto dell'Unione Europea costituisce oggi un corpo normativo la cui conoscenza è divenuta imprescindibile per chiunque si occupi di diritto, e soprattutto per chi si occupa di diritto del lavoro. La ragione è semplice: l'ordinamento eurolunitario produce norme che possono avere una efficacia diretta nell'ordinamento italiano, quindi senza che sia necessaria l'emaneazione di un atto interno perché queste possano produrre effetti. Inoltre, il diritto europeo prevale su eventuali norme nazionali contrarie a esso. L'UE, infatti, ha un ordinamento giuridico a sé stante rispetto a quello internazionale e, inoltre, entra a far parte del sistema giuridico degli Stati membri.

LE FONTI DEL DIRITTO UE

L'UE è fonte di diritto che si suddivide in diritto primario, secondario e complementare. Le **norme di diritto primario** sono quelle contenute nei trattati istitutivi dell'UE che stabiliscono la ripartizione delle competenze tra l'Unione e gli Stati membri e descrivono i poteri delle istituzioni europee. Altre norme di diritto primario importanti per noi sono la Carta dei diritti fondamentali e i principi generali stabiliti dalla Corte di giustizia dell'Unione europea. Vi sono poi le **norme di diritto derivato** contenute in alcuni atti unilaterali quali: i regolamenti, che sono atti a carattere generale immediatamente precettivi e, quindi, producono direttamente effetti all'interno dell'ordinamento degli Stati membri; le direttive, atti che vincolano gli Stati membri per quanto riguarda gli obiettivi da realizzare ma non vincolano gli Stati all'utilizzo di un determinato strumento per la realizzazione di essi ma, nel caso contengano delle disposizioni dettagliate, possono essere immediatamente applicabili; le decisioni, atti che contengono norme obbligatorie ma solo per i destinatari di esse; raccomandazioni e i pareri quali atti non vincolanti.

Oltre a queste fonti, sono per noi importanti quegli atti atipici che costituiscono comunque diritto derivato quali i libri bianchi e verdi, le comunicazioni e le risoluzioni.

A queste fonti se ne aggiunge una, il **diritto complementare**, che nella costruzione del diritto europeo del lavoro, ma non solo, ha avuto una importanza fondamentale: la giurisprudenza della CGUE. Ad essa si sommano poi il diritto internazionale e i principi generali di diritto.

In particolare, **la CGUE ha svolto un ruolo fondamentale nella costruzione del diritto europeo** in generale, e del lavoro in particolare, tanto che esso è da considerarsi grandemente un diritto giudiziario dove trova ampio risalto il valore interpretativo di una decisione precedente.

Questo sistema di fonti così sinteticamente riportato acquista complessità nel rapporto con gli ordinamenti degli Stati membri in quanto la relazione ha come obiettivo quello di una integrazione in un sistema unico in cui il diritto europeo abbia una prevalenza sui diritti nazionali.

IL PRIMATO DEL DIRITTO EUROPEO

Questa caratteristica del diritto europeo, questo principio, chiamato primato del di- ➤





ritto europeo è stato introdotto dalla Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE) per garantire che il diritto eurounitario prevalga su quelli nazionali ed è relativo a tutti gli atti europei di carattere vincolante. In base ad esso gli Stati membri non possono applicare una norma nazionale contraria al diritto europeo sia che sia successiva sia che sia precedente a una norma UE.

In particolare, la CGUE ha sancito il principio del primato nella sentenza Costa contro Enel del 15 luglio 1964 e, nel caso Simmenthal del 1978, lo ha ribadito individuando nel giudice nazionale l'organo che debba assicurare tale primato mediante la disapplicazione delle norme nazionali in contrasto col diritto europeo. **Il diritto nazionale non è né annullato né abrogato, ma la sua forza vincolante viene sospesa.**

Tale principio si applica a tutti gli atti europei di carattere vincolante e riguarda tutte le norme nazionali, riscontrandosi tuttavia alcune criticità rispetto alle Costituzioni degli Stati membri come reso evidente nel recente caso polacco.

Questo primato del diritto UE determina che lo stesso si applichi anche nei rapporti tra privati ma ha acquisito caratteri particolari in relazione alle direttive in quanto esse hanno come destinatari gli Stati membri e non direttamente i cittadini.

Nel nostro ambito, quello del lavoro, le direttive europee sono spesso state attuate con notevole ritardo tanto da mettere in discussione il primato del diritto UE. Per ovviare a ciò, fin dal 1970 con il caso Marshall I relativo ad un **licenziamento discriminatorio per ragioni di sesso**, è stata affermata l'efficacia diretta verticale delle direttive, ossia l'efficacia di esse nei confronti dello Stato e dei suoi cittadini. Tale ormai consolidato principio ha trovato poi compiutezza con la **sentenza Francovich** del 1991 con la quale è stato affermato che i cittadini, a certe condizioni riportate più avanti in questo scritto, possono ottenere un risarcimento nel caso in cui la violazione dei loro diritti dipenda da una violazione imputabile allo Stato membro.

Inoltre, per evitare che una direttiva non trasposta nell'ordinamento interno, o trasposta in modo inadeguato, impedisca il godimento di alcuni diritti da parte dei cittadini, si è affermato il principio dell'**obbligo di interpretazione conforme** in forza del quale il giudice, chiamato a pronunciarsi su una questione che investa il contenuto di una direttiva, deve interpretare il diritto nazionale alla luce della lettera e dello scopo della direttiva stessa. Tale obbligo, elaborato a partire dal caso Von Colson e Kamann relativo ad una controversia in materia di discriminazione di sesso nell'accesso al lavoro, impone al giudice di interpretare il diritto nazionale in modo che abbia un significato compatibile con la direttiva.

LA PARTICOLARE RILEVANZA DELLA GIURISPRUDENZA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE EUROPEA

Nell'ambito dei principi poc'anzi esaminati, un ruolo preminente è stato svolto, nel corso degli anni dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

Prima di evidenziare la **rilevanza della giurisprudenza** della Corte, soprattutto con riferimento ad alcune recenti pronunce nell'ambito giuslavoristico, è **utile delinearne almeno alcune caratteristiche essenziali.**

Essa, è una delle istituzioni dell'Unione Europea, con sede a Lussemburgo. Ha funzioni giurisdizionali e sebbene sia una istituzione unica, è articolata in: Corte di giustizia, Tribunale (istituito nel 1989, con la denominazione Tribunale di primo grado) e Tribunali specializzati.

La Corte inoltre giudica su:

- 1. Ricorsi per inadempimento** contro uno Stato membro (artt. 258, 259, 260 TFUE) su intervento della Commissione o di uno Stato membro verso un altro Stato membro;
- 2. Ricorsi di annullamento o per carenza** contro le Istituzioni dell'Unione (artt. 263 e 265 TFUE). In termini brevi, si tratta dell'attribuzione agli Stati membri e alle Istituzioni da un lato e ai soggetti privati (persone fisiche e giuridiche) dall'altro, del diritto di ricorrere alla Corte per motivi di legittimità contro gli atti delle Istituzioni ▶





stesse per chiederne l'annullamento;

3. Sulle c.d. questioni pregiudiziali (art. 267 TFUE) sollevate da Giudici nazionali degli Stati membri. Tale rinvio consente al Giudice nazionale di chiedere alla Corte una pronuncia sull'interpretazione o sulla validità di una norma comunitaria ogni qual volta tale pronuncia sia necessaria per emanare la sua sentenza su una determinata controversia in atto¹.

Fatta questa breve premessa, la rilevanza delle decisioni di questa Corte in molti ambiti del diritto, è di grande portata anche alla luce delle finalità descritte all'inizio di questo articolo.

Alcune decisioni della Corte testimoniano quanto detto con riferimento al diritto del lavoro e in questo senso vale la pena darne conto segnalando alcune recenti pronunce:

a) Con sentenza del 15 luglio 2021² (C-152/20 e C-218/20) la Corte di Giustizia Europea, ad esempio, **ha dichiarato non derogabile la disposizione che prevede l'applicazione dei minimi retributivi del Paese in cui si svolge abitualmente l'attività lavorativa** a prescindere dalla sussistenza di un distacco transnazionale. Tale controversia era nata nel settore dell'autotrasporto, dove, alcuni lavoratori di una società con sede in Romania, svolgevano le proprie prestazioni anche presso fornitori e/o clienti dislocati in altri stati UE.

b) Con sentenza del 17 marzo 2021 (C-652/19) la Corte di Giustizia Europea **ha dichiarato conforme al diritto comunitario quanto stabilito dall'art. 10 del D. lgs. n. 23/2015 che, in caso di violazione dei criteri di scelta a seguito di procedura collettiva di riduzione di personale, prevede una indennità risarcitoria nei confronti dei lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015**, in luogo della reintegra nel posto di lavoro prevista per i lavoratori assunti prima di tale data.

Per la Corte UE la disparità di trattamento,

rilevata dal Tribunale di Milano rispetto alla Direttiva Comunitaria n. 98/59, non sussiste in quanto la stessa fa riferimento alla procedura collettiva da seguire e non alle conseguenze del licenziamento. La disparità di trattamento (reintegra e indennità risarcitoria che, dopo le modifiche introdotte con il Decreto legge n. 87/2018, è compresa tra 6 e 36 mensilità) non viola il principio di non discriminazione, ma dipende dalla necessità di promuovere l'occupazione stabile a tempo indeterminato e, di conseguenza, ciò giustifica l'adozione di norme speciali.

c) Con la sentenza del 27 febbraio 2020³ (C - 298/18) la Corte ha affermato, con riferimento a un rinvio pregiudiziale, **che l'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti, deve essere interpretato nel senso che, allorché un'entità economica rileva un'attività il cui svolgimento richieda importanti mezzi di esercizio, secondo una procedura di aggiudicazione di appalto pubblico, il fatto che detta entità economica non rilevi tali mezzi, di proprietà dell'entità economica che esercitava precedentemente la suddetta attività, a causa di vincoli giuridici, ambientali e tecnici imposti dall'amministrazione aggiudicatrice, non preclude necessariamente la qualificazione della fattispecie quale trasferimento di impresa, qualora altre circostanze di fatto, come la riassunzione di una parte sostanziale del personale e il proseguimento, senza soluzione di continuità, dell'attività di cui trattasi, consentano di concludere per il mantenimento dell'identità dell'entità economica interessata, circostanza che spetta al giudice nazionale valutare.**

1. Roberto Adam e Antonio Tizzano, *Lineamenti di Diritto dell'Unione Europea*, Torino, G. Giappichelli, 2014. Cfr. anche Ugo Villani, *Istituzioni di Diritto dell'Unione Europea*, Bari, Cacucci Editore, 2017.

2. <http://www.dottrinalavoro.it>

3. Corte Suprema di Cassazione, Ufficio del Massimario Notiziario sulla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea in sede di rinvio pregiudiziale, Numero 1/2020.



IL DIALOGO TRA LE CORTI – LA TEORIA MONISTA E QUELLA DUALISTA

Alla luce di quanto esaminato all'inizio di questo articolo, è utile evidenziare un peculiare aspetto connesso al rapporto tra diritto interno e diritto dell'Unione, vale a dire lo stato del dialogo esistente tra la Corte Costituzionale e la Corte di Giustizia dell'Unione. Tale dialogo rientra nell'ambito della discussione tra monisti e dualisti vale a dire del confronto tra coloro (i monisti) che ritengono che il diritto statale trovi fondamento nel diritto internazionale e coloro (i dualisti) i quali, al contrario, ritengono che l'ordinamento statale sia originario e quindi distinto dall'ordinamento internazionale.

In realtà tale discussione se può essere di assoluto interesse da un punto di vista accademico, da un punto di vista pratico lo è meno⁴, essendo in questo caso preminente esaminare come le norme internazionali possano applicarsi e coordinarsi con il diritto interno.

In tal senso è interessante esaminare una sentenza della Corte Costituzionale⁵ nella quale viene affermato che l'inapplicabilità di una norma interna, nella fattispecie della Regione Sicilia, incompatibile con la normativa comunitaria, non fosse di per sé sufficiente a garantire la certezza del diritto dell'Unione e che, quindi, fosse necessaria una declaratoria di illegittimità costituzionale.

Un simile orientamento è stato ribadito in modo ancor più deciso sempre dalla Corte Costituzionale in una sentenza successiva⁶ nella quale la Corte riconosce che, per esigenze comunitarie, è possibile modificare anche principi costituzionali connessi al rapporto Stato-Regioni, modificandone il sistema di ripartizione delle competenze.

Con tali interventi, la Corte Costituzionale è giunta così a ribadire l'efficacia e la prevalenza delle norme comunitarie, almeno di quelle direttamente applicabili (Regola-

menti e Direttive *self-executing*), trovando così un chiaro allineamento con l'orientamento prescritto dai Giudici della Corte di Giustizia UE⁷.

COME AZIONARE I DIRITTI VIOLATI

Da ultimo è di rilevante interesse, soprattutto da un punto di vista pratico, esaminare la questione connessa all'azionabilità dei diritti lesi.

Qualsiasi persona fisica e giuridica può proporre un ricorso contro:

- gli atti adottati nei suoi confronti;
- gli atti che la riguardano direttamente e individualmente⁸;
- gli atti regolamentari che la riguardano direttamente e non comportano alcuna misura d'esecuzione.

Su quest'ultima categoria di atti merita di essere fatta una breve considerazione.

Va, infatti, ricordato che l'art. 264, co. 4, TFUE, ritiene che gli atti tipici impugnabili, non siano più solo le decisioni e i regolamenti, ma anche gli atti regolamentari definibili come tutti quegli atti di portata generale ad eccezione degli atti legislativi, i quali, per essere impugnati, richiedono solo che l'atto riguardi direttamente, non più anche individualmente, il ricorrente e non comporti misure di esecuzione⁹.

Deve inoltre essere precisato però che, affinché un atto riguardi direttamente e individualmente il ricorrente, devono essere rispettate alcune condizioni:

1. l'atto impugnato deve generare dirette e immediate conseguenze nella sfera giuridica del ricorrente;
2. il soggetto che decide di presentare ricorso deve provare che la propria situazione giuridica è direttamente pregiudicata dall'atto.

Va, infine ricordato che l'eventuale ricorso deve essere presentato entro il termine di 2 mesi a decorrere dalla pubblicazione, dalla notifica ovvero dal giorno in cui il ricorrente ha avuto conoscenza dell'atto¹⁰.

4. Benedetto Conforti, *Diritto Internazionale*, Napoli, Editoriale Scientifica Napoli, 2010.

5. Sentenza 30 marzo 1995, n. 94, Regione Sicilia, in Foro.it 1995, I, 1081.

6. Corte Costituzionale, Sentenza n. 126 del 1996.

7. Girolamo Strozzi, *Diritto dell'Unione Europea*, Torino, G. Giappichelli Editore, 2009.

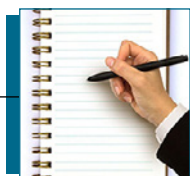
8. Sulla differenza tra effetto diretto e individuale degli atti, Cfr. Stefano Bastianon, Università degli Studi di Bergamo, Dipartimento di Giurisprudenza Diritto dell'Unione Europea, *La tutela giurisdizionale*.

9. Roberto Adam e Antonio Tizzano, *Lineamenti di Diritto dell'Unione Europea*, Torino,

G. Giappichelli, 2014.

10. <http://briguglio.asgi.it/immigrazione-e-asilo/2017/ottobre/doss-parl-ue-ricorsi-individuali.pdf>, *I ricorsi individuali dinanzi alle più alte giurisdizioni, una prospettiva di diritto comparato UE: Corte di giustizia dell'Unione europea*, Servizio Ricerca del Parlamento europeo.





{ HR&ORGANIZZAZIONE

L'inserimento lavorativo ai sensi dell'art. 14, D.lgs. n. 276/03 tramite una cooperativa sociale: MODALITÀ E OPPORTUNITÀ

Sempre a proposito di buone prassi di inserimento lavorativo soprattutto per le aziende in obbligo *ex* Legge n. 68/99, sottolineiamo oggi la ricchezza di strumenti a disposizione dell'impresa per raggiungere l'obiettivo ripartendo dal contributo dello scorso mese nel quale abbiamo trattato la convenzione *ex* art.14 nella sua edizione rinnovata e allargata.

I datori di lavoro e i Consulenti del Lavoro devono sapere che avendo la volontà di ottemperare si possono creare percorsi per far crescere le persone in *target*, individuate da chi fa politica attiva, con tirocini oppure con strumenti più articolati come l'isola formativa. *Presso l'isola formativa si organizzano brevi percorsi di osservazione, con scopo di orientamento al lavoro e inserimento lavorativo delle persone con disabilità in carico ai servizi e iscritti al Collocamento Mirato. Nell'isola si realizza una condizione di "Formazione in situazione" ad alta intensità formativa ed esperienziale, particolarmente adatta al recupero professionale di persone disabili che presentino bassi livelli di competenze comportamentali e professionali trasversali. La realizzazione di tale ambiente garantisce percorsi formativi orientati al potenziamento dell'identità personale di medio/lungo periodo e di livelli prestazionali e comportamentali tali da rendere perseguibile un successivo percorso di inserimento lavorativo sia nella stessa azienda che in altri contesti lavorativi. La sua creazione da parte delle aziende realizzata nell'ambito di una convenzione con il Collocamento Mirato ai sensi della disciplina prevista dalla legge n. 68/99, concorre ad ottemperare*

agli obblighi della stessa, sia attraverso l'attivazione di tirocini formativi che attraverso assunzioni dirette dei tirocinanti dopo il periodo di formazione, ovvero attraverso l'esternalizzazione di processi produttivi nelle modalità di cui all'art. 14, D.lgs. n. 276/2003.

La cooperazione sociale di inserimento lavorativo è attiva anche su queste coordinate e assiste l'azienda con consulenze personalizzate che vanno dalla lettura prospettica del prospetto informativo alla formulazione di progetti articolati e su misura per l'inserimento lavorativo.

La cooperativa sociale può fornire un servizio a tutto tondo:

- *Tailor made*: Il percorso viene costruito su misura in base alle specifiche necessità dell'azienda; l'analisi del fabbisogno aziendale permette alla cooperativa di comprendere le esigenze e valutare la tipologia di risorsa di cui il cliente necessita;
- *Adattabile*: Il percorso è progettato sulle diverse esigenze del cliente e viene riconfigurato secondo le necessità, sia in termini logistici che di tempistica; in molti casi, l'azione può essere svolta presso la sede aziendale, ma in altri casi, la stessa può trovare compimento presso la sede della cooperativa;
- *Assistito*: Le figure del *tutor* e del *disability manager* collaborano per sostenere il candidato e garantire il servizio; vengono effettuati percorsi di selezione e poi di inserimento con tirocinio coordinate e gestite dai *disability manager* che la coopera- ➤



zione mette a disposizione. Il *disability manager* forma il personale del *team* dove viene inserita la persona fragile in modo personalizzato rispetto alle caratteristiche della stessa calate nel contesto d'impresa.

I servizi possono abbracciare un ventaglio molto ampio: di seguito alcuni esempi non esaustivi:

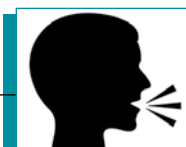
- Competenze STEM e Digital 4.0 per analisi di dati, *competitor* e processi, gestione *account* fornitori, *selling support*, supporto amministrativo;
- Digitalizzazione documentale: scansione, *data entry*, archiviazione documentale;
- *Customer service*;
- Servizi di gestione e popolamento database;
- Questionari e sondaggi;
- Realizzazione *kit* e *gadget* aziendali;
- Servizi di *marketing* digitale;
- Assemblaggio e confezionamento;
- Reception e centralino.

Tutti questi interventi trovano ampia copertura economica nel piano Emargo e nelle doti disabilità in esso disponibili: ci sono fondi per la consulenza, per il tirocinio, per il tutoraggio, per gli ausili e l'adattamento delle postazioni lavorative, fondi per la transizione da cooperativa ad azienda (per esempio nel caso di art.14) ma soprattutto fondi per le assunzioni (**Piano Emargo di Città Metropolitana di Milano, Dote Impresa 2017-2018 Collocamento Mirato An-**

nualità 2021-2022, approvato con decreto dirigenziale 4690 del 18/06/2021. Asse 1 punto 1.1 incentivi alle assunzioni)
<https://www.cittametropolitana.mi.it/lavoro/piano-metropolitano-per-loccupazione-dei-disabili/index.html>.

La cooperazione accompagna le imprese in un progetto consapevole e su misura con l'obiettivo del successo occupazionale e supporta la stessa nella ricerca delle coperture economiche che spesso generano un surplus nei conti dell'azienda stessa. Il valore aggiunto rispetto ad una convenzione tradizionale con i servizi provinciali per il collocamento obbligatorio, sta proprio nel concetto di utilizzo proficuo della risorsa e nella contestuale valorizzazione della persona altrimenti a rischio di emarginazione e difficoltà sociale.

Il ruolo del Consulente del Lavoro (lo ripetiamo ancora una volta, ma non credo di essere fuori luogo), sta nella sensibilizzazione del valore sociale di un intervento secondo le modalità sopra espresse e nella promozione di una modalità vincente di gestire quello che *normalmente* diventa un problema normativo; quante volte sarà capitato anche ai miei Colleghi di sentirsi rivolgere il quesito: "ma se la mia azienda supera i 15 dipendenti sono costretto ad assumere una persona disabile?". Tale quesito merita una risposta di alto livello, sia professionale che etico. Gli strumenti sono a disposizione di tutti.



{ SENZA FILTRO

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

La data di scadenza del green pass, I BARLAFÜÜS E I BALABIÒTT

ESPRESSIONI DIALETTALI

Ci sono due termini nel dialetto lombardo che vengono utilizzati, quasi come sinonimi, per definire una persona su cui è meglio non fare troppo affidamento. Questi termini sono *barlafüüs* e *balabiòtt*.

Il *barlafüüs* lo possiamo associare ad una persona che si dà delle arie ma, alla prova dei fatti, si dimostra un totale incapace, un vero incompetente.

Il *balabiòtt* è una persona infantilmente giocosa, che non prende nulla sul serio, superficiale nei pensieri e nelle proprie azioni. Anch'essa quindi inaffidabile in quanto incapace di affrontare seriamente la vita. Un soggetto che facilmente cambia idea perché di fatto delle proprie idee non sa nulla e non gli importa nulla.

IL DECRETO LEGGE N. 127/2021

Sin dalla istituzione della Certificazione verde Covid-19 l'obbligo della sua esibizione ha dovuto fare i conti con la stringente normativa *Privacy* e le conseguenti indicazioni del Garante.

La norma fu da subito chiarissima: per l'accesso ai servizi di ristorazione al chiuso, a spettacoli ed eventi sportivi, nelle piscine e nelle palestre, ai convegni, alle fiere, ai musei e persino ai concorsi pubblici l'attività di verifica delle certificazioni non comporta, in alcun caso, la raccolta dei dati dell'interessato in qualunque forma.

Il divieto era categorico: *in alcun caso*. Nemmeno, quindi, il consenso del dipendente avrebbe potuto rappresentare una condizione

di liceità dell'acquisizione del dato dell'avvenuta vaccinazione da parte del titolare o la data di scadenza della certificazione verde. Nemmeno se il documento venisse richiesto tramite il medico competente.

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

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

Una rigida posizione del Garante giustificata *in primis* dalla necessità che il trattamento rispetti il cosiddetto principio della *minimizzazione* del dato, dato che dalle informazioni del *green pass* e dalla sua data di scadenza, si sarebbe potuto risalire allo stato di salute o alle opinioni personali del lavoratore, e nello specifico l'orientamento filosofico di opposizione alla vaccinazione del dipendente.

Una posizione intransigente poi ribadita anche rispetto all'obbligo di esibizione della certificazione verde per l'accesso ai luoghi di lavoro pubblici e privati (D.l. n. 127 del 21 settembre 2021).

La dichiarata impossibilità di registrare la data di scadenza del *green pass* aveva suscitato da subito ampie critiche avendo da subito compreso gli operatori del settore che ciò avrebbe portato ad un appesantimento burocratico. Anche noi su questa Rivista qualche “piccolo” appunto lo avevamo fatto¹.

1. Borella A., GP: *il Garante Privacy e il Green Pass*, in Sintesi, pag. 32, ottobre 2021.



L'impossibilità di conoscere in anticipo la scadenza del *green pass* imponeva infatti ai datori di lavoro obbligatoriamente una verifica giornaliera. Un onere pesante, soprattutto nelle grandi aziende, controllare le stesse persone tutti i giorni, dei cui esiti bisogna dare atto in un registro *ad hoc* sul quale mettere nome e cognome del verificato, del verificatore, la data e l'ora della verifica e l'esito del controllo.

Onde sollevare le aziende da controlli capillari veniva comunque prevista la possibilità di "controlli a campione" un sistema, come è facilmente intuibile, fallace e in quanto tale in palese contrasto, a nostro avviso, con il fine dichiarato esplicitamente all'art. 9-*septies* (*Impiego delle certificazioni verdi COVID-19 nel settore privato*) che è, durante lo stato di emergenza, il "prevenire la diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2".

Sempre in un'ottica semplificatrice il D.l. n. 52/2021 consentiva comunque al datore di lavoro, in caso di specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro, di chiedere ai propri lavoratori di segnalare, con un preavviso utile a soddisfare le predette esigenze aziendali, la volontà di dotarsi di *green pass* per quella determinata data ovviamente senza però precisare se all'atto della dichiarazione ne fosse già in possesso o meno.

Ulteriore ausilio alle imprese veniva infine fornito con l'attivazione del servizio *Greenpass50+*, una procedura online messa a disposizione dall'Inps che consente alle sole imprese con oltre 50 dipendenti un controllo massivo del *green pass* (messaggio Inps n. 3589 del 21 ottobre 2021).

LA LEGGE DI CONVERSIONE

Lo scorso 19 novembre 2021 con la legge n. 165 è stato convertito il D.l. n. 127/2021. Tra le varie modifiche spicca l'aggiunta, in coda al comma 5 dell'art. 9-*septies*, della seguente indicazione:

Al fine di semplificare e razionalizzare le verifiche di cui al presente comma, i

lavoratori possono richiedere di consegnare al proprio datore di lavoro copia della propria certificazione verde COVID-19. I lavoratori che consegnano la predetta certificazione, per tutta la durata della relativa validità, sono esonerati dai controlli da parte dei rispettivi datori di lavoro.

Ma come, fin dalla istituzione della Certificazione verde Covid-19 ci è stato detto che non sarebbe stato assolutamente possibile, nemmeno con il consenso dell'interessato, acquisirne e trattenerne copia con la relativa data di scadenza e adesso, con questo inaspettato *revirement*, se il lavoratore lo chiede questa cosa si può fare? Che fine ha fatto lo "squilibrio" del rapporto tra titolare e interessato nel contesto lavorativo?

Mannaggia la miseria. Ci hanno costretti a organizzare controlli giornalieri onde consentire l'accesso ai soli lavoratori in possesso ed in grado di esibire la certificazione verde - e tutto questo sulla base della assoluta inviolabilità del diritto alla *privacy* - e ora ci dicono che si poteva tranquillamente farne a meno? Abbiamo attivato procedure di controllo, istruito gli incaricati dell'accertamento, compilato paginate di *report* ma soprattutto pagato dei professionisti per fare questo e adesso ci dicono che questi soldi sono stati buttati al vento?

Abbiamo predisposto formulari per richiedere ai lavoratori la loro disponibilità a dotarsi di *green pass* per una determinata data e questo si poteva evitare?

Abbiamo speso "qualche" migliaio di euro per creare una procedura telematica di controllo massivo delle certificazioni Covid, il *Greenpass50+*, e adesso ci dicono che stavano scherzando?

Ma soprattutto ci hanno fatto credere che tutto questo tortuoso percorso per raggiungere lo scopo dichiarato all'art. 9-*septies* del D.l. n. 127/2021 - prevenire, durante lo stato di emergenza, "la diffusione dell'infezio- ➤

ne da SARS-CoV-2” - era necessario perché la normativa sulla *Privacy* e l'*out out* imposto dal Garante non lasciava alternativa e adesso scoprono che il modo più semplice per unire due punti è tracciare una linea retta?

Vi ricordate quando il Garante - pur riconoscendo che la prassi di trattenere copia del *green pass* con la relativa data di scadenza *renderebbe più facile la vita ai gestori di palestre e centri sportivi e, forse, anche ad abbonati e associati* - ci ammoniva dicendo che questa modalità al tempo stesso *frustra gli obiettivi di bilanciamento tra privacy, tutela della salute e riapertura del Paese che si sono perseguiti con il green Pass?*

Bene ora cambiano la norma senza farsi troppi problemi, ammettendo di fatto che la vita negli ultimi mesi ce l'hanno complicata senza un valido motivo.

Ma come si lavora al Governo, in Parlamento e nei vari uffici legislativi?

Come vengono selezionati i ministri, vicesegretari, sottosegretari ed i presunti esperti, tecnici ministeriali?

Costoro leggono e ponderano i provvedimenti che vengono loro sottoposti?

Operano le dovute valutazioni a 360°?

Le ascoltano le critiche del mondo produttivo e ordinistico o sono obbligati a cuffie antirumore e paraocchi?

E una tirata d'orecchie va data anche al Garante della *privacy* nonostante che sulla novella legislativa, prima ancora che la stessa diventasse legge, abbia lo scorso 11 novembre inviato una segnalazione a Parlamento e Governo, nella quale evidenziava alcuni aspetti critici.

L'autorità di garanzia sostiene in primo luogo che *la prevista esenzione dai controlli - in costanza di validità della certificazione verde - rischia di determinare la sostanziale elusione delle finalità di sanità pubblica complessivamente sottese al sistema del "green pass".* Esso è, infatti, efficace a fini epidemiologici nella misura in cui il certificato sia soggetto a verifiche periodiche sulla sua persistente validità ...

L'assenza di verifiche durante il periodo di validità del certificato non consentirebbe, di contro, di rilevare l'eventuale condizione di positività sopravvenuta in capo all'intestatario del certificato.

Su questa specifica problematica chi scrive ha già evidenziato come, pur non negando la possibilità che durante il periodo di validità del *green pass* questo possa essere revocato a seguito di un nuovo contagio, è altrettanto evidente che se qualcuno diventasse positivo gli verrebbe imposta la quarantena e quindi è improbabile che si presenti al lavoro.

Nei fatti una preoccupazione superflua e che comunque non pare di stretta competenza del tutore della *privacy*.

Ma soprattutto il Garante ribadisce che *la prevista legittimazione della conservazione di copia delle certificazioni verdi viola il diritto alla riservatezza non solo dei dati sulla condizione clinica del soggetto (in relazione alle certificazioni da avvenuta guarigione), ma anche delle scelte da ciascuno compiute in ordine alla profilassi vaccinale. Dal dato relativo alla scadenza della certificazione può, infatti, agevolmente evincersi anche il presupposto di rilascio della stessa, ciascuno dei quali (tamponi, guarigione, vaccinazione) determina un diverso periodo di validità del green pass. In tal modo, dunque, una scelta quale quella sulla vaccinazione - così fortemente legata alle intime convinzioni della persona - verrebbe privata delle necessarie garanzie di riservatezza, con effetti potenzialmente pregiudizievoli in ordine all'autodeterminazione individuale (in ordine all'esigenza di evitare possibili discriminazioni in ragione della scelta vaccinale).*

Tale potenziale pregiudizio è, poi, aggravato dal contesto lavorativo in cui maturerebbe ... Né, del resto, la prevista facoltà di conservazione del green pass può ritenersi legittima sulla base di un presunto consenso implicito del lavoratore che la consegna, ritenendo il diritto sotteso pienamente disponibile. Dal punto di vista della protezione dei dati personali (e, dunque, ai fini della legittimità del relativo trattamento), il consenso in ambito lavorativo ➤



non può, infatti, ritenersi un idoneo presupposto di liceità, in ragione dell'asimmetria che caratterizza il rapporto lavorativo stesso.

Insomma, nulla di diverso dalle precedenti osservazioni: la presa visione della data di scadenza del *green pass* potrebbe consentire al datore di ricostruire l'orientamento filosofico di opposizione alla vaccinazione del dipendente e quindi discriminarlo.

C'è da aggiungere qualcos'altro? Certo che sì. E lo diremo con la solita schiettezza che contraddistingue questa Rivista. La segnalazione sembra il classico giochetto per salvare la faccia e difficilmente porterà ad una dichiarazione di illegittimità della norma. L'intervento del Garante, infatti, si conclude con questo avvertimento: *la conservazione dei certificati imporrebbe l'adozione, da parte datoriale, di misure tecniche e organizzative adeguate al grado di rischio connesso al trattamento* (evidentemente non così alto come ci hanno fatto fin qui credere - NdA), *con un non trascurabile incremento degli oneri (anche per la finanza pubblica, relativamente al settore pubblico).*

Detto che di certo i paletti imposti dal Garante non hanno sin qui evitato un incremento degli oneri, organizzativi ed economici, a carico delle aziende e della finanza pubblica (e lo abbiamo visto), andrebbe pure sottolineato che la valutazione economica del provvedimento non pare competere all'autorità di garanzia. Sarebbe sicuramente meglio che ognuno pensasse a far bene il proprio lavoro, che già su quello non mi pare si eccella.

Volendo comunque condensare il senso dell'osservazione finale del Garante, l'indicazione a noi sembra più che chiara: fate un

po' come volete ma ricordatevi di fornire le informative agli interessati.

Vabbè, se ce l'avesse detto prima ...

È invece alquanto singolare come il Garante da un lato evidenzi il pericolo che la conoscenza della data di scadenza del *green pass* possa condurre a delle discriminazioni sul luogo di lavoro e, al contempo, non abbia avuto alcunché da obiettare sulla portata, discriminatoria nei fatti, della stessa disposizione che, impedendo l'accesso al luogo di lavoro ai *NoVax* e ai *NoGreenpass*, è la prima a mettere in evidenza l'orientamento filosofico, quello più radicale, del lavoratore.

Come si fa a non vedere che è proprio la norma a discriminare i lavoratori mettendo su un piatto d'argento, ad uso dei datori che volessero attuare delle discriminazioni, i nominativi dei più irriducibili? Come non capire che se c'è qualcuno che viola la *privacy* è proprio il nostro legislatore?

Ma come detto su questa cosa nessun rilievo da parte del Garante della *Privacy*. Sulla data di scadenza invece sì. Come dire che il giorno di scadenza dello yogurt è più importante del processo di produzione e degli ingredienti utilizzati.

Una ragazzina venuta dal Nord lo battezzerebbe come *il solito bla bla bla*.

ESPRESIONI DIALETTALI

Ci sono due termini nel dialetto lombardo che vengono utilizzati quasi come sinonimi per definire una persona su cui è meglio non fare troppo affidamento. Questi termini sono *barlafüüs* e *balabiòtt*.

Il *barlafüüs* lo possiamo associare ad una persona che ...



{UNA PROPOSTA AL MESE

Le ritenute sul lavoro autonomo (partite IVA): POSSIAMO FARNE A MENO?

“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”)

Correva l'anno 1973. I Pink Floyd pubblicavano *The dark side of the moon* (a nostro avviso non è il loro album migliore ma tutti i gusti sono gusti), la Grecia passava dalla monarchia alla repubblica, la Guerra-lampo del Kippur innescava (fra le altre cose) una crisi energetica che incise per diverso tempo sulla vita delle persone, in Italia si pensava al compromesso storico e altre amenità del genere, in pieno post '68 e alla vigilia degli anni di piombo.

Ma sono anche gli anni in cui partiva l'autotassazione, destinata a rivoluzionare il panorama e le abitudini fiscali degli italiani. Fra gli altri provvedimenti fiume in campo fiscale, veniva emanato il D.P.R. n. 600/73, il quale aveva come titolo “Disposizioni in tema di accertamento delle imposte sui redditi”.

Come risulta evidente, lo scopo della corposa normativa, destinata ad avere influenza negli anni a venire ed ancor oggi, era quella di trovare forme di accertamento delle entrate.

Uno dei meccanismi, anzi *IL* meccanismo principe individuato a questo scopo era quello della sostituzione di imposta: su determinate categorie di redditi (quelle evidentemente ritenute più suscettibili di elusione, e sulle quali quindi aveva senso concentrare pratiche di verifica incrociata) l'erogante (il sostituto d'imposta) sul compenso dato al percipiente (il sostituto) all'atto del pagamento tratteneva una somma (la ritenuta) che versava allo Stato; tale somma fungeva da iniziale versamento di una parte di imposte del sostituto. Per dar conto delle trattenute e dei relativi

versamenti il sostituto inoltre doveva (e deve tuttora):

- compilare una dichiarazione riepilogativa delle stesse (quello che oggi conosciamo ancora come mod. 770);

- rilasciare una certificazione ad ogni singolo percipiente sostituto indicante l'ammontare dei compensi erogati e delle ritenute effettuate, di modo che tale certificazione potesse essere utilizzata dal percipiente ai fini della dichiarazione dei propri redditi e delle tasse già pagate con il meccanismo della ritenuta.

Focalizziamoci su questo preciso particolare: il meccanismo in questione, lo dice il titolo stesso della norma, aveva il preciso scopo *di un tracciamento delle somme erogate* (ai fini dell'accertamento della loro percezione) e non tanto quello di un incasso in anticipo di alcune somme: per quello infatti, era stato istituito il parallelo meccanismo dell'acconto, per cui il contribuente doveva pagare in anticipo, sulla base dello storico dell'anno precedente, la quasi totalità delle tasse presuntivamente dovute entro la fine dell'anno fiscale, anzi un mese prima.

Questo *ambaradam* burocratico si basa su un sistema di intreccio di operazioni reciproche perfetto da un punto di vista formale, ma che presenta diverse criticità sul lato pratico:

- una cospicua onerosità gestionale: pago, faccio la trattenuta, la verso, a fine anno certifico, trasmetto la certificazione per via telematica, la invio al percipiente, faccio il riepilogo di trattenute e versamenti, verifico ➤





eventuali somme a credito o debito;

- se il sostituto di imposta non versa le ritenute (non è che non capiti mai...), il percipiente che dimostri con un pagamento tracciabile di aver subito dette trattenute può scomputare dai propri redditi (in questo caso è lo Stato che deve rincorrere il trasgressore e cercare di farlo pagare);
- se il pagamento non è stato fatto in modo tracciabile e la certificazione latita, è il percipiente-sostituito che sarà onerato dal dover pagare due volte (la prima con la trattenuta, la seconda perché la trattenuta non certificata non gli verrà riconosciuta dal fisco);
- lo Stato riceve un flusso magmatico di versamenti e dati da controllare (bisogna anche dire che la farraginosità dei processi porta - ed è anche un caso recente - a qualche mancato abbinamento e all'emissione delle famose e sempreverdi richieste pazze);
- la ritenuta indiscriminata porta spesso ad un'esposizione a credito del contribuente (in altre parole: con le ritenute costanti ha pagato più tasse e gli devono essere ridate) e questo provoca altri passaggi ed intoppi burocratici (in cui si può nasconde magari anche qualche furbizia), oltre alla mancata liquidità;
- se nei vari passaggi qualcuno (sostanzialmente il sostituto) sbaglia, rischia sanzioni pesanti.

Tuttavia, con l'avvento della telematica (anzi potremmo dire che la telematica è quasi cosa dell'altro ieri) il fisco dispone in tempo reale della congerie di dati che sarebbero necessari e sufficienti a conseguire l'opera di accertamento che quasi 50 anni fa era stata congegnata in tal modo. Basti pensare alla fatturazione elettronica e quindi al meccanismo di intreccio del dato che in tal modo si realizza.

Voi direte. Ma non tutti i professionisti sono soggetti alla fatturazione elettronica, vedi i forfettari ad esempio (quelli con volume d'affari sino a 65mila euro annui, per intenderci). Vero. Ma è altrettanto vero che quegli stessi

soggetti sono esonerati dall'applicazione della ritenuta d'acconto. Quindi qualcuno ha ritenuto non fosse utile/necessario applicare loro il meccanismo di accertamenti sopra descritto.

In buona sostanza: con tutto che sono passati quasi 50 anni e l'unica cosa che non è ancora passata di moda (per chi ha i nostri gusti, si intende) sono proprio i Pink Floyd (e, purtroppo, i conflitti mediorientali), perché non prendere l'occasione per *annullare le ritenute d'acconto per tutto il mondo del lavoro autonomo*? Almeno quello caratterizzato dalle partite IVA.

Perché...

- ci sono oggi altri e ben più pregiati sistemi di accertamento;
- l'attuale flusso di informazioni è tale che non solo non semplifica il processo di accertamento e di controllo, ma lo rende (inutilmente) più pesante;
- nel flusso si possono nascondere intoppi che gravano a vario titolo su sostituto, sostituito e Stato (e noi amiamo tutti e tre i soggetti);
- l'eventuale anticipo di tasse (fabbisogno finanziario) può essere realizzato in altro modo (c'è già, l'acconto di imposta).

Rendendo obbligatoria la fatturazione elettronica anche per i forfettari (proposta già al vaglio del Legislatore per i sopracitati motivi di possedere quante più informazioni possibili), lo Stato disporrebbe delle fatture attive di tutti, autonomi compresi.

Così facendo si potrebbero annullare in un colpo solo le ritenute d'imposta, quindi la Certificazione Unica, quindi il Mod.770 relativi agli autonomi.

Il nostro Legislatore è stato così illuminato da anticipare tutta l'Europa con l'introduzione della fatturazione elettronica; potrebbe ancora esserne capace attuando la tanto decantata semplificazione, utilizzando gli strumenti che ha lui stesso ha introdotto?





ARGOMENTO

Rapporto di agenzia: recesso per giusta causa - valutazione della gravità della condotta

Nell'ambito del rapporto di agenzia, le parti convenivano che le provvigioni in favore dell'agente maturavano non al momento della conclusione dell'affare ma in un momento successivo, quando lo stesso era andato a buon fine, salvo il diritto dell'agente di ottenere il compenso in via anticipata al momento della conclusione del contratto e la facoltà della preponente di chiedere la restituzione della somma non più dovuta nel caso di mancato buon fine dell'affare. Clausola che sappiamo essere affetta da nullità in seguito alla Legge comunitaria del 1999.

Fatta tale premessa, la società preponente comunicava all'agente la risoluzione del rapporto per intervenute esigenze riorganizzative e nel corso del periodo di preavviso l'agente, lamentando nel comportamento della società il grave inadempimento, recedeva dal contratto per giusta causa pretendendo così anche la corresponsione dell'indennità per il mancato preavviso.

Il Tribunale accoglieva la domanda dell'agente mentre la Corte di Appello riformava la sentenza sul punto escludendo il diritto dell'agente all'indennità per mancato preav-

viso qualificando il recesso quale rinuncia al residuo periodo di preavviso determinando così l'anticipata risoluzione del rapporto con esclusioni del diritto all'indennità sostitutiva per il residuo periodo in capo all'agente essendo il preavviso posto nel suo interesse. Investita della questione, la Corte di Cassazione ha escluso che il comportamento della preponente potesse integrare un inadempimento tale da non consentire la prosecuzione del rapporto in relazione al residuo periodo di preavviso.

In particolare, è stato affermato che nel caso di specie la valutazione della Corte di merito in ordine alla non gravità dell'inadempimento ascritto alla preponente è fondata su argomentazioni congrue e logiche e tengono conto anche delle specifiche modalità di svolgimento del rapporto nel corso del tempo e della modesta entità della somma dovuta dalla società nonché della prossima cessazione del rapporto di agenzia per effetto della risoluzione intimata dalla società.

La Corte di Cassazione ha quindi rigettato il ricorso condannando l'agente ricorrente alla rifusione delle spese.

Cass., sez. Lavoro,
2 settembre 2021, n. 23822

AUTORE
DANIELA STOCHINO
Consulente del Lavoro in Milano



ARGOMENTO

Pagamento degli elementi retributivi in caso di crisi economico-finanziaria

Alcuni lavoratori adivano il Tribunale di Napoli, nei confronti del proprio datore di lavoro, per conseguire la condanna al pagamento della c.d. indennità di vacanza contrattuale relativa al contratto collettivo Case di Cura Private, per il periodo 1/1/2006-31/8/2010. La Corte d'Appello, in riforma della sentenza di primo grado, accoglieva la domanda ritenendo che la condizione dell'accordo collettivo che subordinava il pagamento alla fine della crisi economica, in cui versava il datore, era una condizione in cui il verificarsi dell'evento in essa dedotto, il pagamento dell'indennità, dipendeva dalla volontà della parte la quale, però, è spinta ad agire sulla base di motivi oggettivi, che rappresentano un giustificato interesse e non un mero capriccio configurando una condizione potestativa nulla. Su questa base il datore di lavoro ricorreva per cassazione. La Corte osserva che la condizione non può considerarsi meramente potestativa quando l'evento dedotto in condizione sia collegato - come in questo caso - a valutazioni di interesse - e si presenti come alter-

nativa capace di soddisfare anche l'interesse proprio del contraente, soprattutto se la decisione sia affidata al concorso di fattori estrinseci, pur se la relativa valutazione sia rimessa all'esclusivo apprezzamento dell'interessato; "meramente potestativa" è invece la condizione quando consiste in un fatto volontario il cui compimento o la cui omissione non dipende da seri o apprezzabili motivi, ma dal mero arbitrio della parte, svincolato da qualsiasi razionale valutazione di opportunità e convenienza, sì da manifestare l'assenza di una seria volontà della parte di ritenersi vincolata dal contratto. Per quanto delineato, si tratta di paradigma normativo nel quale non è sussumibile la fattispecie concreta delibata: le parti hanno inserito nell'assetto negoziale un evento esterno al potere dispositivo delle parti, consistente nel finanziamento da parte della Regione, circostanza non ancora verificata, che ben poteva integrare i presupposti della condizione sospensiva per il pagamento dell'ulteriore vacanza contrattuale. Poiché i giudici di merito non si sono attenuti a tale principio, la Corte accoglie il ricorso.

Cass., sez. Lavoro,
10 settembre 2021, n. 24485

AUTORE
LUCIANA MARI
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

Schema tipico della somministrazione di lavoro e riflessi sulla deduzione dei costi in commessa

Con procedimento n. 2632/2020 la società di somministrazione M. Srl impugnava avanti il Tar del Lazio l'affidamento, da parte di F. Spa (società del gruppo Ferrovie dello Stato) a G. V. Spa (altra società di somministrazione), della commessa per la fornitura di personale a tempo determinato. Lamentava il ricorrente, in particolare, che, dalla indicazione analitica dei costi relativi all'espletamento della commessa e dell'utile previsto, si sarebbe evinta la non sostenibilità della stessa.

Osservava infatti che, nelle risposte ai chiarimenti richiesti dalla stazione appaltante, la convenuta avesse indicato come condizione di sostenibilità ricavi non direttamente connessi alla commessa, ed in particolare riferibili a future attività di fornitura, nonché all'utilizzo dei fondi Forma.Temp. per la formazione del personale da utilizzare nella medesima.

Da parte sua il Tar del Lazio con sentenza dell'11 gennaio 2021, n. 330 rigettava tali osservazioni ritenendole non sufficienti ad ➤

Consiglio di Stato, Sez. V,
10 novembre 2021, n. 7498

AUTORE
PAOLO PALMACCIO
Consulente del Lavoro in Formia (LT)
e San Leucio del Sannio (BN)





infiare l'espletamento della gara. M., pertanto, con procedimento n. 833/2021 promuoveva appello presso il Consiglio di Stato contro tale pronuncia, riproducendo nella costituzione le medesime doglianze già espresse nel ricorso al giudice di prime cure. Da parte sua, il collegio adito, nel ripercorrere le varie fasi sia del procedimento amministrativo, sia del giudizio, ha innanzitutto evidenziato come le vicende giuridiche della somministrazione di manodopera siano profondamente diverse dall'appalto:

«Essendo lo schema tipico della "somministrazione di lavoro" a tempo determinato caratterizzato dalla ricerca di lavoratori da utilizzare per gli scopi del committente, risulta evidente la differenza delle prestazioni rese dalle agenzie del lavoro, quali somministratrici di personale, da quelle rese dalle imprese appaltatrici di altri servizi.

In particolare, trattandosi di prestazioni di mezzi e non di risultato sono assimilabili alle prestazioni di natura intellettuale e procurano un ritorno economico collegato alle politiche attive per il lavoro ed alla posizione che l'agenzia del lavoro viene man mano ad occupare nel relativo mercato (tanto più rilevante quanto più numeroso è il personale che viene scrupolato e formato per una commessa e ricollocabile, perché non utilizzato o comunque somministrabile in future commesse). L'arricchimento curriculare e la conquista o il mantenimento di nuove fasce di mercato e della correlata qualificazione economico-professionale, nonché il ritorno pubblicitario, costituiscono forme di remunerazione valutabili ai fini del giudizio di congruità dell'offerta.».

In altri termini, la *"... garanzia della serietà dell'offerta e di affidabilità dell'offerente, può essere ragionevolmente assicurata da altri vantaggi, economicamente apprezzabili anche se non direttamente finanziari, potenzialmente derivanti dal contratto. La garanzia di serietà e affidabilità, intrinseca alla ragione economica a contrarre, infatti, non necessariamente trova fondamento in un corrispettivo finanziario della prestazione contrattuale, che resti comunque a carico della Amministrazione appaltante: ma può avere analoga ragione anche in un altro genere di utilità, pur sempre economicamente apprezzabile, che nasca o si immagini vada ad essere generata dal concreto contratto"*¹.

In sostanza il Consiglio di Stato ha rimarcato come:

"l'offerta di G. V. ha tenuto conto dei costi fissi (pur non specificati nelle prime giustificazioni) e ne ha previsto la copertura con le utilità dirette e anche indirette della commessa",

facendo propria la valutazione del Tar, per il quale, partendo dal presupposto che G. V. aveva già effettuato un servizio analogo per Ferrovie dello Stato nel triennio precedente,

"... è verosimile che abbia implementato la propria struttura aziendale, le sue banche dati e corroborato il proprio know how in maniera tale da poter richiedere una fee di agenzia ridotta rispetto ad altri concorrenti; il che è ragione della convenienza economica e della concorrenzialità della sua offerta."

Conseguentemente il Collegio ha respinto l'appello di M. Srl.





ARGOMENTO

Licenziamento per giusta causa, comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica e del comune vivere civile

La Corte d'Appello di Caltanissetta confermava la pronuncia del giudice di prima istanza con la quale era stata respinta la domanda proposta dal lavoratore nei confronti di P.I.ne Spa, volta a conseguire la declaratoria di illegittimità del licenziamento disciplinare senza preavviso intimatogli il 9/1/2015 ai sensi dell'art. 54, comma 6, lett. c), e), k) e dell'art. 80 Ccnl 14/4/2011, per violazioni dolose di leggi o regolamenti o dei doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla società o a terzi, di gravità tale da non consentirne la prosecuzione.

Era emersa l'evidenza del compimento, da parte del dipendente, di gravi irregolarità rilevate nel contesto di attività di vigilanza dal servizio ispettivo, che aveva riscontrato l'apposizione da parte del lavoratore di firme contraffatte di due clienti, nel corso di una serie di operazioni concernenti la revoca della richiesta di finanziamento del quinto dello stipendio.

Avverso tale decisione il lavoratore interpone ricorso per cassazione, resiste con controricorso la società intimata.

Deve osservarsi in via di premessa che, secondo l'orientamento privo di contrasti espresso in sede di legittimità, la giusta causa di licenziamento integra una clausola generale o norma elastica, che richiede di essere concretizzata dall'interprete tramite valorizzazione dei fattori esterni relativi alla coscienza generale e dei principi tacitamente richiamati dalla norma, quindi mediante specificazioni che hanno natura giuridica e la cui disapplicazione è deducibile in sede di legittimità come violazione di legge, mentre l'accertamento della ricorrenza concreta degli elementi del parametro normativo si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di

merito e incensurabile in cassazione se privo di incongruenze.

Pertanto, l'operazione valutativa compiuta dal giudice di merito nell'applicare norme elastiche come quelle relative alla sussistenza della giusta causa di licenziamento non sfugge alla verifica in sede di legittimità, poichè l'operatività in concreto di norme di tale tipo deve rispettare criteri e principi desumibili dall'ordinamento (cfr., *ex plurimis*, Cass. 13/8/2008, n. 21575, Cass. 2/3/2011, n. 5095, Cass. 26/4/2012, n. 6498, Cass. 26/3/2018, n. 7426).

Correlato a tale principio è quello secondo cui la valutazione in ordine alla legittimità del licenziamento disciplinare deve essere in ogni caso elaborata attraverso un accertamento in concreto da parte del giudice del merito della reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente, nonchè del rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione, anche quando si riscontri l'astratta corrispondenza del comportamento del lavoratore alla fattispecie tipizzata contrattualmente, occorrendo sempre che la condotta sanzionata sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo.

Va anche rammentato che l'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi ha valenza meramente esemplificativa e non esclude, perciò, la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, alla sola condizione che tale grave inadempimento o tale grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, faccia venir meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e ➤

Cass., sez. Lavoro,
1 ottobre 2021, n. 26710

AUTORE
STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro in Milano





lavoratore (cfr., *ex plurimis*, Cass. 6/8/2020, n. 16784, Cass. 12/2/2016, n. 2830, Cass., 4/3/2013, n. 5280).

Nello specifico la Corte distrettuale si è attenuta ai su enunciati principi giurisprudenziali, procedendo ad una ricognizione approfondita delle acquisizioni probatorie; qualificando in termini di gravità la condotta del lavoratore il quale aveva arrecato un evidente *vulnus* ai principi di correttezza e buona fede poste a presidio della nascita e dell'adempimento delle obbligazioni che scandiscono il rapporto di lavoro, mediante la contraffazione in due occasioni, delle sottoscrizioni apposte da clienti, dipendenti della società P.I.ne, a moduli relativi alla definizione di operazioni finanziarie; operando, dunque, una corretta sussunzione dei fatti descritti nell'ambito della categoria dell'inadempimento grave, rubricato all'art.

2119 c.c. per la violazione del complesso di regole in cui si sostanzia la civiltà del lavoro in un determinato contesto storico-sociale ovverosia degli standard normativi che rispetto a detti principi si trovano in rapporto essenziale ed integrativo.

In tale prospettiva è da reputarsi inammissibile il motivo di ricorso per cassazione con cui si deduca una violazione di disposizioni di legge mirando, in realtà, alla rivalutazione dei fatti operata dal giudice di merito, atteso che in tal modo si consentirebbe la surrettizia trasformazione del primo giudizio di legittimità in un nuovo, non consentito, grado di merito (vedi per tutte Cass. S.U. 27/12/2019, n. 34476).

La Corte rigetta il ricorso. Condanna il lavoratore al pagamento delle spese del presente giudizio.

ARGOMENTO

Indennità di vacanza contrattuale: quando non rappresenta un diritto del lavoratore

Invocando il Protocollo d'Intesa del 1993 siglato tra sindacati, imprenditori e governo, teso ad adeguare il potere delle retribuzioni contrattuali all'inflazione, tre lavoratori, cui veniva applicato il Ccnl case di cura private, scaduto il 31/12/2005, invocavano il diritto inderogabile alla percezione dell'indennità di vacanza contrattuale (ivc) per il periodo 01/01/2006-31/08/2010. Durante il periodo di vacanza aveva trovato applicazione l'Accordo nazionale del 15/09/2010 che demandava alle regioni la regolamentazione della eventuale *una tantum* per l'arco temporale 2006-2010.

I giudici del merito, respingendo la domanda dei lavoratori in entrambi i gradi di giudizio, erano giunti a tale decisione sulla base del fatto che l'Accordo interconfederale del 1993 ha natura meramente programmatica e di indirizzo per le parti, quindi inidonea a conferire posizioni di diritto piene. Al contrario può essere fonte di diritto solo se recepito dalla contrattazione collettiva nazionale.

Ma non solo, in fase di rinnovo, la vigenza di un accordo nazionale che rimandava alla negoziazione regionale l'eventuale spettanza dell'ivc in coerenza con la conclamata crisi economico-finanziaria che attraversava il settore, è altro fatto che non può essere trascurato.

Negli incontri che si erano susseguiti per giungere all'effettivo riconoscimento dell'emolumento in esame, le parti non erano mai approdate ad un accordo comune volto all'effettiva erogazione, determinando anche questo aspetto un'ulteriore conferma che le intenzioni non erano certamente quelle di un'assegnazione automatica e generalizzata dell'indennità a tutti i lavoratori.

Ripercorrendo l'esercizio ermeneutico compiuto dai giudici territoriali, la Cassazione conferma la correttezza del giudizio espresso nei primi due gradi di giudizio affermando che non sussiste alcun diritto inderogabile per i ricorrenti e che tantomeno, in questo caso, è stato violato l'articolo 36 della Costituzione.

Cass., sez. Lavoro,
28 settembre 2021, n. 26266

AUTORE
CLARISSA MURATORI
Consulente del Lavoro in Milano





ARGOMENTO

Subappalto, è obbligatorio verificare la capacità organizzativa della ditta affidataria del trasporto

All'attenzione della Corte di Cassazione è pervenuto il caso di una società che si occupa di fornitura, spedizione e trasporto e, nella persona del legale rappresentante, viene condannata ad un'ammenda dopo un infortunio di un dipendente. Gli ispettori avevano infatti rilevato durante l'attività ispettiva, effettuata a seguito di infortunio sul lavoro nel 2015, che l'azienda non aveva verificato l'idoneità dell'affidataria in merito alla capacità organizzativa, alla disponibilità di forza lavoro, macchine e attrezzature, in quanto la stessa ditta effettuava i lavori utilizzando anche un dipendente non proprio.

Ricorre in giudizio il legale rappresentante dell'azienda. La difesa adduce a prima motivazione che vi è stata un'errata interpretazione degli artt. 89 e 90 del D.lgs. n. 81/2008, adducendo che essendo vettore di consegna dell'oggetto, un forno di cottura per lavori spaziali, in base ai sopracitati artt. 89 e 90 e alla circolare Ministero del Lavoro n. 30 del 5 marzo 1998, non si poteva considerare un cantiere temporaneo o mobile il luogo dove è stato consegnato il forno e che l'azienda aveva sottoscritto un contratto per la sola consegna del forno e non anche il montaggio.

La difesa evidenzia anche che la società aveva regolarmente proceduto alla verifica dell'idoneità tecnico professionale con riferimento sia al vettore che alla subappaltatrice come risulta dalla documentazione prodotta all'udienza del 9 dicembre 2019.

Inoltre, con un terzo motivo il difensore eccepisce l'assenza di motivazione in ordine all'omessa verifica dei requisiti tecnici professionali dell'azienda incaricata, non avendo il Tribunale spiegato perché, nonostante l'acquisizione dell'autodichiarazione attestante l'idoneità tecnico professione e del certificato CCIAAA, la Società sia incorsa nel difetto di diligenza nella scelta dell'impresa affidataria del trasporto.

Gli Ermellini accolgono il ricorso dell'azienda, pur non adducendo rilevanti motivazioni. Giustificano l'assunto con l'indicazione che dalla vicenda risulta chiaro che l'attività svolta dall'azienda fosse riconducibile alla mera fornitura di materiali o attrezzature e ai lavori o servizi di durata inferiore a cinque uomini-giorno, senza chiarire però se all'azienda fosse anche demandato il compito di montaggio del forno, circostanza non accertata e comunque contestata dal ricorrente.

Pertanto, la sentenza andrebbe annullata con rinvio per integrare la motivazione sul punto. Tuttavia, il reato si è prescritto l'11 marzo 2020; di conseguenza, trova applicazione il principio secondo cui, in presenza di una causa di estinzione del reato, non sono rilevabili in sede di legittimità vizi di motivazione della sentenza impugnata in quanto il giudice del rinvio avrebbe comunque l'obbligo di procedere immediatamente alla declaratoria della causa estintiva.

Cass., sez. Civ.,
15 settembre 2021, n. 34110

AUTORE
ELENA PELLEGGATTA
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

Procedimento disciplinare nel settore pubblico e autonomia dal giudicato penale

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 25901 del 23 settembre 2021, ha affrontato il caso di un licenziamento inflitto ad una lavoratrice del pubblico impiego a seguito della riapertura di un procedimento disciplinare.

In particolare, i fatti di causa hanno visto una lavoratrice, dipendente comunale, essere licenziata in via disciplinare per avere "reiteratamente calunniato e leso l'onore e la dignità del Comandante della Polizia Municipale e di altri suoi superiori, eventi cagio- ➤

Cass., sez. Lavoro,
23 settembre 2021, n. 25901

AUTORE
ANDREA DI NINO
Consulente del Lavoro in Milano





nati attraverso le infondate accuse contenute in una denuncia-querela per violenza sessuale proposte nei confronti del Comandante e di un superiore e per aggressione e minacce nei confronti di altro superiore, poi archiviata dal G.I.P. del locale Tribunale”.

Date tali circostanze, nei confronti della lavoratrice veniva applicata la sanzione del licenziamento disciplinare, conformemente all'art. 3, comma 7, lett. F) del Ccnl Comparto Regioni ed autonomie locali, prevista nei casi di *“recidiva nel biennio [...] di atti e comportamenti aggressivi, ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo”.*

Detta sanzione, impugnata in via giudiziale, veniva dapprima annullata dal Tribunale di Teramo in quanto, per gli stessi fatti, era stato già irrogato un precedente licenziamento che era ancora *sub iudice*, con esiti alterni. La competente Corte d'Appello confermava l'annullamento, non ritenendo che al caso di specie potesse applicarsi quanto previsto dall'art. 55-ter, comma 3, D.lgs. n. 165/2001.

Tale previsione normativa dispone, nel dettaglio, che *“se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa”.*

Il Comune, avendo nel frattempo avuto contezza del fatto che, in esito alle infondate denunce della lavoratrice, aveva avuto corso un processo penale per calunnia, conclusosi con sentenza di condanna a carico della medesima, irrogava un nuovo licenziamento in conformità all'art. 3, com-

ma 8, lett. E) del Ccnl, riguardante il caso della *“condanna in giudicato per un delitto che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità”.*

Anche il secondo licenziamento, una volta impugnato, veniva annullato dal Tribunale di Teramo, con sentenza confermata in Appello. Nel frattempo, l'originaria pronuncia di annullamento del primo licenziamento veniva dapprima riformata dalla Corte d'Appello di L'Aquila, la cui pronuncia veniva cassata dalla Suprema Corte, confermando il rigetto dell'impugnativa del primo licenziamento.

Tanto premesso, la Suprema Corte osserva che è necessario escludere che i due procedimenti disciplinari abbiano riguardo a illeciti differenti. Difatti, *“le due norme sanzionatorie hanno elementi specializzanti: la prima applica la sanzione del licenziamento nel caso in cui la condotta costituisca reiterazione di altri analoghi atti offensivi o denigratori; la seconda ipotesi disciplinare ha invece come specializzante l'elemento della condanna penale in giudicato. Ciò non toglie tuttavia che il nucleo della condotta [...] sia il medesimo e consista nel comportamento denigratorio verso i superiori”.*

La condotta perseguita – afferma dunque la Corte di Cassazione – è sempre la stessa e, pertanto, il secondo licenziamento non può dirsi riguardare un diverso fatto.

Si pone, dunque, il tema della possibilità o meno di riaprire il procedimento disciplinare qualora, rispetto ad un fatto già perseguito e potenzialmente tale da costituire reato, sopravvenga la condanna in sede penale non considerata nel precedente procedimento sanzionatorio, condotto a prescindere dal procedimento penale pendente.

I giudici di legittimità osservano che il procedimento disciplinare *“mantiene come tale la sua autonomia e potrà risentire degli effetti del giudicato penale se l'azione disciplinare sia ancora non definitiva oppure solo se ed in quanto [...] la definitività dell'accertamento* ➤



penale sia posta [...] a fondamento degli obblighi di riapertura”.

Viene altresì evidenziato che, in materia di rapporto di lavoro, costituisce principio del tutto consolidato quello per cui il potere disciplinare non possa essere reiterato, per il medesimo fatto, una volta già esercitato mediante applicazione di una sanzione. Ciò avviene anche se la prima sanzione sia minore di quella poi risultata applicabile sulla base di ulteriori circostanze sopravvenute.

Nonostante l'autonomizzazione del procedimento disciplinare rispetto a quello penale, il Legislatore ha previsto alcuni casi in cui l'eventuale conclusione del processo penale in senso difforme rispetto alle determinazioni assunte in sede disciplinare è destinata a determinare effetti anche su quest'ultimo piano, sebbene formalmente già definito.

Ciò accade, a favore dell'incolpato, qualora il processo penale si chiuda con sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso: in tali ipotesi, su istanza dell'interessato, il procedimento disciplinare deve essere riaperto al fine di adeguarne gli esiti alla sopravvenienza giudiziale.

Pertanto, non può ritenersi ammessa l'attivazione di un secondo procedimento disciplinare, per lo stesso fatto, se non nei casi espressamente ammessi dall'art. 55-ter del D.lgs. n. 165/2001.

Analogamente, la previsione della riapertura del procedimento disciplinare chiuso con sanzione conservativa, nel caso di fatti tali da comportare il licenziamento accertati in sede penale, è ipotesi espressamente regolata proprio per la sua divergenza, a tutela dell'interesse pubblico, rispetto al principio generale di “consumazione” del potere disciplinare.

Alla luce di tutto quanto osservato, i giudici di legittimità determinano che non solo il Comune in questione “non avrebbe potuto aprire un nuovo procedimento disciplinare, per i medesimi fatti, per l'essere stato il licenziamento (provvisoriamente) annullato dalla sentenza di primo grado, ma neppure ciò avrebbe potuto fare se anche quell'annullamento fosse divenuto definitivo, perché neanche tale ipotesi è prevista come caso di possibile riedizione del potere disciplinare per il medesimo fatto, prevalendo a quel punto, tra le parti, il giudicato formatosi sul rapporto di lavoro in essere e sull'inidoneità ad incidere su di esso dell'azione disciplinare”.

ARGOMENTO

Operaio schiacciato dal trattore: quando si ritiene assolto l'obbligo datoriale di vigilare sull'osservanza delle norme antinfortunistiche

Oggetto del procedimento è un infortunio accaduto all'interno di una azienda agricola in cui ha perso la vita un lavoratore a causa del ribaltamento del mezzo dallo stesso condotto.

Il lavoratore era rimasto schiacciato dal mezzo, dopo che era stato sbalzato fuori dalla cabina di guida, perché non aveva indossato la cintura di sicurezza.

Già la Corte territoriale, con una analitica

e puntuale descrizione della dinamica dell'evento, aveva precisato che la vittima, prima dell'intervento in cui perse la vita, si trovava alla guida di un trattore agricolo tra i filari di un vigneto, nell'espletamento di un'attività lavorativa assegnatagli, senza avere allacciato la cintura di sicurezza, presidio che avrebbe impedito la sua eiezione dall'abitacolo, a seguito del ribaltamento del mezzo e pertanto lo schiacciamento sotto la traversa superiore della cabina di ▶

Cass., sez. Penale,
30 settembre 2021, n. 35858

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro in Milano





guida, conseguenza che la protezione del relativo telaio avrebbe scongiurato. La Corte aveva rinvenuto il mancato controllo da parte datoriale e la mancata osservanza da parte dei lavoratori, dell'obbligo di indossare i presidi di sicurezza in dotazione e in particolare, di allacciare la cintura di sicurezza ogni qualvolta si trovavano alla guida del trattore agricolo, essendo emersa una contraria prassi aziendale che i dipendenti seguivano per sveltire l'attività, nonostante i richiami verbali rivolti a loro dal datore di lavoro.

Inoltre, anche la Corte di Appello aveva evidenziato la circostanza che il DVR era rimasto generico sul punto specifico, non parlando dell'uso delle cinture di sicurezza.

La Suprema Corte ha affermato i principi già enunciati secondo cui il datore di lavoro può assolvere all'obbligo di vigilare sull'osservanza delle misure di prevenzione adotta-

te, attraverso la predisposizione di soggetti a ciò deputati e la previsione di una procedura che assicurino la conoscenza da parte sua delle attività lavorative effettivamente compiute e delle loro concrete modalità esecutive, in modo da garantire la persistente efficacia delle misure di prevenzione, scelte a seguito della valutazione dei rischi.

In conclusione, la Suprema Corte ritiene debba affermarsi il principio secondo cui, in tema di infortuni sul lavoro, l'obbligo datoriale di vigilare sull'esatta osservanza delle norme antinfortunistiche da parte dei lavoratori può dirsi assolto solo ove l'obbligato predisponga e dia attuazione ad un sistema di controllo effettivo, adeguato al caso concreto, che tenga conto anche delle prassi da costoro seguite, delle quali il datore di lavoro sia a conoscenza.

Il ricorso è rigettato.

Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

PUBBLICATA CON IL SOSTEGNO ANCHE DELL'ORDINE

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

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

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

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

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

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

facebook

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

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

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

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

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

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

Auguriamo a tutti buona lettura.

COME COLLABORARE CON LAVORO DIRITTI EUROPA

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

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

[Iscriviti alla Newsletter](#)

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

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