GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO
groups/gruppoodcecarealavoro

Il Commerci@lista®
lavoro e previdenza

Rivista bimestrale a diffusione nazionale di diritto, economia ed organizzazione del lavoro

anno VI n. 1 **testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576 - ISSN 2531-5250** **Gennaio/Febbraio 2017**

In collaborazione con il **COMITATO SCIENTIFICO GRUPPO ODCEC AREA LAVORO**

Direttore responsabile: **DOMENICO CALVELLI** Redattore Capo Area Lavoro: **MARTINA RICCARDI** Presidente nazionale del Gruppo: **MARIA LUISA DE CIA**

LO SMART WORKING STA ARRIVANDO… MA SEMBRA DIVERSO DA QUELLO ATTESO

di Adalberto Carpentieri e Filippo Mengucci***

Il 3 novembre 2016 il Senato della Repubblica, ha approvato il disegno di legge, d'iniziativa del Governo, denominato "*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*", che è passato all'esame della Camera. Con questo disegno di legge s'intende introdurre nel nostro ordinamento la modalità di svolgimento del lavoro subordinato nota con il termine smart working o lavoro agile, nella declinazione italiana.

Nell'attuale assetto normativo, in verità, si registrano diversi casi di applicazione di forme di flessibilità del rapporto di lavoro, sulla base di iniziative aziendali con i singoli lavoratori oppure in forma collettiva attraverso specifiche intese sindacali. Le nuove tecnologie, come noto, hanno infatti modificato il modo in cui si comunica, collabora e lavora all'interno dell'impresa, anche se i modelli di organizzazione del lavoro non sempre sono stati ripensati coerentemente con queste nuove modalità di rendere la prestazione di lavoro, né considerando a pieno tutte le effettive opportunità che le nuove tecnologie emergenti presentano al mondo delle imprese. In Italia un numero sempre maggiore di aziende sta riconoscendo questa nuova modalità di articolazione della prestazione lavorativa, capace di contribuire ad un miglior bilanciamento degli spazi di vita e lavoro, nonché della realizzazione di impatti positivi sui fattori ambientali, in un quadro di maggior responsabilizzazione, autonomia ed orientamento ai risultati da parte delle persone coinvolte nell'organizzazione del lavoro.
Lo smart-working costituisce, senza dubbio, un'interessante opportunità che sta ridando, di fatto, maggiore discrezionalità alle persone in termini di scelte legate al dove lavorare, con quali orari, con quali strumenti; il tutto a fronte di una richiesta di maggiore responsabilizzazione sui risultati aziendali.

Il suddetto disegno di legge, collegato alla legge di Bilancio 2017, intende introdurre e disciplinare il lavoro agile (o smart-working) e, a tal fine, ha individuato un nuovo modello di organizzazione aziendale votato all'impiego di tecnologie nuove che mira innanzitutto a contemperare esigenze individuali del lavoratore dipendente con quelle dell'impresa, a conciliare i tempi di vita con quelli del lavoro, a valorizzare il contributo professionale sino anche a responsabilizzare il lavoratore dando spazio all'autonomia individuale e collettiva, per innovare e competere e incrementare la produttività. L'obiettivo dello smart-working, inteso come nuova modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato diversa dal telelavoro, è l'incremento della performance organizzativa e il miglioramento del work-life balance; ovvero l'accesso alle postazioni di lavoro in mobilità o da casa, rimozione dei sistemi di controllo basati sulla quantità di ore lavorate, l'utilizzo di team interdisciplinari, la costruzione di spazi di lavoro basati su uno scopo e non sulla sola struttura organizzativa rigida sino ad oggi concepita in azienda.

Il disegno di legge sullo smart-working prevede che datore di lavoro e dipendente sottoscrivano un accordo individuale, a tempo determinato o indeterminato, per disciplinare le nuove modalità di esecuzione della prestazione di lavoro. L'accordo nasce, pertanto, dall'iniziativa delle parti che optano per tale modalità di esecuzione della prestazione, la quale può manifestarsi sia al momento dell'assunzione che successivamente e può essere anche parziale, ovvero anche solo per alcune giornate e/o ore nella normale settimana lavorativa. Il testo del disegno di legge recepisce, in Italia, per la prima volta una fattispecie già presente nel panorama europeo. Note sono le esperienze in Belgio, Spagna, Francia, tanto per citarne alcune. Nel recente passaggio in Commissione Lavoro, infatti, il Senato si è soffermato su questa particolare esigenza disciplinando una fattispecie già attiva sul territorio nazionale, ed ha accolto il c.d. "diritto alla disconnessione", quale nuovo diritto del lavoratore così come del resto già introdotto nella disciplina francese. Con il nuovo lavoro agile si prevede che con un accordo aziendale tra dipendente e datore (su base consensuale) si stabiliscano le regole per lasciare tempi liberi dalla connessione con l'ufficio. Tale accordo deve definire:

- le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro;
- gli strumenti tecnologici utilizzati dal lavoratore;
- i tempi di riposo;
- l'esercizio del potere di controllo del datore, nei limiti della disciplina dei controlli a distanza;
- le condotte legate al lavoro esterno all'ufficio che danno luogo a sanzioni disciplinari.

Il pilastro portante dello smart-working si fonda su un rapporto di fiducia consolidato tra il datore di lavoro ed il lavoratore subordinato il quale, sentendosi più libero di organizzare luoghi e tempi di lavoro, può garantire maggior produttività all'azienda. In questo modo ad avvantaggiarsi del nuovo strumento legislativo sono entrambe le parti del rapporto: sia il lavoratore che guadagna tempo, flessibilità ed energie, si pensi a quelle impiegate per andare e tornare dal luogo di lavoro; sia il datore di lavoro che riduce le spese, si pensi a quelle per l'allestimento e la gestione del posto di lavoro (ufficio, laboratorio, ecc.) e beneficia della detassazione prevista dallo Stato per i meccanismi incentivanti la produttività aziendale, senza pensare all'obiettivo della

maggior produttività dei dipendenti. D'altra parte il luogo di lavoro di oggi è sempre meno la *fabbrica tradizionale*, dove tutto il lavoro si deve fare in modo indifferenziato, ma sempre più qualcosa di diverso, un momento di creatività, di collaborazione e di incontro che deve essere ripensato secondo queste nuove logiche.
Dare maggiore flessibilità agli spazi e agli orari significa *liberare* nuove energie e sviluppare opportunità di produttività. Esiste, infatti, un 40% delle attività che potrebbero essere meglio effettuate fuori da quello che è il normale spazio di lavoro. Tutto questo si può realizzare senza alcuna compromissione dei diritti acquisiti dai lavoratori, che restano tutti immutati, a partire dai trattamenti retributivi, dalle tutele sugli infortuni e sulla malattia professionale.

Uno dei nodi fondamentali rispetto all'affermazione del lavoro agile in Italia è anche quello della salvaguardia della salute e sicurezza sul lavoro. La normativa in discussione prevede che nella fattispecie del lavoro agile rientrino così anche gli strumenti di lavoro assegnati per detta modalità lavorativa e le responsabilità che devono essere chiaramente definite prima dell'inizio della prestazione resa con detta modalità organizzativa. Non c'è dubbio che sotto il profilo della sicurezza, la possibilità di lavorare negli orari e nei luoghi prescelti, permette di ridurre i rischi derivanti da stress lavoro correlato così come i rischi dovuti allo spostamento casa-lavoro-casa.

Altro aspetto fondamentale è la messa a disposizione dei supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa da parte del datore di lavoro che, in alcuni casi, purtroppo non avviene poiché è il dipendente stesso che chiede di poter utilizzarne di propri. Sul punto, il disegno di legge sembra non ammettere tale possibilità, ma c'è ancora margine per valutare tale profilo atteso che, ad oggi, più del 40% delle aziende Italiane hanno affermato di supportare l'introduzione in azienda degli smartphone e dei tablet di proprietà dei dipendenti e, di queste, un terzo dichiara di supportare anche quelli che sono entrati nella rete aziendale in modalità non ufficiale. Inoltre, quasi la metà prevede di supportare, nel prossimo futuro, i dispositivi personali e dei dipendenti (questo tipo di supporto prevede, in genere, almeno l'accesso alla corporate email). Tale assetto deve necessariamente essere approfondito, considerato che la responsabilità circa la fornitura, installazione e manutenzione degli strumenti necessari spetta al datore di lavoro quando la prestazione è continuativamente svolta tramite telelavoro mentre in ipotesi di uso promiscuo sarà opportuno introdurre una disciplina *ad hoc* tra le parti atteso anche l'obbligo del telelavoratore di utilizzare gli strumenti in modo lecito ed averne cura e del datore di lavoro di tutelare la salute soprattutto la sicurezza professionale, informando il dipendente delle politiche aziendali in materia. Questa modalità apre il fronte alle problematiche della protezione dei dati (data security e privacy) per gli accesso da remoto alla rete, degli obblighi di custodia in carico al dipendente, della valutazione dei rischi della connettività per i quali la necessità di un monitoraggio costante, a volte, è davvero complessa da attuare. Tutti questi aspetti impongono ad un'impresa che voglia introdurre la modalità di lavoro agile la necessità di dotarsi di una policy oppure di sottoscrivere un contratto integrativo aziendale (che non è obbligatorio, quindi si può realizzare senza coinvolgere i sindacati) per definire gli aspetti in un contratto individuale con il lavoratore interessato.

In un quadro normativo ancora non chiaramente definito e in attesa dell'attuazione di una legge organica e sistematica che disciplini tale nuovo istituto (il lavoro c.d. smart), la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, attualmente, è affidata ad altra normativa che male si concilia con quella dell'incremento degli spazi di vita-lavoro in funzione della maggiore produttività aziendale. Si pensi, nel caso specifico, alle esperienze della normativa sui congedi genitoriali tramite l'applicazione delle disposizioni del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 *"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53",* mentre la flessibilità oraria viene spesso identificata con il solo part-time, oppure, con l'istituto della banca delle ore in alcuni settori. Anche il lavoro da remoto ha una sua diversa connotazione nel c.d. "telelavoro", ove anche lo stesso sia a volte declinato in chiave più tecnologica e definito c.d. "telelavoro 2.0". Oggi il datore di lavoro che adotti il telelavoro in applicazione dell'Art. 3, comma 10, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 *"Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"* ricade nella specifica normativa se fornisce attrezzature proprie, o per il tramite di terzi. Per tale fattispecie, poi:

- deve controllare che queste siano conformi a quanto previsto dal T.U. (dunque è implicitamente sua la responsabilità sulla sicurezza di tutte le dotazioni di lavoro utilizzate dal lavoratore, da computer, telefoni a, per esempio, la spillatrice);
- deve informare i lavoratori a distanza circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali;
- deve dare direttive aziendali di sicurezza.

È noto come per il telelavoro (e non anche per lo smart-working) per verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoratore, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale dei contratti collettivi, dovendo tale accesso essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio. Per quanto sopra, quindi, a ben vedere, tutto l'impianto normativo sul telelavoro male si concilia con quello sul lavoro agile, cosi come emerge dal disegno di legge in commento. Nel telelavoro sono previste incombenze di cui non v'è traccia nel disegno di legge sul lavoro agile. Ad esempio, nel telelavoro il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali. È facile capire, quindi, perché tutti questi adempimenti abbiano scoraggiato le imprese. In sostanza le responsabilità dell'azienda riguardo alla sicurezza e salubrità del luogo di lavoro vengono equiparate sia che il lavoratore svolga la sua prestazione in ufficio, sia che lo faccia da casa. Ma allora, con la nuova modalità organizzativa del lavoro agile, come può realisticamente l'azienda garantire che la prestazione resa all'esterno dell'azienda (es. l'abitazione di un dipendente o un qualsiasi altro luogo dal quale potersi connettere da remoto) rispetti la normativa di sicurezza? Oltre a un evidente tema di costi c'è anche un tema di gestione. Di fatto è impossibile per il datore di lavoro farsi garante che tutti i luoghi diversi dall'azienda nei quali è possibile prestare l'attività in modalità agile (smart) siano di fatto sicuri come prevede la legge attuale. Come si fa a fare un passo in avanti? Il disegno di legge sullo smart working e le policy che, da qualche tempo, molte aziende stanno introducendo, pongono l'accento sul fatto che il lavoro agile si differenzia dal telelavoro perché implica flessibilità ambientale e flessibilità di orario, oltre a un grado di fiducia estremamente elevato. Queste caratteristiche si ritrovano nel contratto scritto tra datore di lavoro e lavoratore nel quale sono previsti tutti gli aspetti, inclusi quelli riguardanti la sicurezza.
Ma allora c'è da chiedersi se nelle policy e nei contratti è possibile e coerente un'estensione analogica ai lavoratori *agili* delle norme del T.U. previste per il telelavoro. A ben vedere si direbbe di no. Ciò perché il lavoro agile non prevede la stabilizzazione del rapporto in un luogo determinato come per il telelavoro

ed è quindi impossibile controllare i luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa secondo le regole complesse descritte sopra. In concreto, dal tenore del disegno di legge si rendono applicabili solo i principi generali in materia di sicurezza e protezione dei lavoratori previsti dal T.U., anche se non si comprende bene come poi questi si contemperino con le peculiarità del lavoro agile (il progetto di legge sullo smart-working all'art. 6 ha preso atto di ciò e ha previsto espressamente una deroga all'art. 3 comma 10 del T.U.).

Lo scopo del disegno di legge è di estendere a tutti i lavoratori il campo di applicazione del lavoro agile, a patto che svolgano mansioni compatibili con questa modalità della prestazione, anche in maniera orizzontale o verticale (alcuni pomeriggi a settimana, tre ore al giorno, tutte le mattine), a seconda dell'accordo raggiunto tra datore di lavoro e lavoratore, e lo fa allentando gli obblighi di sicurezza a carico del datore di lavoro. Nei fatti, questo si traduce in un obbligo generale di valutazione dei rischi, nell'individuazione dei rischi macro ai quali il lavoratore agile può andare incontro nell'esecuzione della prestazione, e si deve allo stato cercare di contestualizzarli il più possibile. Questo obbligo si scontra a livello pratico con due elementi:

1) la principale caratteristica del lavoro agile che è la "non stabilizzazione" del rapporto in un unico luogo;

2) il fatto che tutelare il lavoratore agile implichi necessariamente un controllo a distanza dello stesso.

Per gli effetti, ove il disegno di legge non venga espressamente emendato, per rendere "sicuro" il lavoro smart, per il datore di lavoro è consigliabile:

- limitare i luoghi in cui il lavoratore possa rendere la prestazione in sicurezza elencandoli nella policy o nell'accordo individuale;
- individuare i luoghi o le modalità vietati perché non in grado di soddisfare i requisiti di sicurezza;
- fare al lavoratore agile un corso di formazione sui fattori di rischio e di pericolo della prestazione resa in modalità di lavoro agile.

La formazione è, pertanto, il *nodo cruciale*. Il lavoratore agile è un soggetto attivo nello schema del progetto di legge, dopo essere stato sensibilizzato e responsabilizzato, nello svolgimento della prestazione deve soddisfare i criteri di diligenza e di fedeltà. Ecco perché lo smartworking implica un elevato rapporto di fiducia tra datore di lavoro e lavoratore anche sotto il profilo della sicurezza.

Sempre nell'ambito della sicurezza, il datore di lavoro ha l'obbligo di individuare i carichi di lavoro massimi previsti, anche se questo obbligo si scontra con la peculiarità del lavoro agile; ovvero con l'assenza di un orario di lavoro fisso. Se il lavoratore agile lavora in team e quindi è connesso ad altri, è possibile controllare attraverso le connessioni i suoi carichi di lavoro, ma se al contrario lavora isolato questo controllo diventa più difficile, ma non lo rende inattuabile. Se da un lato nel lavoro agile la prestazione è svincolata dall'orario di lavoro giornaliero ed è finalizzata alla realizzazione di un prodotto entro un tempo dato, questa assenza di vincoli di orario assume un significato particolare nel contesto della sicurezza perché sembra estendere i confini temporali dell'obbligo di vigilanza del datore di lavoro ad ogni momento della giornata, anche a quelli non lavorativi. Ma ciò è ovviamente impossibile, oltre che in contrasto con le finalità del nuovo istituto. Per evitare quindi che questa modalità di lavoro possa essere usata solo da coloro che lavorano in team e sono fra loro connessi, bisogna intendere l'obbligo del datore di lavoro circoscritto al normale orario di lavoro o comunque all'orario di lavoro definito nell'accordo individuale sottoscritto con il lavoratore.

Un'ultima considerazione: mentre il legislatore del Jobs Act (2015) ha prestato discreta attenzione al telelavoro, si veda a titolo di esempio, l'art. 23 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 *"Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"* che consente di escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti, nel disegno di legge approvato dal Senato non c'è nulla di simile per lo smart working. Sarebbe auspicabile che il tema venga affrontato in chiave sistemica, magari emendando il testo del disegno di legge che, in soli 5 articoli, non è di certo riuscito a collocare la nuova modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato nel complesso panorama del mondo del lavoro.

*Avvocato del Foro di Roma
** ODCEC Roma



LA PROVA DEL FATTO AL FINE DEL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

*di Alfonso Corvino**

L'analisi della fattispecie del licenziamento per giustificato motivo soggettivo, ed in particolare della formalità legate alla prova del fatto, non possono prescindere da un breve disamina sulla natura del licenziamento in questione e sulle caratteristiche che lo differenziano dal licenziamento per giusta causa e da quello per giustificato motivo oggettivo.

Le radici storico-giuridiche del licenziamento individuale risalgono alla Legge 604/1966, poi seguita dallo Statuto dei lavoratori e dalla Legge 108/1990, mentre le modifiche più recenti sono intervenute con la c.d. Riforma Fornero (Legge 92/2012) ed il Jobs Act (D.Lgs 23/2015) che, come si vedrà oltre, hanno parzialmente modificato e riformato la disciplina dei licenziamenti ed il regime sanzionatorio ad essa applicabile.

Negli anni è rimasto, però, immutabile l'obbligo in capo al datore di lavoro di dover fondare il licenziamento di un proprio dipendente su di una giusta causa o un giustificato motivo; obbligo che non ricade sul lavoratore che, invece, rimane libero di recedere dal rapporto di lavoro in qualunque momento e senza dover addurre alcuna giustificazione a tal fine.

Da un punto di vista squisitamente formale il licenziamento per giusta causa si differenzia da quelli per giustificato motivo oggettivo e soggettivo per le modalità di recesso da parte del datore di lavoro, infatti, in questi ultimi vige l'obbligatorietà del preavviso, non necessario in caso di allontanamento per giusta causa del dipendente.

Da un punto di vista sostanziale, invece, il licenziamento per giustificato motivo soggettivo e quello per giusta causa sono accomunati dalla motivazione disciplinare della loro irrogazione, mentre il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è determinato da ragioni economiche riguardanti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro ed il regolare funzionamento dell'attività stessa.

Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo è dunque un licenziamento disciplinare che si differenzia dal licenziamento per giusta causa anzitutto per la modalità di irrogazione dello stesso. Infatti, la giusta causa comporta che il datore di lavoro possa licenziare il proprio dipendente senza preavviso alcuno, mentre per poter correttamente procedere con il licenziamento per giustificato motivo soggettivo è necessario che questi sia raggiunto da formale avvertimento.

L'art. 3 della L. 604/1966 individua la definizione del giustificato motivo soggettivo in un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore. Deve,

pertanto, trattarsi di un comportamento non talmente grave da giustificare il recesso *ad nutum* da parte del datore di lavoro ma, comunque, sufficientemente grave da aver minato la fiducia che questi aveva riposto nella persona del lavoratore.

Tra i motivi che più spesso, nella prassi, portano a licenziamenti per giustificato motivo soggettivo possiamo sicuramente menzionare, a titolo esemplificativo, l'insubordinazione del dipendente verso i propri superiori, l'assenza ingiustificata del dipendente dal luogo di lavoro ed, in alcuni casi, anche lo scarso rendimento o il comportamento negligente del lavoratore.

La procedura da seguire per evitare il rischio dell'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore è disciplinata dall'art. 7 della L. 300/1970. Il primo requisito è costituito dall'obbligo dal datore di lavoro di rispettare il termine di preavviso indicato nei contratti collettivi applicabili a ciascuna categoria.

Il secondo requisito è rappresentato dalla forma scritta del licenziamento. Il datore di lavoro è tenuto, infatti, a consegnare al lavoratore un documento con il quale gli intima il licenziamento e, contemporaneamente, gli faccia comprendere le ragioni della decisione presa, di modo che il lavoratore possa, se del caso, addurre delle giustificazioni a suo favore o negare gli addebiti ad esso rivolti. Qualora il lavoratore dovesse contestare i motivi del licenziamento, il datore di lavoro dovrà, ovviamente, prendere in considerazione le ragioni del proprio dipendente e decidere se confermare o revocare il provvedimento assunto.

In caso di conferma del licenziamento, il lavoratore, se dovesse ritenere ingiustificate le motivazioni addotte, deve impugnare entro 60 giorni dalla sua trasmissione il licenziamento, inviando al proprio datore di lavoro una comunicazione con la quale rende nota la sua intenzione di contestare quanto intimatogli. Nei successivi 180 giorni, poi, dovrà seguire ricorso di impugnativa da depositare presso la cancelleria del Tribunale del Lavoro, con possibile invito a comporre la lite dinanzi alla Direzione Provinciale del Lavoro o dinanzi ad un arbitro terzo ed imparziale.

Pare ovvio che i motivi che portano al licenziamento in questione possano essere molto variegati e, quasi sempre, costituiti da valutazioni sulla condotta del lavoratore. Per questo motivo diventa indispensabile per il datore di lavoro individuare correttamente i limiti entro i quali possa dirsi integrato il giustificato motivo soggettivo, ciò in quanto, qualora venisse accertata l'insussistenza delle ragioni della decisione assunta, il licenziamento sarebbe dichiarato illegittimo dal Giudice adito, con tutte le conseguenze del caso a carico del datore di lavoro.

A tal proposito è anche il caso di segnalare che il datore di lavoro (anche se sarebbe forse meglio rivolgere l'invito ai colleghi commercialisti) deve avere particolare riguardo alla formulazione dei motivi che hanno condotto al licenziamento, in quanto gli addebiti contestati al lavoratore rimangano "cristallizzati" alla lettera di licenziamento. Ciò significa che, in caso di impugnazione giudiziale del licenziamento, il datore di lavoro non sarà più ammesso ad allegare fatti o condotte che non aveva provveduto ad indicare in quella lettera, con l'evidente rischio di non essere in grado di provare la sussistenza del motivo del provvedimento preso.

Per quel che riguarda la spartizione dell'onere della prova, l'art. 5 della L. 604/1966 pone a carico del datore di lavoro l'onere di provare la sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo del licenziamento, non discostandosi dalla regola generale dell'art. 2697 c.c. Sul lavoratore, invece, incombe solo l'onere di provare il rapporto di lavoro ed il licenziamento. Neanche la giurisprudenza di legittimità ha dubbi sul fatto che l'onere di provare il fatto che ha condotto al licenziamento spetti al datore di lavoro. Significativa sul punto è una recentissima pronuncia della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, sentenza del 14 luglio 2016, n.14375, che altro non fa che confermare un indirizzo ormai da tempo consolidato.

In realtà qualcuno si è, negli anni, domandato se tale obbligo in capo al datore di lavoro non avesse, di fatto, istituito una vera e propria inversione dell'onere della prova tipica del processo civile.

La dottrina giuslavoristica è stata, ancora una volta, costante nel sostenere che onerare il datore di lavoro della prova della sussistenza dei requisiti del licenziamento (*ex* art. 5, L. 604/1966), non comporta alcuna inversione dell'*onus probandi*. Si tratterebbe, invece, di chiedergli semplicemente l'allegazione, tra l'altro in piena coerenza con l'art. 2697 c.c., del fatto costitutivo della fattispecie genetica della facoltà di licenziare, ovvero, del fatto impeditivo dell'azione di annullamento del recesso intrapresa dal lavoratore (Tribunale di Padova, Sentenza n. 965/2001).

Pare, quindi, acclarato che, per non incorrere in una declaratoria di illegittimità del licenziamento, diventa importante, se non imprescindibile, provare puntualmente il fatto materiale (condotta del lavoratore) che ha portato all'intimazione del licenziamento.

Vediamo allora con quali mezzi il datore di lavoro potrà provare in giudizio l'inadempimento del proprio dipendente.

Circa l'aspetto squisitamente processuale, si può affermare con tranquillità che dinanzi al Giudice del lavoro, con riguardo ai mezzi di prova ammissibili, vigono gli stessi diritti e le stesse limitazioni vigenti nel procedimento civile ordinario.

Sarà, dunque, ammissibile sia la prova documentale che quella orale per interpello o per testi. Sarà altresì ammissibile, seppure con limitazioni (autorizzazione, preventiva informazione, formazione, ecc.) di non poco conto ed alle quali occorre fare particolare attenzione, la prova attraverso i sistemi di video-sorveglianza presenti sul luogo di lavoro. Così, un datore di lavoro che intenda, ad esempio, provare l'insubordinazione del proprio dipendente ben potrà chiedere che il giudice ammetta la testimonianza dei capi reparto, dei responsabili ed anche degli altri dipendenti che abbiano assistito agli episodi contestati.

Ai fini della prova dello scarso rendimento del lavoratore, invece, il datore di lavoro, dovrà provare non solo il mancato raggiungimento del risultato atteso, ma anche che esso sia derivato dal negligente inadempimento del lavoratore nella sua normale prestazione, oltre alla prova testimoniale, potrà fare ricorso, ad esempio, anche alla prova che derivi da "programmi di produzione" che dimostrino, attraverso metodi oggettivi, che tra i risultati di quel lavoratore e quelli raggiunti dagli altri, vi sia una "enorme sproporzione", cioè uno scarto molto significativo, che dimostri in modo obiettivo ed inequivocabile la mancanza di diligenza (Cass., 1° dicembre 2010, sent. n. 24361).

Ancora, qualora il giustificato motivo soggettivo fosse costituito dal comportamento del lavoratore che, pur essendo giustificatamente assente a causa di malattia, sia risultato assente dal proprio domicilio durante le fasce orarie di controllo, il datore di lavoro potrà dare prova dell'inadempimento del dipendente per mezzo della comunicazione ricevuta dall'INPS, corroborata da ulteriori indizi di falsità dell'evento morboso.

Questi sono solo alcuni dei possibili casi che si possono presentare al datore di lavoro nella gestione della propria attività, ma che valgono a dimostrare che provare il giustificato motivo soggettivo nel licenziamento è onere gravoso, facilitato, tuttavia, dalla ampiezza dei mezzi istruttori che il datore di lavoro potrà utilizzare in sede di giudizio.

Qualora, all'esito del giudizio, risultasse che il fatto posto alla base del licenziamento per giustificato motivo soggettivo è materialmente insussistente o giuridicamente irrilevante (si pensi al caso in cui il fatto sia fondato, ma privo del carattere della illiceità), il lavoratore potrà, a seconda delle dimensioni aziendali, godere delle tutele previste in suo favore dallo Statuto dei lavoratori e dall'art. 8 della L. 604/1966, così come innovate ed in parte riformate dalla Riforma Fornero e dal contratto a tutele crescenti normato dall'art. 3 e ss del D.Lgs 23/2015, che si sostanziano in un aumento progressivo dell'indennità risarcitoria in capo al datore di lavoro man

mano che cresce l'anzianità di servizio del lavoratore dipendente.
In regime di Jobs Act, la tutela reale, ovverosia l'annullamento del licenziamento con condanna all'immediata reintegra del lavoratore e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, viene applicata esclusivamente alle fattispecie di licenziamento disciplinare nelle quali sia direttamente dimostrata in giudizio la non sussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore.
Ne deriva che tale tipo di tutela potrà essere applicata dall'organo giudicante solo nel caso in cui sia il lavoratore licenziato a dimostrare l'insussistenza del fatto materiale contestato, con una concreta inversione dell'onere probatorio rispetto alla giustificatezza del licenziamento intimato.
In conclusione, dalle brevi considerazioni sin qui condotte, possiamo evidenziare le criticità insite nell'intimazione di un licenziamento per giustificato motivo soggettivo: il rispetto delle formalità previste per il caso di specie ed il necessario onere probatorio posto a carico del datore di lavoro sulla sussistenza ed illiceità del fatto commesso dal lavoratore dipendente assumono rilevanza sostanziale ed imprescindibile per evitare possibili declaratorie di illegittimità con condanna al risarcimento e/o alla reintegra del lavoratore licenziato.

**ODCEC Milano*

L'ADOZIONE DI MODELLI ORGANIZZATIVI AI SENSI DEL D.LGS.231/2001 E LA DISCIPLINA AZIENDALE

*di Marco D'Orsogna Bucci**

Il modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al d.lgs. 231/2001 rappresenta un valido e opportuno strumento di "compliance" aziendale in materia di responsabilità amministrativa. Sebbene la normativa sia piuttosto datata, solo negli ultimi anni la responsabilità amministrativa degli enti ha incontrato la giusta attenzione da parte degli addetti ai lavori.
Senza dubbio tra questi ultimi ci sono anche i professionisti in campo fiscale, societario e nella gestione e amministrazione delle risorse umane. Prima di addentrarci nella disamina della specifica relazione che nasce tra l'adozione del modello organizzativo e gli aspetti di natura disciplinare in capo al personale dipendente e dirigenziale dell'azienda è opportuno fare una breve introduzione nel campo della normativa sopra citata.

La normativa
Il d.lgs. 231 dell'8 giugno 2001 ha un impatto fortemente innovativo all'interno della disciplina nazionale di diritto societario. Esso entra in vigore in attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 Settembre 2000 n. 300 ed introduce per la prima volta il concetto di responsabilità penale dell'ente. Si afferma, quindi, che una persona giuridica può delinquere traendo vantaggio e interesse da reati commessi da suoi collaboratori o dipendenti. La portata rivoluzionaria della norma fa sì che si assista ad un superamento del principio di personalità della responsabilità penale sancito dall'art. 27 della nostra Carta costituzionale. L'ente responsabile di aver ottenuto vantaggi e/o interesse dalla commissione di reati di cui al d.lgs. 231/2001 vedrà colpito il proprio patrimonio, di conseguenza l'interesse economico dei propri soci, attraverso specifiche e consistenti sanzioni pecuniarie nonché tramite l'interdizione dall'esercizio dell'attività.
Gli enti destinatari della normativa sulla responsabilità amministrativa sono definiti all'art.1 comma 2 del decreto legislativo sopra citato. Possiamo dividerli in:
- Enti con personalità giuridica
- Società di capitali
- Società cooperative
- Società mutue assicuratrici
- SIM, Intermediari finanziari, Società di revisione, Società di investimento
- Associazioni riconosciute
- Fondazioni
- Enti Pubblici Economici
- Enti privi di personalità giuridica
- Società di persone
- GEIE
- Associazioni non riconosciute
- Consorzi

La normativa non si applica invece allo Stato, agli enti pubblici non economici nonché agli enti di rilievo costituzionale.
Le fattispecie di reato commesse da soggetti apicali o comunque sottoposti all'altrui direzione sono previste all'interno del medesimo decreto legislativo. Per esemplificazione possiamo citarle solo per gruppi: reati societari, reati contro la pubblica amministrazione, reati ambientali, reati contro la personalità individuale e transnazionali, reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, delitti informatici e di criminalità organizzata.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo
Entrando nel vivo, esaminiamo cosa può mettere in atto l'ente attraverso i suoi organi esecutivi al fine di evitare la responsabilità amministrativa. Il d.lgs. 231/2001 all'articolo 6 prevede, infatti, che l'ente non risponda dei reati commessi da persone fisiche collaboratori, dipendenti, amministratori, etc. se "*l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*". Con l'adozione del modello: a) dovranno essere individuate le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi reati; b) sarà necessario prevedere specifiche procedure, sulla base dell'organizzazione aziendale, dirette a programmare formazione e attuazione delle decisioni aziendali in relazione ai reati da prevenire; c) dovranno essere individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati; d) dovrà essere introdotto un sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle regole introdotte dal modello.
È opportuno focalizzare l'attenzione sul punto d) per approfondire le strette relazioni che nascono con l'adozione del modello organizzativo di cui al d.lgs. 231/2001 tra organo esecutivo che ne cura anche la diffusione formativa e informativa ed il personale dipendente tenuto al rispetto delle norme tipiche di derivazione collettiva e di quelle di nuova introduzione oggetto della presente trattazione. Due strumenti si affiancano al modello di organizzazione, gestione e controllo, entrambi utili alle fasi di controllo e volti alla riduzione della possibilità che i reati vengano commessi: il Codice Etico ed il Regolamento disciplinare.
Il primo è la carta aziendale comportamentale con cui l'organismo dirigente diffonde all'interno e all'esterno della realtà aziendale i principi cui intende ispirarsi nell'esercizio delle sue attività. È quindi per natura un documento ufficiale aziendale (che però da solo non potrà mai determinare l'esonero da responsabilità dell'ente) approvato dall'organo dirigente che ne stabilisce principi, funzionamento, diffusione e relative conseguenze disciplinari in ordine alla sua disattenzione. Il Codice Etico è rivolto a tutti i portatori di interesse aziendali; ci soffermeremo in ogni caso alla sua applicazione verso il personale dipendente e assimilato, e dirigenziale. Esso ha una molteplice valenza, quella di rafforzare tra il personale aziendale il senso di appartenenza, di sollecitare azioni conformi ai principi comportamentali nonché disciplinari, e quella di informare il personale circa le politiche aziendali mirate ad evitare pratiche illecite e non etiche. I principi più diffusi nei codici etici dei principali gruppi aziendali nazionali si ispirano al rispetto della legalità, all'onestà, equità e correttezza nella gestione societaria, al valore delle risorse umane ed alla integrità della persona, all'imparzialità, alla qualità e sicurezza dei prodotti o servizi erogati. Assicurare l'efficacia del modello significa

rispetto del suo contenuto e delle norme previste dal codice etico. Naturalmente qualunque organizzazione, per raggiungere tale risultato, dovrà necessariamente prevedere una regolamentazione disciplinare che, nel caso di enti preesistenti, andrà ad integrare anche quella di origine contrattuale collettiva, e sarà portata a conoscenza del personale dipendente attraverso l'affissione in luogo accessibile a tutto il personale.
La regolamentazione disciplinare contenuta nel Modello organizzativo dovrà prevedere le conseguenze di violazioni in materia di 231 nei confronti non solo del personale dipendente (anche apicale) ma anche di amministratori, consulenti, agenti, intermediari, partner, collaboratori esterni e parasubordinati. Tuttavia ci soffermeremo esclusivamente ad esaminare i rapporti di natura disciplinare tra personale dipendente e datore di lavoro in materia di d.lgs. 231.

Il potere disciplinare si fonda sull'art. 2106 del c.c., ove si stabilisce che la violazione da parte del lavoratore degli obblighi di diligenza (art. 2104) e di fedeltà (art. 2105 c.c.) previsti dal codice disciplinare potrà essere sanzionata dal datore di lavoro mediante l'applicazione di sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'infrazione. L'art. 7 della L.300 del 1970 (Statuto dei lavoratori) regolamenta **il procedimento disciplinare**, prevedendo il diritto alla difesa da parte del lavoratore attraverso un contradditorio. Anche in caso di procedure disciplinari per violazioni del modello organizzativo, del codice etico o delle prescrizioni dell'Organismo di Vigilanza, saranno applicate le previsioni normative di cui alla L.300/1970 pena la nullità del licenziamento per contrarietà alle norme imperative, e le formalità provenienti dalla contrattazione collettiva applicata.

Art. 2104 c.c. Diligenza del prestatore di lavoro. *Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservale le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.*

Art. 2105 c.c. Obbligo di fedeltà. *Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.*

Art. 2106 c.c. Sanzioni disciplinari. *L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme corporative.*

Art. 7 L. 300/1970. *Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. Il datore di lavoro non può adottare nessun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 Luglio 1966, num. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.*

Si terrà conto della gravità della violazione applicando sanzioni proporzionali previste dalla contrattazione collettiva che ovviamente non può prevedere tutte le infrazioni possibili, ma solo alcune esemplificazioni. Il richiamo verbale piuttosto dell'ammonizione scritta, la multa piuttosto che la sospensione o, ancora oltre, il licenziamento per giusta causa potranno essere le conseguenze per precise violazioni del modello, delle procedure in esso contenute, del codice etico o delle disposizioni dell'Organismo di Vigilanza. Saranno inoltre oggetto di considerazione, per commisurare la sanzione alla violazione, i livelli di responsabilità del soggetto che ha commesso l'infrazione, nonché l'eventuale recidiva. Quanto al primo aspetto, anche nei casi di infrazioni o violazioni da parte di soggetti apicali, quali ad esempio un dirigente con delega specifica in materia di tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro, è consigliabile il rispetto della procedura disciplinare di cui all'art. 7 L.300/1970. Negli ultimi anni, infatti, si è consolidata una giurisprudenza favorevole all'obbligatorietà dell'applicazione della procedura disciplinare di cui alla previsione della L. 300 del 1970, nei confronti dei dirigenti aziendali, pena l'annullamento dell'intero procedimento.

Alla base di una corretta procedura disciplinare deve, tuttavia, esserci:

- **La conoscenza da parte degli interessati della regolamentazione disciplinare e di chi detiene il potere disciplinare**. L'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al d.lgs. 231/2001, va opportunamente diffusa attraverso la formazione e informazione aziendale, certificata e tracciata attraverso la sottoscrizione di verbali. Inoltre, modifiche indispensabili ai regolamenti disciplinari già presenti in azienda, per l'inserimento delle norme in materia di responsabilità amministrativa, vanno opportunamente affisse nei luoghi di lavoro in quanto l'affissione costituisce lo strumento idoneo ad assolvere agli obblighi di pubblicità previsti dall'art. 7 della L. 300/70. Opportunamente l'ente renderà noto ai propri dipendenti chi detiene il potere disciplinare, di conseguenza il potere di comminare sanzioni, quando tale potere è oggetto di delega e/o procure.
- **La garanzia del diritto di difesa attraverso il contradditorio**. La garanzia è rispettata se il potere disciplinare si manifesta con la contestazione dell'infrazione, la contestuale richiesta di giustificazioni e l'assegnazione di un congruo lasso temporale (lo Statuto dei lavoratori lo prevede in 5 giorni ma la contrattazione collettiva può modificare tali termini innalzandoli), la successiva valutazione delle giustificazioni e l'applicazione di sanzioni.
- **L'immediatezza della contestazione.** Nozione elastica: un periodo di tempo adeguato tra la conoscenza da parte del datore di lavoro dei fatti accaduti e la relativa contestazione. Anche in questo caso alcuni CCNL stabiliscono dei limiti (es. nel CCNL Trasporti e Spedizioni 20gg è il tempo limite per la contestazione dalla data in cui il datore di lavoro è venuto a conoscenza dei fatti contestati).
- **La proporzionalità della sanzione.** Come si diceva in precedenza, generalmente i contratti collettivi prevedono una esemplificazione delle infrazioni commesse e la potenziale relativa sanzione da applicare. A titolo di esempio, potrebbe

incorrere nell'**ammonizione scritta**: a) il lavoratore che viola una procedura interna prevista dal Modello organizzativo di cui al d.lgs. 231/2001 senza gravi conseguenza specifiche per l'ente; b) il preposto che ometta di segnalare lievi irregolarità commesse da altri dipendenti. Potrebbe incorrere in una **multa** il lavoratore che violi le procedure del Modello organizzativo quando tale infrazione, generata da un comportamento colposo e/o negligente, arrivi a minare anche solo potenzialmente l'efficacia del modello stesso o in caso di recidiva per le mancanze sanzionate con richiamo scritto o verbale. Il lavoratore potrà essere **licenziato** per giusta causa quando il suo comportamento ha determinato l'applicazione, a carico dell'ente, delle sanzioni interdittive previste dal d.lgs. 231/2001 tali da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

Verso chi commette violazioni del Modello organizzativo l'ente ha, inoltre, facoltà di richiedere il risarcimento del danno commisurato all'intenzionalità del comportamento, alla gravità degli effetti ed alla funzione rivestita all'interno dell'ente.

In conclusione si rimarca la natura del sistema disciplinare previsto dal Modello organizzativo di cui al d.lgs. 231/2001, la sua adeguatezza a sanzionare le violazioni delle norme del codice etico e delle altre indicazioni del Modello, la caratteristica del potere disciplinare che compete al datore di lavoro ma anche l'indispensabile fase di formazione e informazione verso tutti i soggetti coinvolti nelle procedure aziendali volte ad eliminare o ridurre i rischi di commissione dei reati di cui al decreto 231 e quindi verso anche il personale dipendente.

**ODCEC Lanciano*

PENSARE POSITIVO PUÒ FAVORIRE LA RIPRESA

*di Maurizio Centra**

L'anno che è appena terminato doveva essere per l'Italia quello della riforma costituzionale, oltre che della ripresa economica, mentre probabilmente passerà alla storia per essere stato quello dell'ennesima "occasione perduta". Chi ha avuto modo di ascoltare anche solo alcuni dei dibattiti pubblici sulla riforma costituzionale si è reso conto che gli interlocutori non sono quasi mai entrati nel merito della riforma, ma si sono soffermati su aspetti marginali, anche se di grande impatto mediatico, ovvero hanno criticato *tout court* l'azione di governo, in pratica hanno trattato argomenti diversi da quello della riforma. Io non so dire se la riforma bocciata dagli elettori avrebbe migliorato la nostra Costituzione, ma non credo proprio che l'avrebbe peggiorata.

Poiché sono molti anni che esercito puntualmente e senza pregiudizi il mio diritto di voto, usando le parole di Lucio Dalla potrei dire *"ogni estate do il mio voto e vado al mare…",* sono rimasto amareggiato dal fatto che un argomento così importante sia stato trattato, soprattutto dai politici, alla stessa stregua del concorso Miss Muretto di Alassio, con tutto il rispetto per i concorsi di bellezza, che hanno consentito anche di "scoprire" dei talenti naturali. L'argomento della modifica costituzionale, come quello della ripresa economica, non può essere ridotto ad un "*mi piace",* occorre entrare nel merito, valutare il contesto nel quale la norma esistente è stata concepita, leggere in modo comparato le norme (quella esistente e quella modificata), capire lo scopo e le conseguenze del cambiamento, solo per fare alcuni esempi. Allo scopo di decidere consapevolmente il cittadino medio avrebbe dovuto avere un aiuto dagli esperti, che spesso sono però criptici, e soprattutto dai politici, i quali, è appena il caso di ricordarlo, dovrebbero avere come obiettivo della loro azione il bene comune e possedere, rispetto allo stesso cittadino medio, competenze specifiche e migliore conoscenza del Sistema Paese. In realtà il contributo dei politici, in questa come in altre occasioni, ha prodotto il caos, sotto forma di disordine totale, di liti furibonde davanti alle telecamere, di tutti contro tutti da far impallidire le partitelle tra ragazzini delle elementari. In un paese che negli ultimi undici anni è regredito economicamente, come dimostra l'andamento del Prodotto interno lordo (Pil), e che dagli anni '80 del secolo scorso rinvia le necessarie ancorché dolorose riforme strutturali, il comportamento dei politici si è rivelato del tutto inadeguato, se non ha addirittura confuso l'elettore.
Quanto è accaduto in occasione del referendum sulla riforma costituzionale, al di là dell'esito, è paradigmatico. In pratica i politici hanno confermato di non saper interpretare le esigenze né comprendere le paure dei cittadini, i quali, a loro volta, hanno espresso il proprio malumore con il voto negativo su un argomento apparentemente non fondamentale per la vita di tutti i giorni, mentre invece lo è, ma non solo, i cittadini hanno anche confermato di voler cambiare a condizione che tutto resti come prima o, al massimo, che siano gli altri a pagare il prezzo del cambiamento.

Viste le condizioni generali del Paese, il miglioramento istituzionale e la ripresa economica dovrebbero essere l'obiettivo di tutti gli italiani, nessuno escluso od eccettuato, sia di quelli che avrebbero dovuto e potuto fare qualcosa a tempo debito e non l'hanno fatto sia di quelli che pagheranno, nel vero senso del termine, le conseguenza di errori dei loro antenati, compresi quelli dei politici incapaci. Il miglioramento per essere attuato però impone anche di *pensare positivo* perché l'impegno non basta, soprattutto quando il tempo a disposizione è poco e le responsabilità di talune fasce della popolazione nei confronti di altre sono notevoli. Basti pensare al futuro della *Millennial Generation* italiana, composta da coloro che sono nati tra i primi anni '80 e i primi anni 2000, che oltre a dover spesso emigrare all'estero dopo la laurea, come hanno fatto i loro bisnonni semi analfabeti, sono anche la prima classe ad avere un'aspettativa reddituale e previdenziale inferiore a quella dei loro padri.
Prendere atto che ci troviamo in un *periodo buio* è utile ma non è sufficiente a cambiare le cose e, nella consapevolezza che "mai nessuna notte è tanto lunga da non permettere al sole di sorgere" (Paulo Coelho), è indispensabile che ognuno faccia quello che è in suo potere.
Dopo anni di rinvii o provvedimenti "timidi", finalmente l'Italia ha avviato un processo riformatore che adesso andrebbe completato e perfezionato, non certo interrotto. Certamente non tutti i provvedimenti adottati negli ultimi tempi sono i migliori possibili né la panacea di tutti mali del nostro martoriato Paese, ma certo possono rappresentare concretamente l'avvio del necessario processo di miglioramento. La riforma del lavoro (c.d. Jobs Act), ad esempio, ha riordinato ed aggiornato la normativa mediante una serie di interventi mirati come la riduzione dei modelli contrattuali e la valorizzazione del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, la semplificazione dei contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione, la tutela dei lavoratori in caso di licenziamento illegittimo (es. discriminatorio) salvaguardando nel contempo il diritto di recesso del datore di lavoro per ragioni economiche e la previsione

di nuovi strumenti per le politiche attive del lavoro.
In merito alle politiche attive del lavoro ed all'incremento dell'occupazione occorre ricordare che non sono certo le modifiche normative, per quanto possano essere ben fatte, a creare nuove opportunità di lavoro. Il lavoro, anche nell'era digitale o dell'industria 4.0, è funzione dell'andamento economico generale, quindi se l'economia del Paese è in crisi, ossia il Pil è negativo o di poco superiore allo zero, è molto difficile che i datori di lavoro abbiano la necessità di aumentare gli organici, semmai il contrario. Negli anni '50 e '60 del secolo scorso non esistevano le politiche attive del lavoro ma la perdita del *posto di lavoro* era un evento tutt'altro che traumatico, perché il lavoratore trovava un impiego alternativo nell'arco di alcune settimane, salvo rari casi. In quel periodo però l'economia italiana cresceva a ritmi elevati e l'abitudine a pensare positivo era diffusa tra i cittadini e gli imprenditori. Oggi le cose sono indubbiamente diverse, ma l'esperienza passata ed i principi economici ci indicano alcune strade da percorrere per far crescere l'economia e con essa l'occupazione.
Se per il miglioramento istituzionale e la ripresa economica occorre il contributo di tutti è altrettanto vero che i ruoli e le responsabilità di ciascuno sono diversi, le riforme di legge come la definizione ed attuazione della politica economica nazionale spettano agli organi preposti (parlamento e governo), il compito degli imprenditori è quello di esercitare le proprie attività nel rispetto delle norme e secondo principi etici, ai lavoratori è chiesta lealtà e diligenza nello svolgimento dei compiti e/o delle funzioni assegnate loro, mentre la responsabilità di tutti i cittadini è quella di contribuire al progresso della nazione con comportamenti corretti ed in linea con i ruoli ricoperti.
Il successo di ogni iniziativa collettiva non può prescindere dall'atteggiamento con il quale i singoli interpretano il proprio ruolo, per questo è importante il pensiero positivo, intendendo per tale l'attitudine mentale secondo cui ci si attendono risultati favorevoli. Il pensiero positivo è, in poche parole, un processo di creazione di pensieri positivi in grado di trasformare l'energia positiva in realtà. Ovviamente non basa imporsi di pensare positivo per riuscirci, occorre saper cogliere da ogni evento della vita quegli elementi che hanno condotto ad esiti favorevoli in passato, anche per altri soggetti, o che ragionevolmente lo faranno in futuro. Solo per fare degli esempi, pensare positivo significa salvaguardare la natura, non fare scelte i cui costi si riverseranno sulle generazioni future, non aver paura di cambiare attività lavorativa dopo i cinquant'anni, recuperare e non sprecare i beni disponibili, non prendere decisioni che producano vantaggi a pochi e danni a molti.
Per quanto possa sembrare strano, pensare positivo può favorire la ripresa economica perché riduce i tempi tra l'ideazione di una nuova iniziativa o prodotto e la sua attuazione o commercializzazione *(time to market),* stimola i consumi privati, favorisce le iniziative ed i lavori in comune, stimola la creatività e la sperimentazione, riduce le paure degli insuccessi, evita i protezionismi e fa pagare le parcelle dei Commercialisti!

** ODCEC Roma*

I NUOVI CONTROLLI A DISTANZA DEI LAVORATORI

*di Stefano Danesin**

Il nuovo articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori come modificato dall'art 23 del Dgls 151/2015, elimina il divieto, contenuto nel vecchio comma 1, di utilizzo di qualsiasi tipo di strumentazione che permetta il controllo a distanza dei lavoratori sostituendolo, almeno in parte, con il concetto di adeguata informativa ai lavoratori sull'utilizzo di tali strumenti.

Il nuovo testo normativo prevede una suddivisione fra:
- Strumenti per il controllo a distanza degli impianti e dei locali di lavoro, la c.d. Videosorveglianza (comma 1)
- Strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze (comma 2)

Nel primo caso nulla cambia rispetto la precedente normativa, sia dal punto di vista degli obblighi formali (accordo sindacale e autorizzazione amministrativa), che nel rispetto dei presupposti di base che come ben sappiamo vanno dalle esigenze organizzative e produttive alle esigenze di sicurezza del patrimonio aziendale. Nel secondo invece si supera il vecchio schema autorizzativo in un'ottica di semplificazione a condizione di rispettare quanto previsto al 3 comma, e cioè che venga fornita ai lavoratori un'adeguata informazione sulle modalità d'uso degli strumenti e relativi controlli, e sulla raccolta, conservazione e utilizzo dei dati nel rispetto della normativa sulla privacy.
Il nuovo comma 3 porta con sé la novità principale della riforma, nel prevedere esplicitamente che le informazioni ottenute sulla base dei precedenti commi siano "utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro" inclusi quindi anche quelli disciplinari.
Per permettere tale utilizzo vanno tuttavia soddisfatte due condizioni:
- Adeguata informazione
- Rispetto del codice della privacy

Il concetto di adeguata informazione non può essere soddisfatto da una semplice comunicazione che il datore di lavoro espone in bacheca, ma deve essere personale e il più possibile chiara. Se consegno un telefono portatile devo esplicitare chiaramente che tipologia di numeri posso e non posso chiamare (adeguata informazione) e solo da quel momento potrò usare i tabulati telefonici per effettuare controlli sull'operato del dipendente.
Il rispetto della normativa sulla privacy corre ovviamente parallela, e quindi i dati raccolti possono essere usati solo se non ledono i principi generali dettati dal Codice della Privacy.
Quindi concludendo l'esame della norma, la discriminante sarà quella di capire se si rientra nel comma 1 ovvero nel comma 2 e quindi capire se lo strumento è configurabile come controllo a distanza motivato da esigenze organizzative, produttive, di sicurezza del lavoro e tutela del patrimonio (con conseguente attivazione del procedimento autorizzativo) oppure se è strettamente necessario per rendere la prestazione lavorativa o registrare gli accessi.

Capire quale normativa debba applicarsi ad uno strumento tecnologico è ovviamente il nodo principale nell'applicazione della norma. Da subito infatti si sono creati dubbi interpretativi e una delle dispute più interessanti, per come si è sviluppata, è stata quella sulla natura dei dispositivi di geolocalizzazione (GPS) ormai presenti praticamente su ogni vettura aziendale.
Nel silenzio sia normativo che di prassi nazionale si sono espresse le Direzioni Interregionali di Milano e di Venezia con pareri opposti, La direzione di Milano con nota 5689 del 10/05/2016 specifica che il GPS installato è strumento di lavoro e quindi rientra nel comma 2 del nuovo articolo 4 escludendo esplicitamente qualsiasi necessità di accordo sindacale o autorizzazione della Direzione Territoriale de Lavoro. Di diverso orientamento la Direzione Interregionale di Venezia che con nota 2256 del 23/02/2016 dirama le istruzioni necessarie per la presentazione dell'istanza autorizzativa, facendo rientrare di fatto i GPS nella previsione ex comma1.

A dirimere la questione interviene la circolare n. 2 del 7 novembre con la quale il neonato Ispettorato Nazionale del Lavoro sostenendo che, poiché i GPS installati nelle autovetture aziendali consentono di controllare gli spostamenti dei dipendenti, la durata delle

pause, i tempi di percorrenza, gli stessi debbano configurarsi come strumenti di controllo a distanza e pertanto soggetti alla disciplina ex comma 1 dell'articolo 4 (accordo sindacale o autorizzazione) escludendo da tale disciplina solo casi residuali, quando i sistemi sono installati in forza di legge (es trasporto valori superiori a 1.500.000 euro) o quando l'uso di tali strumenti è indispensabile per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

**ODCEC Venezia*

LA TUTELA DELLA MATERNITÀ E RISVOLTI SOCIO ECONOMICI NEL VENTUNESIMO SECOLO

*di Gaia Davini**

"Una barca a vela e una donna incinta, sono le due più belle cose che possono essere viste", così scriveva Benjamin Franklin ormai più di tre secoli fa e per quanto le sue parole siano tutt'oggi attuali, la maternità di una donna ancora di più se giovane e all'inizio della propria carriera lavorativa, porta con se grandi problematiche che corrono trasversalmente dalla sfera personale e privata a quella pubblica e lavorativa, per scivolare giù fino in fondo alla colonna portante della società.

Ma questa condizione tanto meravigliosa si scontra con strutture, convinzioni sociali e morali che ancora oggi, nel ventunesimo secolo, sono dure a morire e che finiscono per trasformarla in un problema più che in un'opportunità per la donna e per l'intera società. L'idea, radicata e diffusa che la cura dei figli debba essere demandata prevalentemente alla madre, fino al punto di ritenere che nei primi anni di vita i bambini abbiano necessità di una presenza quasi costante della stessa finisce inesorabilmente per riversare i suoi effetti sulla scelta di stipulare contratti stabili con giovani donne, comportando in molti casi la preferenza di colleghi uomini tanto più quando la posizione richieda flessibilità di orario e di movimento, responsabilità e utilizzo di competenze non facilmente sostituibili con altra persona per un periodo di tempo variamente lungo e non definibile fin dall'origine.

Quanto fin qui affermato dovrebbe far pensare che la soluzione non possa insistentemente ricercarsi in meccanismi sempre più stringenti di tutela del periodo di maternità e dei primi anni di vita del bambino che consentano sì alla madre di ottenere la tutela del proprio posto di lavoro, ma al contempo ne complicano sia l'accesso paritario sia il raggiungimento di posizioni apicali o di rilievo, per non parlare dell'uguaglianza di retribuzione rispetto ai colleghi uomini. L'inadeguatezza mostra ancora di più il suo volto se si procede ad analizzare il deludente andamento del tasso di natalità Italiano e più in generale Europeo, se si escludono i paesi scandinavi; tutto questo dovrebbe convincere il legislatore che i meccanismi di tutela della maternità incentrati quasi esclusivamente sulla tutela dei periodi di astensione e quindi su una soluzione individuale e non collettiva finiscono con il relegare la questione alla sfera privata lavoratrice-impresa e provocano distorsioni innegabili all'interno della società.

Analizzando, se pur brevemente, il sistema attuale che presenta formule e soluzioni che sicuramente sono necessarie alla corretta gestione del rapporto di lavoro in pendenza di maternità è possibile evidenziare la totale inadeguatezza di alcuni aspetti che inequivocabilmente lasciano dubbi all'operare di chi deve procedere ad assumere una giovane donna tanto più quando l'azienda è di dimensioni contenute e le sostituzioni non sempre rappresenta una reale soluzione soprattutto quando il periodo di astensione si protrae per un tempo medio lungo o quando ad un congedo ne sussegue in tempi brevi un secondo.

Il sistema di tutela ruota attorno alla D.Lgs 151/2001 come successivamente integrato e modificato dal D.Lgs 80/2015 che tutela il periodo di maternità, garantendo da un lato la posizione della madre lavoratrice, attraverso un meccanismo di nullità che colpisce il licenziamento irrogato alla stessa dall'inizio della gravidanza e fino al compimento dell'anno di vita del bambino accompagnandolo con un sistema rafforzato di convalida delle dimissioni, a cui si aggiunge dal lato economico un sistema di garanzia indennitario e previdenziale, che consente il mantenimento delle condizioni economiche del nucleo.

Il fulcro dell'intera normativa in materia di tutela della maternità e paternità ruota attorno al congedo obbligatorio di maternità, il periodo tutelato va dal secondo mese antecedente la data presunta del parto al terzo mese successivo, in questa fase, in cui è fatto divieto assoluto di adibire al lavoro le gestanti, viene riconosciuta un'indennità pari al 80% della retribuzione media globale giornaliera posta a carico dell'Inps e anticipata dal datore di lavoro. Alcuni contratti collettivi prevedono l'integrazione parziale o totale dell'indennità ponendo queste quote a totale carico del datore di lavoro. Il periodo di congedo obbligatorio può essere spostato in avanti di un mese nel rispetto della durata complessiva facendolo decorrere dal mese precedente la data presunta del parto e prorogandolo al quarto mese successivo, la facoltà di attivare il meccanismo di flessibilità è rimessa alla volontà della lavoratrice che da prima deve ottenere il nulla osta del medico del SSN e qualora l'azienda sia soggetta all'obbligo di sorveglianza sanitaria anche dal medico incaricato.

La lavoratrice dalla fine del periodo di astensione obbligatoria e fino al compimento del sesto anno di vita del bambino può chiedere di fruire di un periodo, continuativo o frazionato, per congedo parentale. La durata dello stesso non può superare i sei mesi e l'indennità riconosciuta è pari al 30 % della retribuzione media globale giornaliera. Detta indennità, corrisposta con il meccanismo dell'anticipazione dal datore di lavoro, è integralmente a carico dell'INPS.

A differenza del congedo di maternità, il congedo parentale può essere alternativamente richiesto da entrambi i genitori e per una durata cumulativa di 11 mesi, nel rispetto ciascuno del limite massimo riconosciuto dalla legge, pari a sei mesi per la madre, decorrenti dalla fine del periodo di astensione obbligatorio, ed a sette mesi per il padre, decorrenti dalla nascita del figlio.

A seguito dell'entrata in vigore del D.LGS 80/2015 la fruizione del congedo parentale è stata estesa fino al compimento del dodicesimo anno di età del figlio, tuttavia per il periodo successivo al sesto anno di età il trattamento economico spetta solo fino all'ottavo anno di età del bambino e se il reddito individuale del richiedente risulta inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione; mentre dall'ottavo anno e fino al dodicesimo non è riconosciuta alcuna indennità.

Sempre il decreto citato ha inserito la possibilità di chiedere il congedo parentale ad ore ed ha ridotto il periodo per presentare la domanda al datore di lavoro da 15 giorni a 5 giorni; riconoscendo che la flessibilità dello strumento possa risultare estremamente utile nei nuclei famigliari, è innegabile che dal lato del datore di lavoro questo ingeneri non pochi problemi organizzativi, sia per il breve periodo di preavviso concesso al lavoratore per dare comunicazione al datore di lavoro, sia per la possibilità di alternare periodi di assenza, a periodi di presenza frazionata e a periodi di presenza piena con conseguenti difficoltà per un corretto funzionamento dell'area aziendale in cui è inserita la lavoratrice o il padre richiedente.

Alla madre lavoratrice o in alternativa al padre lavoratore, è riconosciuta anche la possibilità di chiedere di poter fruire dei riposi giornalieri noti anche come permessi per allattamento. Si tratta di un diritto azionabile su richiesta dell'interessato nel primo anno di vita del bambino; i permessi, pari a due ore nelle giornate con orario di lavoro pari o superiore a sei e di un'ora nelle giornate con orario inferiore a sei ore, prevendono la corresponsione di un'indennità a carico dell'Inps anch'essa corrisposta in anticipo dal

datore di lavoro.
Durante il periodo di astensione obbligatoria e durante l'eventuale periodo di astensione anticipata il lavoratore ha diritto alla maturazione ed alla corresponsione delle mensilità aggiuntive, dei ratei di ferie e permessi e del trattamento di fine rapporto. Il periodo di astensione facoltativa e i permessi giornalieri rivestono validità ai fini del computo dell'anzianità di servizio ma non alla maturazione dei ratei di mensilità aggiuntive e di ferie.
Tutte queste soluzioni, se pur comprensibili e ragionevoli nella logica di tutela della maternità, presentano tuttavia non pochi aspetti critici che il datore di lavoro si trova necessariamente a dover valutare all'atto dell'assunzione di una donna, in particolare per l'alea che ruota intorno alle scelte che essa andrà a compiere, in un futuro più o meno lontano, legata alla lunghezza dei periodi di sospensione e riduzione, alla brevità dei periodi di preavviso che debbono essere forniti, all'incertezza circa la presenza di contemporanei e ravvicinati periodi di maternità; aspetti indubbiamente collegati sia alla scarsa presenza di strutture atte ad accogliere i bambini già dal quarto/quinto mese di vita e per una durata della giornata adeguata agli attuali tempi di lavoro, sia all'ancora indistruttibile idea che la quota maggiore del carico derivante dai figli spetti alla madre perché così "naturalmente" disposto.
Per non parlare di quegli aspetti oscuri legati al cumularsi di più norme come ad esempio la risposta parziale ed inadeguata fornita dal ministero sulla possibilità di recedere dal rapporto di apprendistato (contratto sicuramente appetibile per l'ingresso nel modo del lavoro di giovani donne) alla fine del periodo di formazione, qualora si sia contemporaneamente integrato il periodo di tutela assoluta, che rinvia l'esercizio di detto potere al compimento dell'anno da parte del bambino, dimenticandosi però di normare cosa accade da un punto di vista retributivo e contributivo al periodo ricompreso tra detti estremi.
Il problema è annoso e la soluzione non è semplice, perché modificare i sistemi di tutela oggi esistenti, anche se inadeguati e imperfetti, provocherebbe indubbiamente malesseri generalizzati e forti polemiche, facendo gridare molti commentatori alla lesione dei diritti esistenti e riconosciuti a favore del mondo datoriale, senza consentire un'analisi approfondita della reale situazione, ovvero senza consentire un serio ragionamento sul fatto se sia meglio continuare a imbrigliare il sistema con regole e vincoli che poco favoriscono giovani donne o se sia meglio iniziare ad impiegare risorse per creare strutture e garantire l'accesso alle stesse anche ai figli dei dipendenti delle aziende minori, le quali non hanno né la forza economica né la convenienza ad organizzare in proprio strutture di assistenza per i figli dei dipendenti, rendendo così realmente appetibile il rientro al lavoro fin da subito garantendo al contempo non soltanto la reale sostenibilità del reddito famigliare ma anche lo sviluppo dell'intera società.

**ODCEC Lucca*

LA MAPPA INTERNAZIONALE DEL LAVORO

*di Paolo Soro**

Intrappolati nella nostra quotidianità, lastricata da innumerevoli ed estenuanti adempimenti, siamo spesso costretti a rubare preziosi momenti alle famiglie (e al più che meritato riposo domenicale), per immergerci obtorto collo nello studio delle numerose novità legislative, che oramai scandiscono la vita dei commercialisti con lo stesso ineluttabile alternarsi del giorno alla notte. Così facendo, però, dimentichiamo che abbiamo altresì il dovere di ritagliarci un minimo di tempo da dedicare a un aspetto fondamentale della nostra formazione professionale: ovverossia, l'analisi del mercato nazionale e internazionale in cui operiamo.
Il fine anno e le meritate vacanze di Natale ci consentono di tirare le somme, approfondire la nostra usuale conoscenza del mercato (quanto meno, quello di primo riferimento) e provare ad immaginare il futuro verso cui ci stiamo incamminando. Sfogliando le pagine dei quotidiani, ascoltando le notizie alla radio e alla TV, o ancora – come più spesso accade – "navigando" tra i portali Web dell'informazione, tutti quanti siamo perfettamente al corrente del costante esodo dall'Italia alla volta di territori economicamente più ospitali; una vera e propria transumanza umana. Solo un paio d'anni orsono, ci cimentavamo nello studio di una manovra legislativa che varava una nuova categoria di cittadini: gli esodati. Allora, invero, si trattava di pensionati (o presunti tali); oggi, andando ad analizzare con attenzione l'involuzione verificatasi nella struttura sociale del *Belpaese,* dobbiamo amaramente riscontrare come la categoria degli esodati sia in continuo aumento e sia rappresentata in massima parte da giovani neolaureati in cerca "d'autore", prigionieri disagiati in patria e non certo da pensionati!
Per quanto quasi tutti conoscano l'esistenza di alcune giurisdizioni tributarie e previdenziali di particolare favore, come, per esempio, il Portogallo, proprio per i beneficiari di pensioni pubbliche; che, dunque, tendono a emigrare in terra lusitana, onde cercare legittimo refrigerio atlantico contro l'afa fiscale mediterranea, da cui sono evidentemente rimasti per troppo tempo oppressi durante la loro vita lavorativa.

Al di là di certe considerazioni legate a specifici settori, quello che in questa sede interessa è piuttosto un orizzonte di carattere generale di cui dar conto e, sotto quest'ottica, ciò che pare a tutti evidente è che, a distanza di tanti anni, dopo aver plasmato la novella classe medio-borghese nell'epoca del benessere post-industriale degli anni '70, con inesorabile ciclicità, detta classe è praticamente scomparsa e l'Italia è di nuovo piombata nella disperazione dei debiti e della stagnazione economica, ritornando a essere fortemente costituita da una popolazione di emigrati: non più, uomini del Sud senza istruzione, ma laureati provenienti da ogni parte del Paese.
Ebbene, con l'obiettivo di tracciare l'odierna mappa del lavoro internazionale, attraverso la quale acquisire un'indispensabile conoscenza del mercato, ci è parso innanzitutto doveroso prendere atto con esattezza dei dati oggettivi che originano e – nel contempo – testimoniano, i movimenti della forza lavoro tra le varie nazioni. Purtroppo, è risaputo come, in Italia, qualsivoglia indagine statistica che necessariamente vada pure ad assumere connotati di carattere politico, appaia di assai improbabile credibilità e affidabilità. Possiamo, quindi, solo provare a immaginare quanto diverrebbe utopistico anche solo sperare di raccogliere certezze in rapporti che illustrino performance economiche o afferenti al mercato del lavoro; ergo, la fonte da cui estrapolare certi numeri riveste una rilevanza fondamentale.
Abbiamo quindi ritenuto di dover reperire quanto di funzionale al nostro obiettivo presso il portale di un organismo internazionale super partes: vale a dire, l'OCSE. I risultati, a nostro modesto avviso, sono – se possibile – ancora più sconcertanti rispetto a quello che sarebbe stato lecito attendersi. In ogni caso, giusto per tacitare sul nascere qualunque eventuale obiezione degli scettici, l'andamento evidenziato nei report di matrice OCSE appare assolutamente in linea con quanto viene fotografato dai gruppi di studio della Commissione UE. Ebbene, l'OCSE ha appena pubblicato una relazione intitolata: "Perspectives on Global Development 2017", nella quale viene evidenziato come, nonostante il crescente dinamismo economico di molte regioni in via di sviluppo, i flussi migratori internazionali non sono stati dirottati verso questi nuovi poli alternativi, ma piuttosto si stanno concentrando nelle economie avanzate, dove esiste una ricerca di manodopera altamente qualificata, un elevato livello di reddito pro-capite e un basso tasso di disoccupazione generale. In particolare,

mentre la quota di migranti a livello mondiale provenienti dai Paesi in via di sviluppo è rimasta abbastanza stabile (intorno all'80% negli ultimi 20 anni), la quota dei migranti diretti in Paesi ad alto reddito è passata dal 36% al 51% del totale mondiale. Il differenziale di reddito medio pro-capite tra i Paesi in via di sviluppo e le economie avanzate, è aumentato, passando da circa 20.000 dollari nel 1995, a più di 35.000 nel 2015, così rendendo le economie avanzate ancora più attraenti per i migranti. Oltre, dunque, al fatto che la disparità resta particolarmente elevata nonostante gli enormi progressi compiuti dai Paesi in via di sviluppo, intervengono poi altri fattori, come la presenza di reti di migranti (famiglia, amici e comunità) che già vivono nei Paesi di destinazione, a facilitare nuovi e sempre maggiori flussi migratori, rafforzando la concentrazione in alcune destinazioni preferite. Ulteriori condizionamenti ai modelli di migrazione includono, poi, le politiche di immigrazione, l'aumento dei livelli di istruzione, e soprattutto i cambiamenti demografici e del mercato del lavoro le cui necessità, ormai, concernono tutto il mondo.

La quota della popolazione c. d. "Expa" è passata dal 2,7% del 1995, al 3,3% nel 2015, con un incremento di circa 85 milioni di persone in due decenni, per un totale di oltre 245 milioni di migranti internazionali; seppure è da considerare che una piccola parte di questi ha operato la scelta "Expa" per ragioni di carattere esclusivamente fiscale. Ma l'emigrazione può anche dipendere da questioni prettamente economico-sociali, come la carenza di manodopera, la perdita in particolare di lavoratori istruiti e qualificati, o le ripercussioni sociali per i membri della famiglia che ci si è lasciati alle spalle. Le Autorità pubbliche nei Paesi d'origine devono affrontare tali costi, cercando contemporaneamente di massimizzarne i benefici. I territori di destinazione, dal loro canto, possono sfruttare i migranti per colmare le carenze di lavoratori, soprattutto in settori specifici. Tuttavia, nella realtà pratica, gli immigrati continuano ad avere molte meno probabilità di ottenere dei contratti di lavoro formali e, soprattutto, uguali, rispetto a quelli dei lavoratori residenti.

In un altro recentissimo rapporto, l'OCSE ha testato la preparazione di circa 540.000 studenti di 15 anni, provenienti da 72 Paesi, in materie quali: scienza, matematica, lettura e capacità di problem-solving. Orbene, prima di riprendere l'analisi dei dati strettamente concernenti l'economia e il lavoro, pare il caso di dare uno sguardo anche a tali ulteriori report statistici, atteso che l'istruzione ricevuta è la principale leva che i cittadini hanno a disposizione per decidere di azionare i propri spostamenti nei differenti mercati; e ciò proprio in considerazione di quelle problematiche di tipo sociologico che caratterizzano le varie collettività. Il documento dimostra che i risultati più brillanti sono stati colti da quegli studenti frequentanti le giurisdizioni in cui sono state aumentate le spese pro-capite per alunno nelle scuole primarie e secondarie. Singapore è, nel dettaglio, il Paese che ha conseguito la votazione migliore con riferimento a equità, qualità ed efficienza dei sistemi scolastici. I primi Stati dell'OCSE, come punteggio finale globale, sono risultati essere: Giappone, Estonia e Canada. Canada, Danimarca, Hong Kong e Macao, hanno raggiunto elevati standard di eccellenza ed equità nei risultati educativi. Un certo numero di nazioni, poi, hanno diminuito le disuguaglianze tra le varie scuole (in particolare, gli Stati Uniti). In Australia, Repubblica Ceca, Finlandia, Grecia, Ungheria, Nuova Zelanda e Slovacchia, infine, la quota di studenti che ottengono livelli di eccellenza è scesa drasticamente. Ma, cosa evidenzia la relazione dell'OCSE a proposito della scuola italiana? Per quanto riguarda le materie oggetto dei test:

- in Scienza e problem-solving, siamo decisamente sotto la media OCSE (con un andamento stabile negli ultimi 10 anni);
- in Matematica, quasi alla pari alla media OCSE, dopo un enorme incremento verificatosi negli ultimi 10 anni;
- bene, infine, in lettura.

Occorre, peraltro, considerare che le materie umanistiche (generalmente, punto di forza degli studenti italiani), non costituiscono più oggetto di test, in quanto, a parere dell'OCSE, poco utili da un punto di vista dei futuri bisogni internazionali del mercato del lavoro (per quel poco che può valere, chi scrive non condivide affatto tale opinione). Per quanto riguarda il grado di equità (ossia, presenza di disuguaglianze all'interno della nazione), il dato italiano continua a permanere parecchio negativo rispetto alla media dei Paesi OCSE. Superiore alla media degli altri, invece, risulta essere il grado di impatto sociale tra studenti immigrati e residenti. Peraltro, il responso che maggiormente interessa, ossia quello attinente alla percentuale di studenti che emigrano fin dal liceo è, com'era da aspettarsi (dopo 10 anni di continua crescita), uno dei dati in assoluto più elevati tra tutti i Paesi membri dell'OCSE, ben al di sopra, dunque, della media generale. Dunque, possiamo definitivamente sfatare il falso archetipo dei ragazzi italiani, popolo di mammoni.

Altro fattore oggetto di analisi da parte dell'OCSE è stato quello connesso alle riforme che stimolano la crescita economica, aumentando notevolmente la flessibilità del lavoro: inutile rimarcare come, specie in Italia, detta flessibilità generi enormi preoccupazioni nei lavoratori che temono conseguenze negative in ordine alla stabilità occupazionale. Gli occupati, dunque, di regola si oppongono a tali innovative proposte economiche. L'OCSE ha raccolto, armonizzato e sondato i dati microeconomici che riguardano singole famiglie in 26 Paesi, nel corso degli ultimi due decenni. Ebbene, la conclusione fondamentale è che le riforme atte a migliorare la concorrenza nei mercati di beni e servizi, generalmente, aumentano le possibilità di collocamento per le persone senza lavoro. Allo stesso tempo, poi, non comportano un incremento analogamente rilevante dei tassi che misurano la perdita del lavoro; di tal guisa che, complessivamente, si raggiunge un effetto positivo, seppure non in termini eclatanti.
Ovviamente, trattasi di dati – come premesso – di tipo microeconomico. Sarebbe importante capire se, anche a livello macroeconomico (vale a dire, secondo una corretta visione keynesiana del mercato mondiale), i numeri verrebbero confermati, quanto meno nella loro sostanza. In effetti, i risultati si appalesano particolarmente influenzati in funzione della tipologia di soggetti: le percentuali maggiori di collocamento nei mercati più competitivi maturano principalmente per i giovani e le donne; viceversa, gli uomini (non più giovani) non paiono avere alcun tipo di beneficio nella ricerca di occupazione in questi mercati maggiormente competitivi. Detti mercati comportano numerose e frequenti rotazioni per i lavoratori a basso reddito e scarsa specializzazione, ma più brevi periodi di disoccupazione; per modo che le prospettive medie di occupazione nel corso del tempo restano generalmente invariate.
Dando uno sguardo ai dati generali, andiamo ad avere conferma di quanto già sapevamo: l'Italia (11,7%), dopo Grecia (23,3%) e Spagna (19,2%), è il Paese con il più elevato tasso di disoccupazione; anche il Portogallo (10,8%), autore di un trend in continuo miglioramento durante tutto il 2016, chiude l'anno con valori inferiori rispetto a quelli italiani. Ciò che, peraltro, pare davvero negativo è l'andamento registrato mensilmente dal nostro Paese, rispetto a quello evidenziato dagli Stati che hanno conseguito le performance peggiori:

- la Grecia è passata dal 23,9% di gennaio al 23,3% di ottobre;
- la Spagna faceva segnare a gennaio un 20,4% e a ottobre riporta 19,2%;
- il Portogallo a gennaio era al 12,1%; a ottobre: 10,8% (dunque, ci ha superato nel corso del 2016);
- la Francia che registrava un 10,3% a gennaio, chiude ottobre al 9,7%;
- l'unica è la Turchia ad avere un andamento negativo, dal 10,1% di gennaio all'11,4% di ottobre (peraltro, comunque inferiore al dato finale italiano), ma le ragioni che

riguardano il risultato turco hanno ben altre e tragiche motivazioni, a tutti arcinote.

L'andamento del dato italiano è stabile (come lo era nel 2015), ma assai altalenante, tanto da essere giudicato "unaccountable" (alquanto incomprensibile) dall'OCSE. Solo noi, addetti ai lavori, sappiamo perfettamente quali sono le ragioni di questo sali-scendi, senza alcuna apparente logica per gli esperti stranieri (cfr. job act, chiusura co.co.pro., sgravi che vanno e vengono etc.). Venendo ai numeri nudi e crudi: l'Italia parte a gennaio coll'11,7%; ad aprile eravamo scesi all'11,5%; a maggio, abbiamo registrato un 11,6%; agosto ancora all'11,5%; a ottobre (ultimo dato disponibile), chiudiamo in "bellezza", risalendo fino all'11,7% di inizio anno.
Andando, ora, a dare uno sguardo ai connessi dati di carattere tipicamente economico, strettamente correlati al mercato del lavoro, abbiamo la conferma delle performance negative italiane. Con riguardo alle economie con il livello più basso di crescita del Prodotto Interno Lordo (GDP – Gross Domestic Product), sempre dati riferiti all'ultimo biennio, abbiamo quanto segue:

- Francia da 104,8 (2015) a 106,1 (2016) = + 1,3
- Grecia da 81,5 (2015) a 82,3 (2016) = + 0,8
- Spagna da 98,8 (2015) a 102,4 (2016) = + 3,6
- Portogallo da 95,5 (2015) a 97,1 (2016) = + 1,6
- Turchia da 124 (2015) a 127,3 (2016) = + 3,3

E l'Italia? Il dato 2015 è 96,8; nel 2016, il risultato diventa 97,5 = + 0,7; la crescita più bassa registrata, in pratica riusciamo a far peggio pure della Grecia.

Non pare il caso di soffermarvisi in questa sede, ma consigliamo al lettore di andare a leggere i dati, altrettanto interessanti, concernenti le variazioni intervenute, nello stesso biennio, per quanto riguarda i volumi dei consumi privati e, soprattutto, pubblici. Parrà, infatti, contraddittorio per qualsivoglia persona dotata di buon senso, ma, nonostante tale disastrosa complessiva situazione, le scelte amministrative hanno comportato un aumento della spesa pubblica. Dopo di che, pare naturale e inevitabile che arrivino ramanzine e avvertimenti dall'UE; così come sembra davvero incomprensibile che il nostro governo si dichiari pure stizzito nel ricevere tali atti dovuti. Prendiamo a esempio il settore del lavoro, che è poi quello di precipuo interesse nell'odierna sede. Da un lato, si sono eliminati definitivamente i benefici contributivi previsti dalla legge 407/1990, provando inutilmente a tamponare la situazione con provvedimenti parziali e temporanei (quali gli esoneri del 2015, o gli sgravi del 2016), che ovviamente non hanno apportato alcun concreto vantaggio. Dall'altro, nonostante il nuovo sistema a tutele crescenti, resta assai difficoltoso e problematico risolvere un rapporto di lavoro senza subire strascichi di carattere contenzioso; cosa che certo non favorisce nuove assunzioni. Siccome, però, si è pensato di rendere illegittimi i contratti di lavoro a progetto, oltre a quasi tutti i rapporti di collaborazione, questo ha obbligato gli imprenditori a trasformare i para-subordinati in subordinati, così contestualmente ufficializzando un dato che dava, in diminuzione, i disoccupati. Ma, da un lato, l'effetto (com'era ovvio) non poteva che essere di scarso valore e comunque meramente temporaneo; dall'altro, nella sostanza, è fortemente aumentato il numero di persone che, di fatto, ora si ritrova senza nemmeno un lavoro di tipo precario.

A nostro modestissimo avviso, diminuire i costi generali delle imprese agendo pesantemente e drasticamente sul complessivo cuneo fiscale, non significa aiutare i datori di lavoro, ma i lavoratori. E, considerato l'aumento immediato di produttività (rectius, fatturato) che ciò procurerebbe, gli investimenti dello Stato verrebbero a brevissimo termine immediatamente recuperati (con gli interessi) dal conseguente aumento delle entrate erariali. Siamo tutti concordi nel giudicare sbagliato prevedere sgravi e agevolazioni per le imprese *sine die*, ma la scadenza dovrebbe essere collegata alla effettiva mutata situazione economica generale. Se gli aiuti sono stati deliberati a causa della generale negativa situazione, finché permangono crisi e stagnazione, sarebbe logico stabilire che dette agevolazioni restino in vigore e, soprattutto, essere accompagnate e supportate da azioni di tipo prettamente economico che possano davvero far "riaccendere" il motore della nazione. Cosa si fa quando la macchina si ferma e non si riesce più a farla ripartire, se non provare a darle una poderosa spinta?

Alla luce di questa analisi del mercato, filtrata attraverso la lettura dei dati ufficiali internazionali, anche gli inguaribili ottimisti - al momento - prevedono un 2017 sulla falsa riga del trascorso 2016, ovvero pervaso da stagnazione economica e con un maggiore flussi di migranti. Vale a dire:

- aumento di immigrati senza alcuna particolare qualifica: dunque, soggetti che non apportano valore aggiunto alla produttività nazionale;
- incremento di emigrati, laureati e specializzati: che non hanno speranze di occupazione in patria e vanno a cercarle all'estero (alla faccia della famosa disposizione per favorire il rientro dei "cervelli" in Italia – art. 16, D.Lgs. 147/2015 – altra norma concettualmente errata, dal fallimento preannunciato prima ancora di entrare in vigore).

L'attuale mappa internazionale del lavoro (con ovvio riferimento alla principale massa dei flussi migratori), disegna anche per l'anno appena iniziato rotte che dall'Italia conducono verso le note economie avanzate, ad alto livello di reddito pro-capite e basso tasso di disoccupazione, quali, soprattutto: Singapore e Hong Kong (in Asia); Canada e Stati Uniti (in America). Perdono appeal, invece, tutti i c. d. Paesi in via di sviluppo (in primis, le nazioni BRIC). Quanto al vecchio continente, le mete più ricercate restano la Svizzera e la Germania, con l'incognita Gran Bretagna che, a seguito della Brexit, potrebbe diventare particolarmente allettante, ma al momento rappresenta ancora una scelta particolarmente azzardata.

** ODCEC Roma*

LA DELEGA DI FUNZIONI NEL D. LGS. 81/2008

*di Mitri Ficarelli**

L'imprenditore moderno si trova ad affrontare una crescente complessità dell'organizzazione aziendale, tale da non rendere neppure immaginabile una situazione in cui tutto possa essere seguito da una sola persona con le necessarie competenze e attenzione, tanto più in un campo come quello della sicurezza nei luoghi di lavoro che ha importanti riflessi sanzionatori.
Attraverso la delega di funzioni è possibile trasferire, a soggetti specificamente individuati, una responsabilità, conseguente alla violazione di norme penali, che altrimenti sarebbe propria dell'imprenditore.
L'argomento, già trattato nel D. Lgs n. 626/94 è oggetto dell'art. 16 del D. Lgs. 81/2008 che riporto di seguito:

Art. 16. Delega di funzioni

1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:
a) *che essa risulti da atto scritto recante data certa;*
b) che il delegato possegga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
c) *che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;*
d) *che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;*
e) *che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.*

2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

3. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di

vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.

3-bis. Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro, delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.

Per l'art. 16, la delega deve avere forma **scritta** in modo che sia garantita l'anteriorità dell'atto di delega rispetto al verificarsi dell'infortunio. L'intenzione del legislatore è, infatti, quella di far apporre sul documento una data che non sia falsificabile da soggetti terzi, interessati a far valere una data diversa da quella effettiva di redazione. Bisogna però tenere conto anche dell'accettazione da parte del delegato: se questa è avvenuta con una data posteriore rispetto a quella della predisposizione dell'atto di delega, la validità della delega decorrerà dal momento dell'accettazione.

È importante notare che il riferimento alla data certa si rivolge esclusivamente all'atto di conferimento della delega, mentre per l'individuazione della responsabilità penale rileva la data di accettazione del delegato, non sempre coincidente.

Assieme alla forma scritta bisogna però affiancare il principio della effettività, ossia il delegato deve effettivamente svolgere le funzioni attribuitegli. Inoltre il delegato deve possedere le conoscenze tecniche adeguate alle funzioni delegate, in modo da essere idoneo a svolgere i compiti che gli sono stati affidati.

Anche se non specificati dal D. Lgs 81/08, cosa che sarebbe comunque impossibile per la molteplicità degli ambiti e delle funzioni che possono essere oggetto di delega, si dovranno valutare i titoli e l'esperienza in relazione all'attività svolta dall'azienda e del settore specifico di competenza del delegato, senza la necessità di possedere determinati titoli di studio. Valutazione che andrà fatta prima della delega.

Per quanto riguarda eventuali limiti nella individuazione del delegato è bene sottolineare che si possono presentare casi in cui la delega può essere quantomeno inopportuna. Un esempio si può avere nella società in accomandita semplice: l'accomandante non può assumere il ruolo di delegato alla sicurezza in quanto assumerebbe responsabilità che lo farebbero decadere dai vantaggi della sua qualifica, appunto, di socio accomandante. In tal caso la delega può essere equiparata alla intromissione del socio accomandante nella gestione della società e, di conseguenza, ciò può far sorgere criticità in merito alla limitazione delle responsabilità proprie della qualifica di socio accomandante.

Anche la delega di funzioni nei confronti del responsabile del servizio di prevenzione e protezione può presentare risvolti problematici. Si rischia infatti di compromettere l'autonomia del ruolo del responsabile del servizio, che sarebbe quindi chiamato non solo a svolgere i compiti propositivi individuati per lui dal legislatore, ma altresì - come delegato - a scelte decisionali ed operative.

Vale la pena ricordare che Il Datore di Lavoro può assumere in prima persona il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) per la propria impresa <u>solo nei seguenti casi</u>:

- aziende artigiane fino a 30 addetti;
- aziende industriali fino a 30 addetti (sono escluse le attività di cui all'Art. 1 del D. Lgs. 334/99 - Normativa SEVESO: aziende soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica, centrali termoelettriche, impianti o laboratori nucleari, aziende estrattive ed altre attività minerarie, per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri, munizioni, strutture di ricovero pubbliche e/o private);
- aziende agricole e zootecniche fino a 10 addetti;
- aziende della pesca fino a 20 addetti;
- altre aziende fino a 200 addetti.

Tornando all'esame dell'art. 16 la lett. c) impone al datore di lavoro di fornire al delegato tutti gli strumenti tecnici ed i poteri necessari affinché possa assolvere alle funzioni cui è preposto attribuendo al delegato poteri di conoscenza, intervento e coordinamento.

Il delegato potrà, quindi, avere accesso ai luoghi di lavoro in qualunque momento ed interloquire liberamente con i lavoratori, con gli altri soggetti con funzioni in materia di sicurezza, ma pure con clienti, fornitori e, se opportuno/necessario, anche con estranei.

Potrà consultare tutta la documentazione aziendale che abbia in qualche modo riflessi sulla sicurezza.

Potrà intervenire nella scelta delle attrezzature, nella collocazione dei macchinari, nell'individuazione dei mezzi di protezione, nella modifica delle condizioni di lavoro, nelle fasi e nei tempi del processo lavorativo.

Potrà, infine, coordinare gli interventi tra i vari comparti aziendali.

La lettera d) dell'art. 16 prevede anche l'autonomia di spesa, ossia la disponibilità delle risorse finanziarie adeguate per l'espletamento della delega senza necessità di autorizzazione per ogni singolo intervento.

Il delegato avrà autonomia gestionale/decisionale nelle proprie azioni, attività e decisioni di spesa nelle quali il delegante non dovrà ingerirsi, a meno che non vi sia un comportamento che crei una situazione di inerzia da parte del delegato, nel qual caso il delegante dovrà intervenire senza indugio per evitare che tale situazione non comporti responsabilità nei confronti del delegante stesso per mancata vigilanza. Infatti per il comma 3 dell'art. 16: *La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.*

Nell'ambito dei poteri di controllo, comunque, all'autonomia finanziaria può accompagnarsi un obbligo di rendiconto periodico (ad esempio annuale) del delegato al delegante.

Un budget non congruo oltre a non esonerare il delegante comporta anche responsabilità per il delegato che, rendendosi conto di avere a disposizione una cifra palesemente inadeguata, deve rinunciare alla delega.

Il delegato, inoltre, ha l'obbligo di segnalare al delegante interventi che eccedano il limite di spesa previsto e poi valutare se proseguire o meno nel suo incarico.

È importante che vengano accuratamente definiti i limiti della delega: una delega troppo "sintetica" con un generico riferimento all'adempimento degli *"obblighi in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro",* senza indicazioni sui poteri operativi/dispositivi e di spesa effettivamente conferiti, nonché della descrizione puntuale della natura dei compiti attribuiti, non libererebbe il delegante dalle sue responsabilità.

Diversa e più complessa è invece la questione della validità della delega che preveda il trasferimento integrale degli obblighi. In questo caso si devono rispettare alcune condizioni, ossia:

a) la delega faccia riferimento puntuale ed espresso alla norma che richiama l'adempimento delegato, ovvero ad altro documento il cui contenuto risulti sufficientemente specificato nell'individuazione dell'obbligo e congruo rispetto all'esigenza di giustificazione propria dell'atto di delega che lo richiama;
b) il riferimento indiretto contenuto nell'atto di delega fornisca la dimostrazione che il datore di lavoro - delegante - ha preso cognizione del contenuto delle norma richiamata oppure del documento di riferimento, ritenendo il contenuto coerente con la sua decisione di trasferire l'esercizio degli adempimenti delegati "per relationem";
c) il documento di riferimento sia conosciuto dal delegato o almeno a lui ostensibile.

Si deve infine tenere conto degli obblighi imposti dall'art. 17 del D. Lgs. 81/2008 -

Obblighi del datore di lavoro non delegabili:

1. *Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:*
   a) *la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;*
   b) *la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.*

L'art. 16, comma 2 richiede che alla delega sia data adeguata e tempestiva pubblicità. Quanto al requisito dell'adeguatezza, certamente lo stesso può ritenersi soddisfatto nel caso in cui l'atto di delega sia assoggettato alla pubblicità prevista dagli artt. 2206 e 2209 cod. civ. (iscrizione nel registro delle imprese).
Un parere del Ministero dello sviluppo economico (parere n. 31280 del 7 ottobre 2008 *"Cariche tecniche annotabili nel Repertorio economico amministrativo"*) ritiene che, con riferimento agli adempimenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, la pubblicità non deve essere data mediante iscrizione della figura del delegato nel registro delle imprese, essendo invece sufficiente che se ne dia notizia all'interno del luogo di lavoro.
Quanto al requisito della tempestività, la pubblicità potrà essere effettuata dal datore di lavoro delegante con il deposito presso il registro delle imprese il giorno stesso ovvero il primo giorno lavorativo successivo al conferimento della stessa, oppure tramite comunicazione con raccomandata agli organi di vigilanza competenti.
L'ultimo aspetto da considerare è la dimensione dell'impresa: ciò non rientra specificatamente tra le condizioni per l'ammissibilità della delega. Il D. Lgs 81/08 non affronta direttamente l'argomento, anche se i riferimenti all'art. 30, così come il comma 3-bis, fanno presumere che, inizialmente, la delega di funzioni sia pensata per aziende di una certa dimensione pur non essendo presenti riferimenti a una dimensione minima. La Cassazione per il settore edile ha affermato che al titolare di una posizione di garanzia è consentito trasferire, con atto scritto di delega espresso, inequivoco e certo, obblighi e compiti che alla stessa posizione ineriscono ad altro soggetto, qualora l'impresa operi con numerosi cantieri attivi e in diversi luoghi (cfr., ex multis Cass. pen. sezione IV, n. 12800/2007; n. 8604/2008; n. 7709/2007; n. 39266/2011; n. 16452/2012). La Cassazione ha anche affermato che, ai fini della legittimità della delega di funzioni in ambito prevenzionistico, il trasferimento delle funzioni deve essere giustificato in base alle esigenze organizzative dell'impresa e non è necessario che si tratti di un'impresa di notevoli dimensioni, ma può essere determinata dalle caratteristiche qualitative dell'organizzazione aziendale (Cass. pen. sezione III, 12 aprile 2005, n. 26122).

**ODCEC Reggio Emilia*

CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO O COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

*di Martina Iorio**

Il 24 giugno 2015 con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del d.lgs 81/2015, recante la *"Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183"* è stato istituito il codice dei contratti con il quale il legislatore ha inteso far diventare il contratto a tempo indeterminato la principale forma atta a disciplinare i rapporti di lavoro. Con l'art. 52 sono stati abrogati gli artt. 61 e 69 del decreto legislativo n. 263/2003, ovvero i contratti a progetto e le associazioni in partecipazione con apporto misto o di solo lavoro. Facendo salvo però quanto disposto dall'art. 409 del Codice di procedura civile. La sopravvivenza dell'art. 409 c.p.c. è rilevante in quanto consente comunque di utilizzare i "vecchi" contratti di collaborazione senza progetto e senza termine. Ovviamente questo ritorno al passato è solo apparente in quanto l'art. 409 c.p.c. va coordinato con l'art. 2 del d.lgs. 81/2015 il quale prevede che *"a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro"*. Il legislatore per evitare gli abusi del passato nell'utilizzo dei contratti di co.co.co ha voluto prevedere **tre indicatori di presunzione** che se presenti in contemporanea fanno ricondurre il contratto di co.co.co. nella sfera della subordinazione. La stessa circolare n. 3/2016 del MPLS, nel dare le istruzioni operative agli organi di vigilanza, ribadisce questo concetto.

La difficoltà sta nello stabilire quindi la demarcazione tra lavoro subordinato e collaborazione, il problema sta nel fatto che ogni attività economicamente rilevante può essere oggetto sia di un rapporto di lavoro subordinato sia di lavoro autonomo, come si evince dall'analisi di ogni singolo termine della norma.

La collaborazione
La collaborazione è intesa come disponibilità del commissionato a perseguire gli scopi prefissati dal committente con il proprio apporto lavorativo, senza che il collaboratore sia assoggettato al potere direttivo, disciplinare e di controllo. Ma anche il rapporto di subordinazione è basato sull'impegno del dipendente a mettere a disposizione del datore di lavoro le proprie energie per la realizzazione dei fini aziendali.

Luogo della prestazione
Da più parti si è ritenuto che il luogo di esecuzione della prestazione potesse rappresentare un fattore distintivo tra lavoro subordinato e collaborazione coordinata e continuativa. In alcuni casi, infatti, è stata sostenuta la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato in quanto il collaboratore operava presso il committente. Invero, non è possibile considerare tale elemento quale criterio distintivo in quanto la prestazione del collaboratore può essere svolta nel luogo stabilito per contratto (es.: presso la sede operativa dell'azienda con l'inserimento del collaboratore nell'organizzazione produttiva).

Orario di lavoro
Nel rapporto subordinato l'orario viene generalmente stabilito dal datore di lavoro e può essere modificato a seconda dell'esigenze dell'azienda, mentre nel rapporto di co.co.co. l'orario non viene imposto e può essere legato non solo alle scelte del lavoratore secondo le proprie necessità, ma anche alle eventuali condizioni contingenti derivanti dalla natura dell'attività (es.: nell'insegnamento presso una scuola l'orario delle lezioni non viene imposto dal gestore o da chi per lui, ma deriva da un'esigenza oggettiva e fisiologica di turnazione e di alternanza in classe delle varie discipline; per di più la sua definizione rientra fra le competenze del Collegio Docenti nell'approntamento del POF). Tuttavia, anche tale elemento non è di per sé distintivo della subordinazione.

Continuità
La normativa di riferimento si esprime indicando tra le caratteristiche della collaborazione la continuità, la prestazione deve protrarsi nel tempo. Ciò non significa che il contratto sottostante debba necessariamente essere un contratto a tempo indeterminato, esso può anche prevedere un termine alla collaborazione, purché tale termine sia sufficientemente ampio da permettere la qualificazione della collaborazione come continuativa. Non è possibile definire a priori quale debba essere la durata minima di un contratto di collaborazione affinché questo presenti il carattere della continuità, in quanto le caratteristiche specifiche di ogni incarico affidato richiederanno sempre tempi di realizzo differenti. Da quanto esposto emerge con chiarezza che la continuità della collaborazione deve essere programmata già in sede negoziale. Infatti, solo inserendo nel contratto originario la previsione della durata del rapporto di collaborazione, questo può assumere il carattere della continuità. In definitiva, la prestazione è continuativa se è svolta per un periodo di tempo determinato o determinabile, ma apprezzabilmente lungo (comunque superiore a trenta giorni).

Venendo ora al confronto tra rapporto di lavoro subordinato e rapporto di lavoro autonomo sulla base di tale caratteristica, non è possibile sostenere che essa rappresenti un carattere distintivo delle due fattispecie, in quanto anche il rapporto di lavoro subordinato deve necessariamente protrarsi nel tempo, tanto più che il contratto di lavoro subordinato prevede sia quello a tempo determinato che quello a tempo indeterminato. Tale assunto significa che il rapporto di collaborazione non deve essere svolto in modo frammentario e che sia il committente sia il collaboratore partecipano insieme alla realizzazione del medesimo scopo fissato dal proponente. La non frammentarietà del rapporto e il fine comune caratterizzano anche il lavoro subordinato, pertanto, anche in questo caso non sono ravvisabili differenze tra i due tipi di rapporto in esame.

Coordinazione con inserimento nell' organizzazione aziendale

La collaborazione è coordinata qualora non rappresenti un risultato autonomo e non correlato agli obiettivi del committente, ma s'integri con essi e li completi. La Corte di Cassazione ha sempre sostenuto che affinché possa ravvisarsi il carattere della coordinazione è necessario che tra l'opera del collaboratore e l'attività del committente esista un vincolo funzionale. In sostanza, per aversi il requisito della coordinazione (o anche funzionalità) l'opera del collaboratore deve essere svolta in stretta connessione con l'attività e le finalità del committente, e può realizzarsi anche con l'eventuale inserimento del collaboratore nell'organizzazione aziendale. Il carattere della coordinazione è naturalmente presente anche in caso di contratto di lavoro subordinato. Non è possibile che si realizzi un rapporto di lavoro subordinato in cui il lavoratore persegua, anche solo parzialmente, obiettivi esclusivamente propri e slegati dalle finalità dell'impresa o, in generale, del datore di lavoro. Anche tale criterio non è quindi distintivo rispetto al rapporto di lavoro subordinato.

Con retribuzione periodica prestabilita

Nel rapporto di lavoro subordinato si parla di retribuzione, che è fissa sulla base dei minimi previsti dal CCNL applicato; per le collaborazioni coordinate e continuative si parla di compenso che può essere calcolato sia in base alle singole prestazioni sia in modo forfetario, può avere carattere periodico o può essere corrisposto in un'unica soluzione al termine del rapporto. In realtà non è ravvisabile alcuna vera differenziazione tra i due tipi di rapporto in relazione a tale caratteristica.

Prestazione personale "prevalente" o esclusiva

L'art. 409 parla di prestazione prevalentemente personale, da qui si evince che il collaboratore può avvalersi di propri collaboratori, ma solo entro un certo limite. Tale limite è rappresentato dalla necessità che il lavoro del soggetto che è parte del contratto di collaborazione coordinata e continuativa sia prevalente, e non anche esclusivo, rispetto alla partecipazione di terzi. Ciò è giustificato dal carattere personale del contratto di collaborazione coordinata e continuativa, mentre nel rapporto di lavoro subordinato la prestazione deve necessariamente essere esclusivamente personale.

Come si può ben vedere nessuno degli elementi sopra indicati è, di per sé determinante nello stabilire la natura del contratto, ma laddove sia riscontrata la contemporanea presenza di tutti gli indicatori allora si applicherà la disciplina del contratto di lavoro subordinato, a prescindere dal nome dato al contratto, perché ciò che conta è verificare i dati fattuali emergenti dal concreto svolgimento della prestazione, come più volte sottolineato dalla cassazione (Cass. 2056/14 - 8364/14 - 22289/14 - 22690/14).

La legge aggiunge, tuttavia, che le presunzioni fino ad ora descritte, non operano nei seguenti casi :

a) quando sono gli accordi collettivi stipulati dalle Confederazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a prevedere in maniera specifica il contratto di collaborazione coordinata e continuativa, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore. Esempi sono il CCNL scuole ANINSEI o il CCNL dei Call Center, gli Istituti di ricerca (IRCSS), le ONG, ecc.;
b) le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali;
c) le attività prestate nell'esercizio delle loro funzioni dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
d) le collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli Enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI, come disciplinati dall'art. 90 della legge n. 289/2001. Secondo l'orientamento espresso con l'interpello n. 6/2016 in tale voce rientrano anche le collaborazioni rese direttamente in favore del CONI, delle Federazioni sportive nazionali, delle discipline associate e degli Enti di promozione sportiva.

Infine le parti possono rivolgersi alle commissioni di certificazione di cui all'art. 76 del d.lgs. n. 276/2003 per la certificazione dell'assenza dei requisiti di subordinazione e in tale occasione il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale, cui aderisce o conferisce mandato, o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Possono certificare le commissioni istituite presso:

- **gli enti bilaterali** costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;
- **le Direzioni provinciali** del lavoro e le province;
- **le Università pubbliche** e private, comprese le Fondazioni universitarie, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo ai sensi dell'articolo 66 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;
- **il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro,** esclusivamente nei casi in cui il datore di lavoro abbia le proprie sedi di lavoro in almeno due province anche di regioni diverse ovvero per quei datori di lavoro con unica sede di lavoro associati ad organizzazioni imprenditoriali che abbiano predisposto a livello nazionale schemi di convenzioni certificati dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nell'ambito delle risorse umane e strumentali già operanti presso la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro;
- **i consigli provinciali dei consulenti del lavoro** di cui alla Legge 11 gennaio 1979, n. 12, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento.

ODCEC Nola

Fac-simile contratto di collaborazione coordinata e continuativa scuole private

CONTRATTO DI COLLABORAZIONE

SPETT/LE

OGGETTO: CONTRATTO DI COLLABORAZIONE

Premesso

- che l'azienda svolge attività di
- che la sig.ra, ha presentato il progetto (allegato al presente contratto);
- che entrambe le parti intendono dar vita ad un contratto di lavoro autonomo per la collaborazione senza vincolo di subordinazione, ai sensi e per gli effetti degli articoli 2222 e ss. del Codice civile e nei limiti e secondo le condizioni di cui all'art.2 decreto legislativo 81/2015 e dell'art.26 Parte Prima del CCNL si conviene e si stipula quanto appresso.

Art. 1 (attività oggetto del contratto)

Il collaboratore in piena autonomia operativa, si impegna a prestare la propria professione nell'ambito delle attività progettuali di cui in premessa e meglio specificati nella proposta che si allega al contratto e pertanto, previa la definizione delle concrete professioni da svolgere con l' azienda, assume il seguente incarico e responsabilità.

Delle attività progettuali svolte dal collaboratore risponderà all'azienda, secondo tempi e modalità dalla stessa ritenuti opportuni. Nel prestare la propria opera, ella perseguirà con la massima professionalità, l'obiettivo dell'immagine aziendale, impegnandosi al rispetto degli elevati standard qualitativi che l'azienda assicura da tempo ai propri clienti. A tale specifico proposito lo stesso collaboratore dichiara di essere ben consapevole della natura di elemento essenziale di tale livello qualitativo della prestazione richiesta ed attesa, nonché del fatto che l'azienda, in base alle proprie insindacabili valutazioni, si riserva la facoltà di risolvere con effetto immediato il presente contratto nell'ipotesi considerata come irrilevante inadempienza della medesima collaboratrice di mancato raggiungimento di livelli di professionalità prefissi. Le attività progettuali oggetto del presente contratto saranno espletati presso l'azienda.

Articolo 2 (obblighi ulteriori del collaboratore)
É suo obbligo non rivelare a terzi, neppure dopo la cessazione in qualsiasi tempo e per qualsiasi causa del contratto, dati, notizie e informazioni relative o connesse all'esecuzione del presente incarico.

Articolo 3 (durata e rinnovo contrattuale)
Il periodo di durata dello svolgimento dell'attività progettuali di cui al precedente articolo 1 avrà inizio il 20__ e si concluderà entro il 20__. Per il miglior svolgimento del progetto le parti concordano un impegno di circa 5 ore a settimana. Tale determinazione quantitativa delle prestazioni attese dal collaboratore, lungi dal rappresentare per esso un vincolo di orario di rilievo giuridico – formale, discende da una valutazione tecnica che le parti congiuntamente hanno fatto, ed esse convengono che rappresenta lo strumento per consentire all'azienda l'effettiva fruibilità di dette prestazioni, affinché esse passano essere utilmente rese e coordinate nell'ambito dei complessi processi della scuola. Salvo poi verificare eventuali diverse distribuzione in base alle risposte dei clienti .

Articolo 4 (organizzazione dei mezzi e strumenti)
Oggetto del presente contratto è il risultato connesso con l'espletamento delle attività progettuali indicate nel precedente articolo 1, gestite autonomamente dal collaboratore indipendentemente dal tempo necessario per la loro esecuzione. Conseguentemente, l'organizzazione di mezzi e strumenti ed il materiale necessario, è rimesso alla libera determinazione e discrezione dello stesso collaboratore, senza alcun vincolo di subordinazione o di sottoposizione al potere direttivo, gerarchico e disciplinare dei responsabili sociali e senza vincolo di orario (atteso che ogni e qualsiasi distribuzione oraria dell'attività del collaboratore sarà separatamente concordata esclusivamente sulla base delle specifiche e variabili esigenze legate alle concrete esigenze e attività da svolgere, delle quali tali quantificazioni temporali non rappresentano altro che altrettante valutazioni tecniche della parti). L'autodeterminazione organizzativa del collaboratore dovrà naturalmente dispiegarsi nell'ambito dell'organizzazione.

Articolo 5 (compenso del collaboratore)
Il compenso globale netto per le attività di collaborazione di cui al precedente articolo 1 è stabilito nella misura di 9,00 euro (euro nove/00). Le parti si danno reciprocamente atto che l'indicata misura del corrispettivo pattuito è stata determinata in proporzione alla quantità e qualità delle suddette attività e tenuto conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.
Il compenso stabilito nel presente articolo è da intendersi al lordo delle ritenute d'acconto previste dalla legge, del contributo previdenziale alla gestione separata dei lavoratori autonomi di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, da determinarsi e ripartirsi come per legge tra le parti costituite.

A norma dell'articolo 5 del D.lgs. di attuazione della delega di cui all'articolo 55, comma 1, della legge 144/99, l'azienda curerà gli adempimenti per l'assicurazione, presso la competente sede INAIL, del collaboratore contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Il premio assicurativo sarà ripartito, secondo quanto stabilito dalla norma sopra indicata, nella misura di un terzo a carico dello stesso collaboratore e di due terzi a carico dell'azienda.

Le parti danno reciprocamente atto che, allorquando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, saranno assolti, ove applicabili in funzione della specificità dei rischi lavorativi e delle modalità di svolgimento della collaborazione, gli obblighi derivanti dalla vigente legislazione sulla tutela e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento agli adempimenti previsti per la sicurezza.

Articolo 6 (ipotesi di cessazione del contratto e i suoi effetti)
In aggiunta alle cause di risoluzione previste dalla normativa vigente, il contratto si intenderà risolto in caso di:

- mancata prestazione dei servizi secondo i programmi concordati;
- esecuzione negligente dell'incarico dalla quale sia derivato documento morale o materiale all'azienda, anche ai fini della realizzazione del progetto;
- il grave inadempimento nello svolgimento dei servizi arrecante danni all' azienda.

In considerazione del prevedibile disagio, è preclusa alle parti di recedere anticipatamente dal contratto al di fuori delle ipotesi sopra precisate e di quelle della giusta causa, fatto salvo quanto previsto nel seguente periodo. Ancorché il presente contratto sia a tempo determinato, è consentito alle parti di recedere anticipatamente da esso, comunicando la propria volontà all'altra parte - a mezzo raccomandata a.r. – nel rispetto di un termine di preavviso di tre mesi.

La scuola si riserva la facoltà di rinunciare al periodo di preavviso.

Nel caso di risoluzione, recesso ovvero cessazione per qualsiasi causa dell'incarico, al collaboratore spetteranno esclusivamente i compensi maturati in ragione delle contabilità elaborate ed aggiornate alla data di cessazione del contratto, in considerazione della natura giuridica le parti escludono il pagamento di qualsivoglia indennità per la cessazione del rapporto entro il termine perentorio di giorni quindici dalla cessazione, per qualsiasi motivo o causa, del rapporto in questione il collaboratore è tenuto a restituire ogni materiale di proprietà dell'azienda.

Articolo 7 (norma di rinvio)
Per quant'altro non specificamente previsto nel presente contratto, si farà riferimento alle norme del codice civile (libro V) relativamente alla figura del contratto di lavoro autonomo .

Articolo 8 (norma di esclusione)
Nella piena consapevolezza della strumentazione giuridica utilizzata nel presente contratto, le parti espressamente confermano di non aver voluto fare riferimento, nella regolamentazione dei loro rapporti, agli istituti del rapporto di lavoro subordinato e del rapporto di agenzia.

Articolo 9 (foro Competente)
Tutte le controversie relative al presente contratto verranno portate alla cognizione esclusiva del Foro di Nola.

Di seguito Le trascriviamo i Suoi dati in ns. possesso, affinché possa verificarne la correttezza e comunicarci eventuali imprecisioni o successive va variazione: cognome, nome, luogo e data di nascita, residenza, codice fiscale.

Vogliate restituirci sottoscritta la presente in segno di conferma ed accettazione.

Distinti saluti

Per ricevuta ed accettazione

Per consentire alla nostra società di gestire amministrativamente il Suo rapporto di lavoro, ivi comprendendo la compilazione della documentazione per gli istituti previdenziali e i rapporti con l' A. F., La informiamo che i dati relativi alla Sua persona saranno, sempre nei limiti del rapporto di lavoro e dello statuto dei lavoratori, oggetto di trattamento ai sensi dell'art. 13, Decreto Legislativo 196/2003.

li, **Il collaboratore**

LAVORO A TEMPO DETERMINATO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: ILLEGITTIMITÀ E RISARCIMENTO DEL DANNO

*di Isabella Marzola**

In tema di legittima apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato nella Pubblica Amministrazione, assume molta importanza l'ordinanza della Corte di Cassazione n. 16363 del 4 agosto 2015, con la quale i giudici hanno affermato che nel pubblico impiego, in caso di abusivo ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato da parte di una Pubblica Amministrazione, il dipendente ha diritto al risarcimento del danno, mentre è esclusa la possibilità di conversione del rapporto in contratto a tempo indeterminato.
Prima di esaminare nello specifico l'ordinanza oggetto della presente trattazione, può essere utile analizzare l'istituto del contratto a termine nel pubblico impiego, facendo particolare riferimento al D. Lgs. n. 165/2001 recante le "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Contratto a termine nel pubblico impiego

Il legislatore italiano ha previsto, sia nel pubblico impiego che nel settore privato, che il contratto a tempo indeterminato debba essere la forma contrattuale normale, la comune forma di accesso al lavoro.
Il contratto a tempo determinato è stato per molto tempo disciplinato dal D. Lgs. n. 368/2001, recante norme di attuazione della direttiva comunitaria n. 1999/70. Il citato decreto ha stabilito che il rapporto di lavoro a tempo determinato poteva essere legittimamente instaurato in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
Successivamente, l'art.1 comma 39 della Legge n. 247/2007, modificando l'art.1 del D. Lgs. n. 368/2001, ha stabilito che "il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato", mentre il contratto a termine può essere stipulato nelle sole ipotesi previste dal D. Lgs. n. 368/2001, codificando l'indirizzo prevalente della dottrina, secondo cui le ragioni giustificatrici del contratto a termine devono riferirsi a esigenze di carattere temporaneo o, comunque, non stabili.
È poi intervenuta, ma con solo riguardo al settore privato, la Legge n. 92/2012 (la c.d. riforma Fornero), la quale ha previsto all'art. 1 che "il contratto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro", introducendo una deroga all'obbligo di motivazione.
Recentemente il D. Lgs. n. 368/2001 è stato abrogato dal D. Lgs. n. 81/2015, tuttavia la nuova disciplina del lavoro a tempo determinato ricalca per molti aspetti il D. Lgs. n. 368/2001.
Al pubblico impiego continua però ad applicarsi la disciplina prevista dal D. Lgs. n. 165/2001: pertanto per le pubbliche amministrazioni è ammessa l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
In particolare tali ragioni devono essere:

- oggettive;
- sussistere fino dalla stipula originaria del contratto;
- essere indicate specificatamente per iscritto.

Ai fini della presente trattazione l'aspetto centrale riguarda le conseguenze sanzionatorie derivanti dall'illegittima apposizione del termine previste dall'art. 36 c. 5 del D. Lgs. n. 165/2001, secondo il quale, in ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può determinare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ferma restando ogni responsabilità e sanzione.
In pratica il D. Lgs. n. 165/2001 riconosce alle Pubbliche Amministrazioni la facoltà di avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, compreso il contratto a tempo determinato ma, a differenza di quanto avviene nel settore privato, nel pubblico impiego tali tipologie contrattuali non possono mai essere convertite automaticamente in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Nelle ipotesi di violazione delle norme imperative, tuttavia, il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative.

Corte di Cassazione - Ordinanza n. 16363/2015

Sono diversi i contributi della giurisprudenza in merito alla materia di legittima apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato nella pubblica amministrazione, ma la decisione della Suprema Corte n. 16363/2015 rileva per l'estrema attualità del tema.
Il fatto trae origine dal contenzioso instaurato tra due lavoratori ed un'azienda ospedaliera sanitaria: con separati ricorsi i lavoratori hanno adito il Tribunale per richiedere l'accertamento dell'illegittimità del termine ai contratti stipulati con l'Asl, con conseguente diritto alla declaratoria di instaurazione di un rapporto a tempo indeterminato, in modo da giustificare la richiesta di reintegrazione nel posto di lavoro, la condanna del datore di lavoro al versamento di un'indennità non inferiore a quindici mensilità della retribuzione globale di fatto, nonché al risarcimento del danno non inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso.
Il giudice di primo grado ha dichiarato illegittimo l'ultimo dei contratti stipulati dai lavoratori per mancata indicazione delle causali giustificative e ha condannato l'ente al risarcimento del danno secondo quanto previsto dall'art. 18 della Legge n. 300/1970, riconoscendo ad entrambi i lavoratori cinque mensilità a titolo di risarcimento del danno, ma differenziando la misura dell'indennità sostitutiva della reintegrazione: al lavoratore che non aveva più lavorato sono state attribuite quindici mensilità, mentre al lavoratore che aveva trovato un'occupazione è stata riconosciuta un'indennità pari a dieci mensilità.
La Corte d'Appello ha respinto l'appello promosso dall'ente pubblico, giustificando la mancata prova del danno da parte dei lavoratori con l'utilizzo di un criterio equitativo a carattere forfetizzato e predeterminato, tale da adeguare il risarcimento alla perdita del posto di lavoro (tale danno non richiedeva specifica prova e quantificazione) e da offrire una tutela in linea con i requisiti indicati dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea secondo canoni di effettività, equivalenza e dissuasività della protezione che deve provenire dall'ordinamento interno per contrastare l'abusivo ricorso al contratto a termine.
Contro la sentenza della Corte d'Appello, l'Asl proponeva ricorsi alla Corte di Cassazione. Diversi sono gli aspetti che sono emersi nell'ordinanza interlocutoria della Suprema corte.
Innanzitutto è stato evidenziato che la Corte d'Appello aveva ritenuto di individuare il parametro di riferimento più idoneo a garantire una tutela effettiva e dissuasiva nella disciplina dettata dall'art. 18 della Legge n. 300/1970.
Si osservava inoltre che la stessa Cassazione si era più volte espressa in diverse sentenze precedenti, ancorando la determinazione del risarcimento del danno all'art. 32, commi 5 e 7, Legge n. 183/2010, a prescindere dalla prova concreta del danno, trattandosi di un'indennità forfetizzata e omnicomprensiva per i danni causati dalla nullità del termine. In un altro caso aveva utilizzato come criterio di liquidazione quello indicato dall'art. 18 della Legge n. 604/1966, sempre a prescindere dalla prova concreta del danno, ma in virtù dell'elaborazione di un'autonoma figura di danno, il danno comunitario, da intendersi come sorta di sanzione ex lege a carico del datore di lavoro.
La Corte di Cassazione ha risolto la questione affermando che nel pubblico impiego, in caso di abuso del ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato da parte di una pubblica amministrazione, il lavoratore che abbia subito l'illegittima precarizzazione del rapporto di lavoro, ha diritto, fermo restando il divieto di

trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 36, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001, al risarcimento del danno previsto dalla medesima disposizione con esonero dell'onere probatorio nella misura e nei limiti di cui all'art. 32, comma 5, della Legge n. 183/2010, e quindi nella misura pari ad un'indennità omnicomprensiva quantificata tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 della Legge n. 604/1966.

**ODCEC Ferrara*

NOVITÀ IN MATERIA DI COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

*di Fabrizio Smorto**

La normativa in materia di collocamento obbligatorio ha subito un intervento di variazione ad opera del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 *"Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità', in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"* e successive integrazioni e modificazioni, allo scopo da un lato di introdurre strumenti e procedure che consentano di contemperare il bisogno etico e morale di garantire opportunità di lavoro ai soggetti disabili e, dall'altro, di assicurare la sostenibilità di questo tipo di inserimento nell'assetto organizzativo delle imprese. **L'entrata in vigore delle principali novità però è stata differita al 2017**, per consentire ai datori di lavoro di adottare gli opportuni adeguamenti organizzativi e procedurali. Vediamo dunque in cosa consistono queste novità.

Con una modifica all'art. 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68 *"Norme per il diritto al lavoro dei disabili*", **dall'anno 2017 si allarga la platea dei soggetti che rientrano nella c.d. quota di riserva**, ossia nel numero dei lavoratori disabili che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alla loro dipendenze, infatti nel computo della stessa quota attualmente rientrano i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, purché abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari al 60% o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dagli organi competenti. Nel "fotografare" la forza aziendale al 31 dicembre 2016 i datori di lavoro che dovranno presentare nel 2017 il prospetto informativo di cui all'articolo 9 della legge n. 68/1999 potranno tenere conto di tale nuova modalità di calcolo.

È il caso di ricordare che se invece il lavoratore è divenuto inabile allo svolgimento delle mansioni successivamente all'assunzione a seguito di infortunio o malattia, sarà possibile tenerne conto in sede di computo solo qualora ciò non sia stato determinato da un inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

La **base di computo** da prendere a riferimento per determinare il numero dei soggetti disabili da assumere è composta da tutti i lavoratori subordinati in forza, eccezion fatta per:

- lavoratori a tempo determinato con contratto non inferiore a sei mesi, che vengono calcolati pro quota mentre quelli con durata superiore per intero;
- disabili già in forza;
- soci delle cooperative di produzione e lavoro;
- dirigenti;
- lavoratori assunti con contratto di inserimento e reinserimento;
- lavoratori somministrati;
- lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per tutta la durata di quest'ultima;
- soggetti impegnati in lavori socialmente utili;
- lavoratori a domicilio;
- apprendisti;
- personale di cantiere che opera nelle imprese edili ed in quelle di montaggi industriali o impiantistiche e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, indipendente dall'inquadramento previdenziale;
- lavoratori a termine assunti in sostituzione di personale assente;

allo stesso fine vengono conteggiare pro quota in base al lavoro effettivamente svolto:

- lavoratori a tempo parziale (part-time);
- lavoratori intermittenti;

mentre in caso di trasformazione in corso d'anno da part-time a tempo pieno, di un lavoratore a tempo indeterminato, bisogna tener conto dell'orario di lavoro svolto alla data del 31 dicembre.

Sono obbligati ad assumere disabili i datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti, nel seguente modo.

- da 15 a 35 unità: 1 disabile;
- da 36 a 50 unità: 2 disabili
- oltre le 50 unità il 7% ella forza lavoro per gli invalidi e il 1% per le categorie protette.

Con la modifica dell'art. 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68 è stata eliminata la gradualità nelle assunzioni dei disabili, di conseguenza - dal 1 gennaio 2017 - i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti sono tenuti ad avere alle loro dipendenze un lavoratore disabile in base al solo requisito dimensionale, indipendentemente dalla effettuazione di nuove assunzioni. Questa disposizione viene applicata anche ai partiti ed alle organizzazioni senza scopo di lucro. Lo stesso dicasi per i datori di lavoro che raggiungono il limite di 15 lavoratori, il cui obbligo di ottemperare alla legge n. 68/1999 decorre dal raggiungimento del limite numerico anzidetto e non più dal momento dell'assunzione del 16° (sedicesimo) lavoratore.

La modalità di assunzione è la richiesta nominativa che può essere preceduta da un'istanza al servizio competente finalizzata ad ottenere una preselezione degli iscritti agli elenchi sulla base delle qualifiche richieste e secondo modalità concordate. È possibile, in alternativa, la stipula di convenzioni, come previsto dall'art. 11 della legge n. 68/1999. Gli uffici competenti provvederanno all'avviamento d'ufficio solo quando il datore non abbia adempiuto all'obbligo e, comunque, rispettando la graduatoria per la qualifica richiesta o concordata in base a quelle disponibili. Viene meno la possibilità per gli uffici di procedere all'avviamento di lavoratori con qualifiche similari qualora quelle richieste per il lavoratore non siano disponibili. È anche eliminata la possibilità per gli uffici competenti di poter determinare procedure e modalità di avviamento mediante chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono ad una specifica occasione di lavoro.

Altra novità riguarda il regime sanzionatorio. Il legislatore ha aumentato l'importo della sanzione amministrativa in caso di mancata assunzione dei soggetti aventi diritto (disabili), agganciandone la misura all'ammontare del contributo esonerativo previsto dall'articolo 5, comma 3 bis della legge n. 68/1999. Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie aventi diritto, per ogni giorno lavorativo durante il quale la quota di riserva risulti non coperta per cause imputabili al datore di lavoro, il medesimo è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, di una somma pari a € 153,20 al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato. Per tale sanzione viene però introdotto l'istituto della diffida, prevista dall'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, e nel caso di mancata copertura della quota d'obbligo i datori di lavoro potranno ottemperare alla diffida procedendo alla presentazione della richiesta nominativa agli uffici competenti ovvero alla stipula del contratto di lavoro con il soggetto avviato dall'ufficio. In tal modo la sanzione

sarà irrogata nella misura pari ad un quarto.
Al fine di dirimere pregressi contrasti interpretativi è stata completamente riscritta la norma sull'esonero in caso di attività pericolose (cfr. art. 5, comma 3 bis, della legge n. 68/1999), che oggi è autocertificabile da parte dei datori di lavoro privati e gli enti pubblici non economici che abbiano in forza addetti a lavorazioni il cui tasso di rischio Inail sia pari o superiore al 60 per mille, da intendersi come medio ovvero senza oscillazioni. Viene chiarito che questi lavoratori non sono computabili nella base di calcolo ai fini della quantificazione degli obblighi di cui alla legge n. 68/1999. Allo scopo di dare attuazione alla novella legislativa, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, ha emanato il decreto 10 marzo 2016 che stabilisce le modalità di versamento (trimestrale anticipato) del contributo esonerativo ed i relativi adempimenti a carico del datore di lavoro, come l'autocertificazione di esonero dall'obbligo di assumere lavoratori con disabilità e le relative modalità di presentazione esclusivamente in via telematica.
L'autodichiarazione non può essere redatta in forma libera ma in base al modello allegato allo stesso decreto del 10 marzo 2016 e con essa il datore di lavoro dichiara la classe occupazionale di appartenenza ai sensi dell'art. 3 della legge n. 68/1999 (ossia: da 36 a 50 dipendenti ovvero più di 50 dipendenti) nonché i seguenti dati, con riferimento a ciascun ambito provinciale nel quale esistono unità produttive interessate dall'esonero:

a) la base di computo;
b) la quota di riserva;
c) il numero dei lavoratori con disabilità occupati;
d) il numero degli addetti impegnati in lavorazioni a rischio elevato (pari o superiore al 60 per mille);
e) la base netta (base di computo al netto degli addetti impegnati in lavorazioni a rischio elevato);
f) la quota netta (quota di riserva calcolata sulla base netta);
g) la quota di esonero;

tenendo presente che la quota di esonero non può essere superiore:

- alla differenza tra la quota di riserva e la quota netta;
- alla differenza tra la quota di riserva e il numero dei lavoratori con disabilità occupati;
- al limite massimo esonerabile (60% Cfr. D.M. 357/2000).

L'autocertificazione deve essere presentata entro 60 (sessanta) giorni all'insorgenza dell'obbligo di assumere lavoratori disabili e preceduta dal versamento del contributo esonerativo relativo al trimestre solare di competenza (es. gennaio, febbraio e marzo), i cui estremi devono essere ivi indicati. Il contributo è calcolato sulla base di 22 giorni al mese, indipendentemente dal Contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, ed ammonta ad euro 2.022,24 a trimestre per ciascun lavoratore disabile per il quale il datore di lavoro autocertifichi l'esonero. Il versamento del contributo esonerativo deve essere effettuato tramite bonifico bancario a favore del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, utilizzando l'IBAN comunicato sul portale istituzionale **www.cliclavoro.gov.it** attualmente: IT 04 A 01000 03245 348027257315. Qualora non intervengano variazioni della quota di esonero, nei trimestri successivi il datore di lavoro può continuare ad avvalersene effettuando solo il versamento del contributo per il trimestre seguente, tenendo presente che il mancato versamento determina la decadenza dell'esonero.
Nel caso in cui si verifichino variazioni della quota di esonero, il datore di lavoro è tenuto a presentare una nuova autocertificazione entro 60 (sessanta) giorni all'evento modificativo, con le suddette modalità (in via telematica).
I datori di lavoro che ricorrono all'esonero inoltre devono darne evidenza nel prospetto informativo, compilando i nuovi campi espressamente predisposti:

- data di invio telematico dell'autocertificazione attestante l'esonero (per il 2016 coincide con quella in cui si è inteso avvalersi dell'esonero);
- numero dei lavoratori per cui è previsto un tasso Inail pari o superiore al 60 per mille;
- percentuale di lavoratori non assunti per effetto dell'esonero rispetto alla quota di riserva nella provincia di riferimento;
- il numero dei lavoratori esonerati

Pare opportuno ricordare che i disabili gravi, potranno essere assunti in modo diretto, entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, dando diritto ai datori di lavoro di godere dei connessi incentivi. A tal proposito è stato riformulato l'art. 13 della legge 68/99, che esclude dalla gestione degli incentivi Regioni e Province Autonome, demandando i compiti relativi allo Stato ed all'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps). Quest'ultimo, con la circolare n. 99 del 13 giugno 2016, ha fornito chiarimenti ed istruzioni in merito alle novità apportate dall'art. 10 del d.lgs. 151/2015 alla normativa in materia di collocamento obbligatorio, con riferimento sia alla misura degli incentivi relativi all'assunzione di disabili sia alle modalità di presentazione delle richieste, che sono gestite direttamente dall' Inps attraverso apposite procedure telematiche. Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori con disabilità sono stati così ridefiniti:.

- 70% dell'imponibile previdenziale per il disabili, assunti a tempo indeterminato, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra approvato con D.P.R. 915/1978, per la durata di 36 mesi;
- 35% dell'imponibile previdenziale per il disabili, assunti a tempo indeterminato, con una riduzione della capacità lavorativa tra il 67% e il 79% o con minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra approvato con D.P.R. 915/1978, per la durata di 36 mesi;
- 70% dell'imponibile previdenziale per i disabili intellettivi e psichici, assunti a tempo indeterminato o a termine con durata non inferiore a 12 mesi, in possesso di una della riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, per la durata massima di 60 mesi.

Con la circolare n. 99 del 13 giugno 2016, l'Inps ha dato il "via libera" ai datori di lavoro che intendono fruire degli incentivi previsti dal Jobs Act per l'assunzione di lavoratori disabili, fornendo le indicazioni operative e precisando anche i requisiti che deve possedere il datore di lavoro: si tratta di condizioni, sia specifiche sia generali, che devono essere autocertificate nel modello di richiesta dell'incentivo. In primo luogo rientrano nel campo di applicazione tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dall'obbligo di assunzione del disabile, mentre sono escluse le assunzioni di altri soggetti.
Danno diritto all'agevolazione i contratti di lavoro:

- a tempo indeterminato;
- trasformati da tempo determinato a indeterminato;
- a termine di durata pari almeno 12 mesi (solo per i disabili psichici).

Nell'ipotesi di contratti di somministrazione, i benefici vengono trasferiti all'utilizzatore.

Gli **incentivi sono subordinati**:

a) alla **regolarità** a fini **DURC** *(documento unico di regolarità contributiva)*, che riguarda:
1. l'adempimento degli obblighi contributivi;
2. l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
3. il rispetto degli altri obblighi di legge;
4. il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

In caso di lavoratori somministrati, la condizione della regolarità del DURC va verificata in capo all'agenzia di somministrazione; in relazione alle condizioni di osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, invece, il requisito va verificato anche in capo all'utilizzatore, in quanto su entrambi incombono obblighi di sicurezza nei confronti del lavoratore somministrato.

b) alle condizioni generali in materia di fruizione degli incentivi, unicamente per i datori di lavoro non obbligati all'assunzione.
In tal senso la circolare fa presente che i requisiti generali richiesti dalla normativa vigente, non possono essere applicati alle assunzioni effettuate per assolvere all'obbligo di cui all'articolo 3 della legge n. 68/1999, poiché in tal caso, il datore di lavoro non è libero di scegliere se assumere e con quale lavoratore eventualmente instaurare il rapporto. L'incentivo è, pertanto, una previsione agevolativa meramente finalizzata al rendere meno oneroso l'adempimento di un obbligo assuntivo previsto dalla legge.
Ne deriva che, nell'ipotesi di assunzioni di lavoratori disabili effettuate oltre la "quota di riserva", trovano regolare applicazione i medesimi principi elencati nel decreto in esame:
- l'assunzione non deve costituire attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;
- l'assunzione non deve violare il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione non devono essere in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale per lavoratori inquadrati al medesimo livello o impiegati nella medesima unità produttiva;
- l'assunzione non deve riguardare lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento;

Va inoltre ricordato che, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato.

c) **alla realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione**, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione o la trasformazione. La circolare mette in rilievo la circostanza secondo cui l'incentivo spetta a condizione che l'assunzione, ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine, realizzi un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti: la verifica del mantenimento dell'incremento occupazionale deve essere effettuata mensilmente in U.L.A., confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti. Ai fini del calcolo non vanno considerati i posti di lavoro resi vacanti a seguito di:
- dimissioni volontarie;
- invalidità sopravvenuta;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

L'incremento va valutato con riferimento all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro.

d) alle **condizioni generali di compatibilità con il mercato interno** previste dai Regolamenti UE. In particolare il beneficio degli incentivi è inoltre subordinato:
- alla circostanza che il datore di lavoro non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione;
- alla circostanza che il datore di lavoro non sia un'impresa in difficoltà (ex Regolamento (CE) 651/2014).

Relativamente alle modalità di fruizione del suddetto incentivo, la richiesta va presentata telematicamente all'Inps utilizzando l'apposito modulo di istanza on line "151-2015", presente all'interno dell'applicazione DiResCo, che vale come *prenotazione* dell'incentivo. Nei 5 giorni successivi, l'Istituto, verifica la disponibilità delle risorse, che sono annualmente determinate con decreto ministeriale, ed assegna o meno l'incentivo comunicandolo telematicamente al datore di lavoro sempre tramite la funzione DiResCo.
Nel caso di disponibilità delle risorse, il rapporto di lavoro dovrà essere instaurato entro 7 giorni (termine perentorio) ed entro 14 giorni dalla ricezione della comunicazione di accoglimento dell'istanza il datore di lavoro deve confermare la prenotazione, comunicando all'Inps l'avvenuta assunzione. L'incentivo é conguagliato mensilmente con il flussi *Uniemens* o trimestralmente tramite DMAG per i lavoratori agricoli. L'invio tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione determina la perdita della parte di incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

** ODCEC Reggio Calabria*

STUDI E PROFESSIONISTI: ELEMENTI QUALIFICANTI TRA LAVORO AUTONOMO E DIPENDENTE

*di Stefano Ferri**

Il fenomeno della sempre maggior aggregazione tra professionisti, derivante dalla richiesta di un numero sempre superiore e diversificato di servizi da parte dei clienti, e la maggior complessità delle materie affrontate quotidianamente nella professione, hanno portato alla nascita di grandi studi: sorge, quindi, la necessità di correttamente regolare i rapporti tra i colleghi, in particolare tra gli associati da una parte e coloro che collaborano senza essere associati dall'altra.
Per affrontare sotto il corretto punto di vista giuridico la materia è bene premettere che, per la miglior dottrina giuslavoristica, ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di un rapporto di lavoro subordinato sia di un rapporto di lavoro autonomo: dipende dal concreto e quotidiano svolgersi dell'attività. L'elemento discretivo tra l'una e l'altra veste giuridica è costituito dalla subordinazione, intesa quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore di lavoro, con assoggettamento al potere disciplinare ed alle direttive da questo impartite circa le modalità di esecuzione dell'attività lavorativa. Vi sono altri elementi da esaminare, quali l'osservanza di orario, l'assenza di rischio economico, la forma di retribuzione e la stessa collaborazione, che però possono avere un valore indicativo, ma mai determinante.
Si ripropone, quindi, la contrapposizione risalente al diritto romano tra la "locatio operarum" e la "locatio operis".
In altre parole, elemento determinante ed essenziale ai fini della distinzione tra rapporto di lavoro dipendente ed autonomo è la "subordinazione", intesa come vincolo che assoggetta il lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Perché si possa qualificare il lavoro come subordinato, il potere datoriale deve essere così incisivo da inerire di volta in volta all'intrinseco svolgimento della prestazione e non deve limitarsi a mere direttive generali, programmatiche ed in un controllo estrinseco, certamente compatibili anche con la prestazione di lavoro autonomo. Si pensi al contratto d'opera nel quale il committente può impartire disposizioni ed istruzioni, ma queste attengono esclusivamente alle modalità e alle caratteristiche dell'opera commissionata e non riguardano il modo e il tempo dello svolgersi dell'attività lavorativa. Il controllo del committente sull'esecuzione dell'opera non è univoco indice di subordinazione ma discende dalla facoltà prevista dall'art. 2224 del codice civile. Infatti le semplici direttive programmatiche, anche se accompagnate da prescrizioni o da un controllo estrinseco

sull'attività del prestatore concernente il risultato della medesima, sono pienamente compatibili con la prestazione d'opera autonoma, perché si ha subordinazione solo quando il potere direttivo e di controllo è inerente all'intrinseca esecuzione della prestazione con conseguente limitazione della libertà del prestatore d'opera.

Nel caso degli studi professionali è fondamentale osservare se i collaboratori, iscritti all'Albo/Ordine e non associati, sono soggetti ad un potere direttivo e disciplinare e se si riscontra una etero-organizzazione pregnante ovvero è questa limitata al necessario coordinamento delle attività dei singoli. Per riscontrare tali aspetti risulta determinante quanto dichiarato, prima agli eventuali ispettori del lavoro e poi al giudice, dai professionisti in questione: esaminare quindi se la prestazione viene eseguita in piena autonomia ed è frutto della loro scienza ed esperienza ovvero si rilevano continui ordini dei titolari dello studio. Altri indici di autonomia sono la mancanza di orari predefiniti e la possibilità di lasciare la struttura subito dopo il termine della prestazione nonché la facoltà di rimanere assenti senza necessità di giustificazione.

Anche il compenso costituisce indice di assenza di subordinazione quando viene determinato, eventualmente anche in via forfettaria, sulla base di quantità e qualità di prestazioni professionali svolte e non con i criteri classici del lavoro dipendente; per evitare quindi contestazioni in tal senso è suggeribile che il compenso sia parametrato all'attività effettivamente svolta, senza alcuna maturazione di onorari per i periodi di assenza, evitando pagamenti mensili sempre uguali, che ricordano lo stipendio del lavoratore subordinato. Inoltre, se si vuole rimanere nel lavoro autonomo, è opportuno che la collaborazione possa terminare in ogni momento: il preavviso è istituto tipico e rivelatore della subordinazione.

Si rammenta inoltre che, quando le parti sviluppano rapporti di collaborazione autonoma, è possibile pervenire ad una diversa qualificazione del rapporto solo se si dimostra che, di fatto, si è realizzato un rapporto di lavoro subordinato nella fase di esecuzione: l'onere della prova è a carico di chi vuole disconoscere il *nomen iuris*, e si tratta di onere sovente difficile da assolvere.

Tali impostazioni sono confermate dalla Corte di Cassazione che, con la chiarissima Sentenza n. 3594/2011, testualmente ha affermato: "*in relazione alla qualificazione come autonome o subordinate delle prestazioni rese da un professionista in uno studio professionale (nella specie, consulente fiscale in uno studio legale tributarista), la sussistenza o meno della subordinazione deve essere verificata in relazione alla intensità della etero - organizzazione della prestazione, al fine di stabilire se l'organizzazione sia limitata al coordinamento dell'attività del professionista con quella dello studio, oppure ecceda le esigenze di coordinamento per dipendere direttamente e continuativamente dall'interesse dello stesso studio, responsabile nei confronti dei clienti di prestazioni assunte come proprie e non della sola assicurazione di prestazioni altrui.*". Nella fattispecie è stata confermata la sentenza di merito che aveva negato il carattere subordinato del rapporto, avendo accertato che l'organizzazione della prestazione non eccedeva le esigenze di coordinamento dell'attività del professionista con quella dello studio e che i controlli, esercitati sui tempi dell'incarico e sul risultato conclusivo dell'attività svolta dal collaboratore, non riguardavano le modalità di espletamento dell'incarico e non si traducevano in una espressione del potere conformativo sul contenuto della prestazione.

Tale impostazione richiama la precedente Sentenza sempre della Suprema Corte n. 9894/2005 che fornisce ottimi spunti di riflessione e che quindi ritengo opportuno riportare testualmente: "*In relazione alla qualificazione come autonome o subordinate delle prestazioni rese da un professionista in uno studio professionale (nella specie ragioniere addetto alla elaborazione della contabilità delle buste paga dei dipendenti di clienti dello studio), ove le prestazioni necessarie per il perseguimento dei fini aziendali siano organizzate in maniera tale da non richiedere l'esercizio da parte del datore di lavoro di un potere gerarchico concretizzantesi in ordini specifici e nell'esercizio del potere disciplinare, non può farsi ricorso ai criteri distintivi costituiti dall'esercizio dei poteri direttivo e disciplinare; né possono considerarsi indicativi della natura subordinata dal rapporto elementi come la fissazione di un orario per lo svolgimento della prestazione, o eventuali controlli nell'adempimento della stessa, se non si traducono nell'espressione del potere conformativo sul contenuto della prestazione proprio del datore di lavoro. In tali ipotesi, la sussistenza o meno della subordinazione deve essere verificata in relazione alla intensità della etero – organizzazione della prestazione, al fine di stabilire se l'organizzazione sia limitata al coordinamento dell'attività del professionista con quella dello studio, oppure ecceda le esigenze di coordinamento per dipendere direttamente e continuativamente dell'interesse dello stesso studio, responsabile nei confronti dei clienti di prestazioni assunte come proprie e non della sola assicurazione di prestazioni altrui.*". Nella fattispecie la Corte di Cassazione ha confermato la sentenza di merito che aveva negato il carattere subordinato del rapporto avendo accertato la mancanza di controlli puntuali e concreti da parte del responsabile della consulenza del lavoro sull'operato del professionista.

Da ultimo si rammenta che anche la Legge 92/2012 ("Riforma Fornero"), all'articolo 1 comma 26, ha stabilito l'esclusione dalla presunzione di subordinazione per le attività professionali che richiedono un'iscrizione ad un ordine professionale, ad appositi registri, albi, ruoli o ad elenchi professionali qualificati.

**ODCEC Reggio Emilia*

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA

a cura dell'avv. Bernardina Calafiori - socio fondatore Studio Legale Daverio & Florio

Cass. Civ. Sez. lav., 3 novembre 2016, n. 22313: Estinzione e risoluzione del rapporto di lavoro subordinato - Licenziamento - Controlli sul corretto utilizzo degli strumenti di lavoro - Ammissibilità.

Deve riconoscersi l'ammissibilità dei controlli effettuati (direttamente o attraverso la propria struttura) dal datore di lavoro al fine di verificare il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro, ferma restando la necessaria esplicazione delle attività di accertamento mediante modalità rispettose della libertà e della dignità dei lavoratori, nonché dei principi di correttezza, di pertinenza e di non eccedenza previsti dall'art. 11, comma 1, del D.Lgs. n. 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali.

Il caso deciso con il provvedimento in epigrafe riguardava il licenziamento per giusta causa di un lavoratore al quale era stato contestato: 1) di aver cancellato, a fronte di chiarimenti in ordine ad alcuni files oggetto di un'ispezione volta alla verifica del corretto uso e della sicurezza del materiale informatico, l'intero contenuto del disco fisso etichettato con la lettera "O", rendendo impossibile dare seguito alla stessa attività ispettiva; 2) che, all'esito di un successivo esame dell'archivio informatico in oggetto, era emersa la presenza di video con contenuti pornografici; 3) che tale condotta aveva esposto il datore di lavoro alle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001, ancor più se i video cancellati avessero coinvolto anche persone minorenni. Da qui, la violazione degli obblighi, tra i tanti prescritti dal codice etico diffuso dal datore di lavoro, di tenere una condotta informata ai principi di dignità e moralità, nonché di impiegare le ore effettive di servizio e le apparecchiature aziendali solo per scopi lavorativi.

Il lavoratore aveva impugnato il licenziamento, ottenendo che lo stesso fosse dichiarato illegittimo, prima, dal Tribunale e, poi, dalla Corte di Appello, con conseguente reintegra nel posto di lavoro e condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità non superiore a dodici mensilità. In particolare, i giudici di appello dichiaravano l'illegittimità del licenziamento perché il datore di lavoro non avrebbe dimostrato, all'interno del disco fisso cancellato dal lavoratore, l'esistenza di

documenti di pertinenza aziendale e perché gli ispettori, travalicando i propri poteri, avrebbero mosso al lavoratore una richiesta di immediata e pubblica visione dei files incriminati, come tale lesiva del diritto alla privacy del lavoratore.
Per contro, la Corte di Cassazione, accogliendo il ricorso del datore di lavoro, dichiarava la legittimità del licenziamento intimato al dipendente. In particolare la Suprema Corte, pur dando atto della correttezza della premessa da cui muovono le osservazioni della Corte di Appello, e cioè che il datore di lavoro può far eseguire dei controlli mirati circa il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro (in questo caso, del p.c. aziendale) da parte dei dipendenti nel rispetto della loro privacy, ha ritenuto che non erano state correttamente valutate le concrete modalità con cui l'ispezione era stata condotta.
La Corte di Appello, di fatti, aveva dato ampia rilevanza alla circostanza che gli ispettori avessero preteso di aprire immediatamente e pubblicamente i files personali del lavoratore, ancorché le prove prodotte in giudizio avessero dimostrato il contrario. Inoltre, la Corte di Appello non aveva tenuto in alcun conto la circostanza che la condotta del lavoratore avrebbe potuto determinare l'applicazione, nei confronti del datore di lavoro, delle severe procedure sanzionatorie del D.Lgs. n. 231 del 2001.
Con il provvedimento in epigrafe, dunque, la Corte di Cassazione, chiamata ad operare l'ennesimo bilanciamento tra il diritto alla privacy dei dipendenti ed il potere di controllo sulle apparecchiature aziendali, ha fatto pendere l'ago verso il secondo, alla luce delle modalità nient'affatto invasive del controllo ispettivo (posto che quel controllo non implicava una visione "immediata" e "pubblica" dei files) e dell'esposizione del datore di lavoro a sanzioni penalmente rilevanti.

***

Cass. Civ. Sez. lav., 8 novembre 2016, n. 22653: Estinzione e risoluzione del rapporto di lavoro subordinato - Licenziamento - Applicabilità tutela reale - Computo annuale dei dipendenti - Ammissibilità.

Deve ritenersi che, ai fini dell'applicabilità della tutela reale in caso di licenziamento individuale illegittimo, il computo dei dipendenti vada effettuato tenuto conto della normale occupazione degli stessi e della normale produttività dell'impresa, senza dare rilievo alle contingenti ed occasionali contrazioni ed espansioni del livello occupazionale ed anche assumendo, quale arco temporale di riferimento, un anno intero.
Il caso deciso con il provvedimento in epigrafe riguardava il licenziamento per giusta causa di un lavoratore, cui era stato applicato il regime di tutela reale in quanto il numero di dipendenti dell'impresa era stato calcolato con riferimento all'anno antecedente il licenziamento. Il datore di lavoro impugnava tale statuizione della Corte di Appello, sostenendo che il periodo annuale mal si sarebbe adattato con realtà aziendali, come quella di specie, non soggette a mutazioni stagionali o a periodiche fluttuazioni, per le quali apparirebbe, invece, congruo adottare il periodo semestrale.
La Corte di Cassazione, premesso che la legge non stabilisce uno specifico ambito temporale per il calcolo del numero dei dipendenti e che per la valutazione di una ragionevole stabilità occupazionale deve aversi riguardo alla concreta organizzazione produttiva, così come alla sua collocazione nel mercato, ha confermato la tesi della Corte di Appello, anche perché il datore di lavoro non aveva fornito alcuna oggettiva giustificazione del fatto che sarebbe congruo fare riferimento, con riguardo alle imprese non soggette a fluttuazioni stagionali, ad un arco temporale semestrale, in luogo di quello annuale.
Inoltre, secondo la Suprema Corte, il datore di lavoro, così argomentando, avrebbe chiesto l'accoglimento di una conclusione (cioè, l'adozione del criterio semestrale, più dinamico rispetto a quello annuale) in palese contrasto con la sua premessa (cioè, l'essere la ricorrente una società priva di movimentazioni dinamiche di dipendenti), oltre che un nuovo giudizio di merito notoriamente incompatibile con le finalità del giudizio in cassazione.
Il provvedimento in epigrafe è espressione di un orientamento giurisprudenziale alquanto oscillante sulle modalità di computo del numero dei dipendenti ai fini dell'applicazione della tutela reale. Infatti, seppure sia certo il presupposto, condiviso da tante altre ed analoghe pronunce, della valutazione della ragionevole stabilità occupazionale con riguardo alla concreta organizzazione produttiva, non altrettanto certe sono le conclusioni rassegnate, volta per volta, dalla Corte di Cassazione.
Si pensi, ad esempio, che con provvedimento Cass. Civ. Sez. lav., 13 gennaio 2016, n. 362, di poco precedente a quello in epigrafe, è stato ritenuto legittimo il computo dei dipendenti effettuato con riguardo al momento stesso del licenziamento (precisamente, con riguardo al mese in cui il licenziamento veniva intimato al lavoratore), in quanto quel momento avrebbe rispecchiato le normali esigenze produttive dell'azienda.

***

Cass. Civ. Sez. lav., 11 novembre 2016, n. 22936: Rapporto di lavoro subordinato - Orario di lavoro - Regime di tempo parziale verticale ciclico - Computo anzianità contributiva annuale - Ammissibilità.

Deve riconoscersi al lavoratore l'intera anzianità contributiva annuale anche nei periodi in cui ha operato in regime di tempo parziale verticale ciclico, al pari di un qualsiasi lavoratore a tempo pieno.
Il provvedimento in epigrafe riguardava la richiesta di un lavoratore di vedersi riconosciuta l'intera anzianità contributiva annuale anche per i periodi in cui aveva lavorato in regime di part-time verticale ciclico. Il Tribunale aveva dichiarato improcedibile tale richiesta, mentre la Corte di Appello aveva ritenuto che la stessa non fosse supportata da alcuna norma di legge.
La Corte di Cassazione, premesso che l'art. 1, comma 4, del D.L. n. 338 del 1989 e l'art. 9 del D.Lgs. n. 61 del 2000 escludono per i lavoratori a tempo parziale, nella parte in cui disciplinano specificamente la retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei contributi previdenziali, l'applicazione del meccanismo di calcolo previsto dall'art. 7 del D.L. n. 463 del 1983, ha nondimeno statuito che quei contributi devono essere riproporzionati sull'intero anno cui si riferiscono, ancorché versati in relazioni a prestazioni lavorative eseguite per frazioni di esso.
Infatti, tale ultimo profilo, proseguiva la Suprema Corte, attiene all'anzianità previdenziale (e non già al minimale contributivo) che perdura, come il contratto di lavoro, anche nei periodi di sosta tipici dei lavoratori a tempo parziale. Sicché, non pare possibile escludere i periodi non lavorati dal calcolo dell'anzianità contributiva.
Diversamente, al lavoratore in regime di part-time verticale sarebbe riservato un trattamento doppiamente sfavorevole, posto che i periodi di interruzione della prestazione lavorativa non solo non danno diritto ad alcuna prestazione previdenziale, ma non giovano nemmeno ai fini dell'anzianità contributiva, con ciò risolvendosi in un'ingiustificata situazione di disuguaglianza vietata ai sensi dell'art. 3 Cost.
Il provvedimento in epigrafe si inserisce in un consolidato filone giurisprudenziale (tra cui si ricordano: Cass. Civ. Sez. lav., 3 novembre 2015, n. 24647; Cass. Civ. Sez. lav., 24 novembre 2015, n. 23948; Cass. Civ. Sez. lav., 29 aprile 2016, n. 8565), formatosi in seguito alla pronuncia resa dalla Corte di Giustizia Europea in data 10 giugno 2010 nei procedimenti riuniti C-395/08 e C- 396/08, secondo il quale i lavoratori a tempo parziale non possono essere, per ciò solo, trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo pieno con il differimento, nel tempo ed in proporzione corrispondente alla riduzione del loro orario di lavoro rispetto all'orario dei lavoratori a tempo pieno comparabili, della data di acquisizione del diritto alla pensione.

D&F Innangard International Employment Law Alliance
Corso Europa n. 13 - 20122 Milano
Tel. 02.76005739 - 02.76011419 - 02.780711
Fax 02.780736
studiolegale@daverioflorio.com
www.daverioflorio.com

SELLA GESTIONI SGR
GRUPPO BANCA SELLA

Oltre trent'anni nel settore del risparmio gestito, tra continuità e innovazione.

Nata nel 1983 Sella Gestioni SGR è una delle prime Società di Gestione italiane ad aver lanciato i fondi d'investimento.
Oggi presenta una gamma completa di prodotti e servizi per rispondere adeguatamente alle esigenze degli investitori: fondi comuni di diritto italiano e sicav lussemburghesi, fondo pensione, servizi di advisory per la clientela istituzionale.
Nel rapporto con i nostri investitori ci guidano principi di trasparenza, qualità e professionalità: diamo, infatti, ampia visibilità alle nostre scelte di investimento e alle performance realizzate.
Investiamo in tecnologia per offrire prodotti e servizi in linea con le esigenze dei nostri sottoscrittori: tuteliamo i loro investimenti con sistemi automatizzati di controllo del rischio.

Siamo una SGR al 100% Italiana: siamo vicini ai nostri clienti anche fisicamente; comprendiamo le loro esigenze di investimento, mantenendo una visione globale su tutti i mercati; gestiamo in Italia anche i fondi esteri.
Promuoviamo la diffusione di una cultura finanziaria responsabile e collaboriamo con tutti gli operatori del mercato per implementare le pratiche di sostenibilità ed eticità nel mondo finanziario.
Sella Gestioni SGR è specializzata nella previdenza complementare ed ha istituito e gestisce il Fondo Pensione Aperto EURORISPARMIO al quale possono aderire tutti i lavoratori dipendenti, collaboratori di azienda, lavoratori autonomi e liberi professionisti.



EURORISPARMIO

Il Fondo Pensione Aperto convenzionato con UN.I.CO.

EURORISPARMIO consente a tutti gli Associati di valorizzare i risparmi previdenziali aderendo al Fondo Pensione a condizioni agevolate.

- Scelta personalizzata dei Comparti o scelta guidata con percorsi predefiniti di allocazione del portafoglio (servizio "Lifecycle").
- Comparto "GARANZIA INFLAZIONE" che garantisce la restituzione dei capitali versati ed un rendimento minimo, nei casi previsti dal regolamento.
- Possibilità di aderire direttamente online versando da qualsiasi conto corrente bancario.
- Condizioni economiche agevolate.
- Massima trasparenza sotto il profilo di costi e rendimenti.
- Assistenza e formazione accurata e personalizzata.

Scopri tutti i dettagli sul sito dedicato www.iniziativeprevidenziali.it/unico

EURORISPARMIO è uno strumento di risparmio gestito di tipo previdenziale ed agevolato dal punto di vista fiscale, che consente di aggiungere alla pensione di base un'ulteriore rendita integrativa, con l'obiettivo di mantenere il tenore di vita raggiunto dopo anni di lavoro.
Tutti gli Associati, grazie alla convenzione, possono accedere al Fondo Pensione Aperto Eurorisparmio a condizioni agevolate tempo per tempo vigenti e contare su un'assistenza professionale e gratuita per pianificare un progetto personalizzato di previdenza complementare.
Sella Gestioni offre agli Associati sessioni formative gratuite per approfondire le tematiche della previdenza complementare e sfruttare gli importanti vantaggi fiscali previsti dalla normativa.
Inoltre, in qualità di datori di lavoro, è possibile estendere l'opportunità anche ai propri dipendenti e collaboratori, e contestualmente ottimizzare il costo del personale.
Le agevolazioni sono applicabili anche ai familiari fiscalmente a carico degli Associati aderenti al Fondo.

SELLA GESTIONI SGR, Via Vittor Pisani 13 , 20124 Milano - info@sellagestioni.it - 800.10.20.10

Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari.
Prima dell'adesione leggere la Nota Informativa ed il Regolamento, disponibili sul sito www.eurorisparmiofondopensione.it.

INDICE

Articolo	pag
LO SMART WORKING STA ARRIVANDO… MA SEMBRA DIVERSO DA QUELLO ATTESO *di Adalberto Carpentieri e Filippo Mengucci*	1
LA PROVA DEL FATTO AL FINE DEL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO *di Alfonso Corvino*	3
L'ADOZIONE DI MODELLI ORGANIZZATIVI AI SENSI DEL D.LGS.231/2001 E LA DISCIPLINA AZIENDALE *di Marco D'Orsogna Bucci*	5
PENSARE POSITIVO PUÒ FAVORIRE LA RIPRESA *di Maurizio Centra*	7
I NUOVI CONTROLLI A DISTANZA DEI LAVORATORI *di Stefano Danesin*	8
LA TUTELA DELLA MATERNITÀ E RISVOLTI SOCIO ECONOMICI NEL VENTUNESIMO SECOLO. *di Gaia Davini*	9
LA MAPPA INTERNAZIONALE DEL LAVORO *di Paolo Soro*	10
LA DELEGA DI FUNZIONI NEL D. LGS. 81/2008 *di Mitri Ficarelli*	12
CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO O COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA *di Martina Iorio*	14
LAVORO A TEMPO DETERMINATO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: ILLEGITTIMITÀ E RISARCIMENTO DEL DANNO *di Isabella Marzola*	17
NOVITÀ IN MATERIA DI COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO *di Fabrizio Smorto*	18
STUDI E PROFESSIONISTI: ELEMENTI QUALIFICANTI TRA LAVORO AUTONOMO E DIPENDENTE *di Stefano Ferri*	20
RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA *a cura dell'avv. Bernardina Calafiori - socio fondatore Studio Legale Daverio & Florio*	21

IL COMMERCI@LISTA®

Piazza Vittorio Veneto - 13900 Biella
Testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576
ISSN 2531-5250

© Tutti i diritti riservati

Direttore responsabile
Domenico Calvelli

Redattore capo
Alfredo Mazzoccato

Redattore capo area lavoro
Martina Riccardi

Redattore capo area tributaria
Paolo Sella

Redattore capo area societaria
Roberto Cravero

Redattore capo area economia aziendale
Alberto Solazzi

Comitato di redazione area lavoro
Bruno Anastasio, Paride Barani, Maurizio Centra, Cristina Costantino, Ermelindo Provenzani, Martina Riccardi, Marco Sambo, Graziano Vezzoni.
comitatoredazione@gruppoarealavoro.it

Redattori 2017
Bernardina Calafiori, Adalberto Carpentieri, Maurizio Centra, Alfonso Corvino, Marco D'Orsogna Bucci, Stefano Danesin, Gaia Davini, Stefano Ferri, Mitri Ficarelli, Martina Iorio, Isabella Marzola, Filippo Mengucci, Fabrizio Smorto, Paolo Soro.

GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO
groups/gruppoodcecarealavoro

COMITATO SCIENTIFICO

International Tax Law Center
C.I.D.T.
Centro Internazionale Diritto Tributario

Associazione Italiana Professionisti della Giustizia Tributaria
AIPGT

Affidavit Commercialisti®

FONDAZIONE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI BIELLA
Fondazione Italiana di Giuseconomia

L'AVVOC@TO®
rivista di cultura giuridica

I contenuti ed i pareri espressi sono da considerarsi opinioni personali degli autori e debbono pertanto ritenersi estranei all'editore, al direttore, alla redazione ed agli organi della testata che, non ne sono in alcun modo responsabili. L'editore non ha alcun rapporto contrattuale con gli autori, che contribuiscono in forma del tutto liberale con l'invio occasionale di propri articoli o lavori.
La redazione si riserva di modificare e/o abbreviare. Poiché i contributi ed il lavoro di impaginazione sono effettuati su base volontaria, saranno sempre gradite segnalazioni di eventuali refusi o riferimenti inesatti.