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. 9 **testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576 - ISSN 2531-5250** **Novembre/Dicembre 2017**

In collaborazione con il COMITATO SCIENTIFICO GRUPPO ODCEC AREA LAVORO

RIFLESSIONI SULLE COLLABORAZIONI ETERORGANIZZATE

*di Domenico De Feo**

Il disegno ispiratore del *Jobs Act* ha confermato la volontà legislativa di rilanciare il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato come forma contrattuale dominante: in tal senso, assume pregnante rilievo sistematico l'art. 1 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che testualmente recita "*il contratto di lavoro subordinato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro*". Nella indicata direttrice di *favor* nei confronti della subordinazione si pone altresì una serie di evidenti indicatori, quali il superamento delle collaborazioni a progetto (art. 52, comma 1, della stessa norma) e dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro (art. 53), l'introduzione del contratto di lavoro a tutele crescenti (che comporta, per le assunzioni successive al 7 marzo 2015, una ulteriore marginalizzazione dell'area di applicazione della tutela reintegratoria (cfr. d.lgs. 23/2015), gli incentivi alle assunzioni sotto forma di sgravio contributivo e la flessibilizzazione dell'impiego delle risorse attraverso l'ampliamento dei limiti dello *jus variandi,* ossia del potere del datore di lavoro di assegnare il lavoratore a mansioni diverse (cfr. art. 2103 del codice civile, novellato dall'art. 3 del d.lgs. 81/2015).

Nel quadro delle misure volte alla prevenzione e contrasto degli abusi nell'impiego improprio della tipologia contrattuale del lavoro autonomo, l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 ha disposto che, a partire dall'1 gennaio 2016, alle collaborazioni nella forma del contratto di collaborazione coordinata e continuativa od in quella del lavoro autonomo (c.d. "*a partita iva*") si applica la disciplina del lavoro subordinato qualora le stesse si concretizzino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, e le cui modalità esecutive siano organizzate dal committente con riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro. Appare evidente l'intento del Legislatore di restringere ulteriormente l'accesso a quelle forme di lavoro autonomo che si prestino ad un uso improprio, se non addirittura elusivo, spingendo i rapporti di collaborazione (non solo i co.co.co., ma anche le c.d. "*partite iva*") verso l'area della subordinazione. Del resto, l'abolizione delle collaborazioni a progetto avrebbe potuto dare un rinnovato impulso alle collaborazioni coordinate e continuative (si ricorderà che il d.lgs. 276/2003, nell'introdurre l'obbligo di ricondurre le collaborazioni ad uno specifico progetto, mirava proprio a combattere l'utilizzo improprio di tale tipologia contrattuale).

La difficile catalogazione delle collaborazioni

Le cosiddette collaborazioni eterorganizzate pongono una serie di questioni, sia di carattere astratto/sistematico, sia pratico/attuativo. Sotto il primo profilo, ci si deve chiedere se il legislatore si sia limitato ad introdurre una mera estensione della disciplina del lavoro subordinato a fattispecie di lavoro autonomo, o, se invece la norma venga a incidere sulla fattispecie "*lavoro subordinato*", modificandone i confini. In altre parole, le collaborazioni organizzate dal committente conservano la loro natura di rapporti di lavoro autonomo o, piuttosto, il potere unilaterale del committente di organizzare le modalità di esecuzione della prestazione nel luogo e nei tempi impedisce che tali rapporti siano "*coordinati con il committente*" (la coordinazione presuppone infatti un accordo tra le parti nella esecuzione della prestazione).
L'interpretazione letterale della disposizione induce invero a ritenere che la statuizione estenda semplicemente il campo di applicazione della disciplina del lavoro subordinato a rapporti ritenuti di natura autonoma, senza alterare direttamente la natura del rapporto di cui all'art. 2094 del codice civile (in altre parole, le collaborazioni eterorganizzate non si collocano accanto alla fattispecie dei rapporti eterodiretti e, conseguentemente, non integrano l'area del lavoro subordinato). Ci sono invero altre considerazioni di carattere giuridico-interpretativo che portano alle stesse conclusioni, ma non è questa la sede per avventurarsi in sofisticate disquisizioni dottrinali. Quello che invece preme rilevare è che, dal punto di vista pratico/attuativo, non si può non osservare come diventi obiettivamente difficile districarsi tra le diverse tipologie di rapporto. Cerchiamo di fare un po' di ordine:

- il coordinamento costituisce l'elemento qualificante della parasubordinazione;
- l'eterorganizzazione determina l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni coordinate e continuative;
- l'eterodirezione rappresenta il principale elemento identificativo della subordinazione.

Semplificando così, la classificazione del rapporto sembrerebbe agevole, ma certo è che, al di là di banali sintetizzazioni, appare in concreto difficile distinguere tra collaborazione etero-organizzata e collaborazione coordinata: se infatti è vero che nella coordinazione le modalità di tempo e di luogo di esecuzione della prestazione devono essere concordate dalle parti nel contratto o di volta in volta durante lo svolgimento del rapporto, è altrettanto vero che la coordinazione stessa comporta l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e, dunque,

una certa ingerenza del committente sulle modalità, anche spazio-temporali, di esecuzione della prestazione. Si aggiunga poi che, almeno di regola, il collaboratore è soggetto contrattualmente "debole". Ne consegue che la coordinazione, in concreto, si atteggerà secondo forme e con modalità sensibilmente vicine, se non del tutto sovrapponibili, alla etero-organizzazione.

Per altro verso, le collaborazioni eterorganizzate, nel mantenere la loro natura di lavoro autonomo, interferiscono con la fattispecie del lavoro subordinato: si ricorderà infatti quella consolidata giurisprudenza che tende a ricondurre nell'area della subordinazione anche i rapporti caratterizzati da inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale, e quindi in sostanza anche i rapporti caratterizzati da prestazioni eterorganizzate, pur in assenza della prova dell'eterodirezione; ci si intende qui riferire, in particolare, a quegli orientamenti giurisprudenziali che mirano alla valorizzazione degli indici sussidiari della subordinazione, riconducendo all'art. 2094 del codice civile i rapporti di lavoro caratterizzati dall'inserimento del prestatore nell'organizzazione dell'impresa, dalla continuità della prestazione lavorativa, dalla presenza di un orario di lavoro.

Da ciò consegue che l'estensione della disciplina del lavoro subordinato a fattispecie di lavoro autonomo operata dall'art. 2, primo comma, del d.lgs. 81/2015, restringe, sia pure in via indiretta, la fattispecie di cui all'art. 2094 del codice civile, e, più in particolare, la nozione di lavoro subordinato usualmente recepita dal diritto vivente.

Per meglio confondere il quadro, le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, con sentenza n. 1545 del 20 gennaio 2017, hanno sensibilmente riavvicinato la fattispecie del lavoro coordinato all'area della subordinazione allorché hanno affermato che "*il coordinamento deve essere inteso in senso verticale, ossia deve rappresentarsi come una situazione per cui il prestatore d'opera parasubordinata* è *soggetto ad un coordinamento che fa capo ad altri, in un rapporto che deve presentare connotati simili a quelli del rapporto gerarchico propriamente subordinato. È per questo, ossia al fine di favorire la parte normalmente più debole, che il rapporto parasubordinato* è *assoggettato dal legislatore alla medesima disciplina processuale prevista per quello subordinato. In altri termini, l'attività coordinata* è *sinonimo di attività in qualche misura eterodiretta o, comunque, soggetta ad ingerenze o direttive altrui.*"

I contenuti dell'eterorganizzazione

Affinché alle collaborazioni eterorganizzate possa essere applicata la disciplina del lavoro subordinato è necessario che congiuntamente ricorrano tutti e tre i requisiti indicati dall'art. 2, primo comma, del d.lgs. 81/2015, come precisato dalla circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 3 del 1° febbraio 2016.

Più in particolare, la collaborazione:

- deve avere carattere "*esclusivamente personale*" e non soltanto *"prevalentemente personale",* come invece statuito dall'art. 409, primo comma, n. 3, del codice di procedura civile;
- deve avere carattere "*continuativo*"; da rilevare che mentre l'art. 409, n. 3, del codice di procedura civile usava il termine prestazione di opera (continuativa), la disposizione in commento fa riferimento alla prestazione di lavoro, cosa che lascia intendere come ormai in queste collaborazioni assuma rilievo il lavoro in sé considerato, senza alcun richiamo al concetto di *opus* e quindi di risultato;
- deve essere organizzata dal committente *"anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro".*

È importante evidenziare che il potere del committente di imporre alla prestazione lavorativa del collaboratore le modalità spazio-temporali più utili agli interessi dell'impresa sussiste non solo all'inizio del rapporto, ma anche nel corso del suo ordinario svolgersi, cosa che effettivamente incide sull'autonomia del collaboratore.

La certificazione dell'assenza dei requisiti delle collaborazioni organizzate dal committente

L'art. 2 comma 3, del d.lgs. 81/2015 prevede la possibilità di richiedere alle commissioni di certificazione di cui all'art. 76, d.lgs. n. 276 del 2003 che venga certificata l'assenza dei requisiti dell'art. 2, comma 1. L'oggetto della certificazione è indicato (e dunque si svolgerà) in negativo, nel senso cioè di assenza dei requisiti della continuità, della esclusiva personalità e della etero-organizzazione, nel qual caso verranno a prodursi gli effetti tipici della certificazione. In un quadro di riferimento così complicato, ricorrere alla certificazione può costituire un ottimo rimedio a fronte delle incertezze applicative e dei problemi di catalogazione della fattispecie fin qui segnalati.

* *Avvocato in Roma, Studio legale Marazza e Associati*

INTRODOTTO IL WHISTLEBLOWING NELL'ORDINAMENTO NAZIONALE

*di Vittorio De Luca * e Giulia Galli***

Dopo un lungo inter parlamentare, durato quasi due anni, il 15 novembre 2017, la Camera dei Deputati ha approvato il disegno di legge n. 2208 che disciplina il cosiddetto *whistleblowing*. La necessità di adottare tale provvedimento era stata sollecitata, ormai da tempo, da diversi esponenti politici e rappresentanti delle istituzioni, con l'auspicio che le nuove disposizioni possano scalfire la tradizionalmente scarsa propensione culturale italiana alla delazione, di cui ha dato atto persino l'Autorità Nazionale Anticorruzione in occasione della pubblicazione del report annuale in tema di corruzione.

L'intento del legislatore è che, a seguito dell'entrata in vigore della legge, possa anche migliorare la posizione dell'Italia nel ranking mondiale della lotta alla corruzione (attualmente al 60^ posto su 176 paesi).
Il testo approvato in via definitiva consentirà di colmare un vuoto legislativo e di prevenire vicende come quella che recentemente ha coinvolto un ex dipendente di una nota società di trasporti che, licenziato dopo aver denunciato il *top managment* della società all'autorità giudiziaria per gravi condotte illecite, si è visto respingere il ricorso in quanto il giudice del lavoro ha ritenuto non applicabile la tutela antidiscriminatoria del whistleblowing ai dipendenti di aziende private.

Quanto al contenuto specifico del provvedimento in esame, la principale novità riguarda l'estensione della tutela anche alle società private, per i dipendenti che segnalano internamente o denunciano all'autorità giudiziaria condotte illecite o violazioni relative al modello di organizzazione, di cui sono venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. La disposizione modifica, infatti, l'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 in tema di "Responsabilità amministrativa degli enti". In particolare, la norma introduce l'obbligo per tutte le società che hanno adottato un modello di gestione e organizzazione dell'ente di prevedere procedure, anche informatiche, che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante.
Viene, inoltre, sancita espressamente la nullità di ogni misura ritorsiva e/o

discriminatoria adottata nei confronti del lavoratori, ivi incluso il licenziamento o il mutamento di mansioni. Come già stabilito dall'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001 con riferimento al settore pubblico, viene prevista l'inversione dell'onere probatorio, per cui competerà al datore di lavoro dimostrare che l'adozione di tali misure è estranea alla segnalazione effettuata dal dipendente.

Nell'attesa dell'approvazione della legge, in alcuni settori era stato già introdotto a carico degli enti l'obbligo di adottare procedure per le segnalazioni dei dipendenti, dietro la spinta normativa dell'Unione Europea. Il decreto legislativo 12 maggio 2015, n. 72 aveva, infatti, stabilito che le banche e gli intermediari finanziari devono obbligatoriamente dotarsi di procedure specifiche per la segnalazione al proprio interno da parte del personale di violazioni di norme disciplinanti l'attività svolta nei relativi settori. Procedure che - specifica il decreto - devono non solo garantire la riservatezza del *whistleblower,* ma anche tutelare adeguatamente quest'ultimo avverso "*condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione*".
Nell'ottica di adeguarsi alle disposizioni contenute nella legge approvata, e più in generale per adottare utili strumenti - in conformità con le più generali finalità del d.lgs. 231/2001 - al fine di contrastare non solo la commissione di illeciti, è più che mai opportuno che le aziende inizino a predisporre ed adottare delle adeguate procedure aziendali. Nell'ambito di tali procedure è necessario che vengano esplicitati nel modo più semplice possibile i principi e le modalità di implementazione della procedura di segnalazione (es. attivazione di appositi indirizzi email, utilizzo di sistemi di intranet aziendale). Sarà quindi necessaria altresì un'adeguata formazione dei dipendenti e dei destinatari delle eventuali segnalazioni, che dovranno adeguatamente fornire un riscontro al segnalante, così da non scoraggiare eventuali segnalazioni future.

* *Avvocato e Dottore Commercialista in Milano, Managing Partner dello Studio De Luca & Partners (*info@delucapartners.it*)*
** *Avvocato in Milano*

"DANNO COMUNITARIO": LE ACCESE DISPUTE E LE POSSIBILI SOLUZIONI

*di Gaetano Gianni**

Il lavoro pubblico "privatizzato" continua a generare aspri dibattiti interpretativi e divergenze applicative notevoli. Ciò non vuol dire che il progetto normativo di rendere in qualche modo omogenea la disciplina dei rapporti di lavoro tra il settore privato e quello pubblico possa dirsi per questo fallito. Anzi la "privatizzazione" del lavoro pubblico ha certamente contribuito a ridurre disuguaglianze ingiustificate ed a conferire certezza al diritto nell'ambito del pubblico impiego. Tuttavia permangono aree di forte contrasto, mosse da oggettive difficoltà interpretative, aggravate dalla riluttanza degli operatori a superare assetti giuridico istituzionali consolidati. Così capita di dovere assistere a situazioni che, pur nel disastrato sistema giudiziario italiano, non sono per fortuna per nulla frequenti. Ci si riferisce in particolare ad una vicenda verificatasi recentemente: un giudice di merito (Tribunale di Velletri, sentenza del 14 marzo 2017) ha sconfessato e criticato apertamente una decisione della Corte di Cassazione, che era stata presa appena un anno prima a Sezioni Unite, ossia in quella forma che dovrebbe rappresentare la massima espressione della funzione nomofilattica. Dunque nemmeno l'autorevolezza di precedente proveniente dal supremo gradino della giurisprudenza di legittimità, dalle Sezioni Unite per l'appunto, sembra più riuscire ad essere decisiva per un giudice di tribunale, che nel caso in esame se ne è distaccato con decisa convinzione. Ad attenuare la stranezza dell'evento soccorre la considerazione del tema intorno a cui si controverte, una questione complessa e spinosa, foriera di rilevanti implicazioni e difficile da risolvere per i troppi nodi che l'avviluppano.

Contesto in cui è maturata la sentenza n. 5072 del 2016 delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione

Il Supremo Collegio è stato chiamato al difficile compito di dirimere una volta per tutte le dispute intorno alla interpretazione dell'art. 36, co. 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*.

Come è noto, il d.lgs. 165/2001 costituisce una delle pietre miliari del processo di privatizzazione del rapporto di pubblico impiego. Per la parte che qui interessa, dopo avere confermato la possibilità per le pubbliche amministrazioni di stipulare contratti di lavoro a tempo determinato o in altre forme flessibili, al quinto comma dell'art. 36 - in coerenza con i principi giuridici costituzionali in materia - ha stabilito perentoriamente che stipulazione di contratti di lavoro flessibili, fatta in violazione di norme di legge, non può giammai comportare *«la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione»*. Inoltre *«il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative»*.

Come era lecito attendersi, man mano che si veniva formando una giurisprudenza particolarmente rigorosa in materia di contratto di lavoro a tempo determinato nel settore privato, in particolare sulla interpretazione degli stretti vincoli di legittimità del d.lgs. 368/2001, parte della dottrina e della giurisprudenza non hanno risparmiato critiche aspre alla differente consistenza delle tutele nei due settori del diritto del lavoro, caratterizzato quello privato dalla "sanzione" forte della reintegrazione, non ipotizzabile invece in quello pubblico. Tanto più che si è subito compreso come l'insieme dei principi garantisti cui è soggetta la disciplina del risarcimento del danno nel nostro ordinamento (allegazione del danno, onere della prova, quantificazione, etc.) abbia finito per rendere estremamente difficile l'applicazione di conseguenze risarcitorie, a fronte di stipulazioni illegittime di contratti di lavoro flessibili. Una tale realtà portava con sé una doppia frustrazione. Da un lato infatti i lavoratori si ritrovavano nella sostanza privi di tutela. Dall'altro lato, la mancanza di un adeguato apparato sanzionatorio confliggeva con la necessità, soprattutto nell'ambito dei contratti a termine, di ottemperare ai principi giuridici di livello europeo, che hanno sempre imposto agli stati membri di approntare misure sanzionatorie adeguate, idonee a scoraggiare la reiterazione di condotte illegittime.

Una tale analisi, in realtà, sembrava essere condivisa un po' da tutti gli interpreti e gli operatori che si sono occupati della materia. A dividerli era la prospettazione dei rimedi da adottare. Da una parte c'era chi frenava sulla possibilità che si potessero forzare

i principi positivi consolidati espressi dal nostro ordinamento in tema di risarcimento del danno, fino ad applicare indennizzi predeterminati e sganciati dalla sussistenza di un danno. Dall'altro c'era invece chi riteneva che per superare le distorsioni di una disciplina giuridica insoddisfacente per i lavoratori ed illecita per l'ordinamento europeo, si potesse trarre da quest'ultimo la fonte per affermare principi giuridici inediti in materia risarcitoria, perseguendo anche la finalità di appagare l'esigenza di giustizia sostanziale a fronte di comportamenti illegittimi della pubblica amministrazione (PA). In qualche modo, le SS.UU. della Corte di Cassazione si sono allineate a questa ultima linea interpretativa.

Non possiamo esimerci dall'avvertire che il tema trattato è foriero di innumerevoli e gravi problematiche. Dai contrasti tra le fonti di diritto multilevel, alla esatta interpretazione delle norme e delle finalità contenute nella direttiva 1999/70/CE, dai confini delle interpretazioni *"orientate"* (costituzionalmente, al diritto dell'UE) alla tipologia di conseguenza sanzionatoria da ritenersi più idonea ad essere applicata "analogicamente" al caso di specie, se quella del licenziamento e dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori (legge 300/1970) o quella prevista dall'art. 32 della legge 183/2010 (tema quest'ultimo su cui la sentenza delle SS.UU. in parola si è lungamente soffermata). La questione di specifico interesse per questo contributo è tuttavia solo quella della natura della conseguenza risarcitoria che la Cassazione ha disegnato con il deposito della sentenza n. 5072 del 2016. Soprattutto la giurisprudenza, successiva alla detta sentenza, ha interpretato il rimedio ipotizzato dalla Suprema Corte come una ipotesi di «sanzione ex legge» (così per esempio la Corte d'Appello di Roma con la sentenza n. 3672/2016, del 22 giugno 2016) oppure come una presunzione iuris et de iure, fatto che ha innescato la dura presa di posizione del Tribunale di Velletri (oltre che di parte della dottrina).

Ciò che ha affermato la Cassazione con la sentenza 5072/2016

La causa aveva ad oggetto l'accertamento della legittimità di contratti di lavoro a tempo determinato stipulati da un soggetto pubblico, ma alle SS.UU. è stata demandata la decisione sulle conseguenze da applicare una volta accertata l'illegittimità dei contratti. Il dato normativo da interpretare e applicare è quello contenuto nell'art. 36, co. 5, d.lgs. 165/2001, ove si afferma: *«In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative».*

La materia è molto complessa e non è possibile dare conto della disputa in atto senza presentare, con un minimo di dettaglio, la sentenza delle SS.UU. in questione.

La normativa europea che influenza la disciplina del contratto a termine è, come è noto, contenuta nella Direttiva 1999/70/CE, attuativa dell'accordo quadro sottoscritto dalle Organizzazioni intercategoriali UNICE, CEEP e CES. Secondo la Suprema Corte ciò che *«maggiormente interessa al fine di decidere la presente controversia è la clausola 5, che prevede misure di prevenzione degli abusi».* Più avanti nella sentenza il concetto viene ripetuto e specificato: *«Ciò che però maggiormente rileva in causa è l'attuazione della clausola 5 dell'accordo quadro, alla quale possono riferirsi gli artt. 4 e 5, rispettivamente sulla disciplina della proroga e sulla successione di contratti a termine; disposizioni dirette appunto a contrastare l'abusivo ricorso al contratto a termine come richiesto dalla clausola 5 dell'accordo quadro».* Sono pertanto le violazioni di tali due articoli del d.lgs. 368/2001 a richiedere sanzioni adeguate, soprattutto nei rapporti di pubblico impiego, nei quali – come si è detto, ed è noto – non è prevista, né possibile, la reintegrazione in servizio quale effetto della violazione delle norme che disciplinano proroghe e rinnovi contrattuali.
Ed è proprio l'art. 36, co. 5, d.lgs. 165/2001, in coerenza con il nostro ordinamento costituzionale, a vietare la reintegrazione in servizio come sanzione del contratto illegittimo nel pubblico impiego. Le SS.UU. si chiedono quindi, in tale contesto *«… cosa intende per danno risarcibile il d.lgs. 165 del 2001 cit. ex art. 36, comma 5 … La norma non aggiunge altro e quindi deve farsi riferimento alla regola generale della responsabilità contrattuale posta dall'art. 1223 c.c., secondo cui il risarcimento del danno deve comprendere così la perdita subita, nella specie dal lavoratore, come il mancato guadagno, in quanto ne siano conseguenza immediata e diretta».* Di certo, si precisa *«il danno non è la perdita del posto di lavoro a tempo indeterminato, perché una tale prospettiva non c'è mai stata … Lo stesso art. 36, comma 5, cit., definisce il danno risarcibile come derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative e non già come derivante dalla perdita di un posto di lavoro».* Quindi *«Il danno è un altro… Il lavoratore, che abbia reso una prestazione lavorativa a termine subisce gli effetti pregiudizievoli che, come danno patrimoniale, possono variamente configurarsi. … Si può soprattutto ipotizzare una perdita di chance, nel senso che, se la pubblica amministrazione avesse operato legittimamente emanando un bando di concorso per il posto, il lavoratore, che si duole dell'illegittimo ricorso al contratto a termine, avrebbe potuto parteciparvi e risultarne vincitore. Le energie lavorative del dipendente sarebbero state liberate verso altri impieghi possibili ed in ipotesi verso un impiego alternativo a tempo indeterminato. Il lavoratore che subisce l'illegittima apposizione del termine o, più in particolare, l'abuso della successione di contratti a termine rimane confinato in una situazione di precarizzazione e perde la chance di conseguire, con percorso alternativo, l'assunzione mediante concorso nel pubblico impiego o la costituzione di un ordinario rapporto di lavoro privatistico a tempo indeterminato».* Ma, avverte la Corte a questo punto *«l'onere probatorio di tale danno grava interamente sul lavoratore … Pur potendo operare il regime delle presunzioni semplici (art. 2729 c.c.), però indubbiamente il danno una volta escluso che possa consistere nella perdita del posto di lavoro occupato a termine può essere in concreto di difficile prova… di qui il monito della Corte di giustizia con riferimento all'ipotesi dell'abuso del ricorso al contratto a termine».*

Le SS.UU. si dilungano anche su tutte le «misure energetiche» che hanno rafforzato la dissuasività del ricorso a contratti a termine illegittimi (responsabilità del dirigente, etc.). Tuttavia tali misure non sono sufficienti ad assicurare una forte dissuasività riguardo agli abusi, ritiene la Corte, almeno finché *«il diritto a detto risarcimento è subordinato all'obbligo, gravante su detto lavoratore, di fornire la prova di aver dovuto rinunciare a migliori opportunità di impiego, se detto obbligo ha come effetto di rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio, da parte del citato lavoratore, dei diritti conferiti dall'ordinamento dell'Unione. … È questo uno snodo decisivo della questione portata all'esame di queste sezioni unite».* Deve quindi superarsi tale *«snodo decisivo».* La Corte intravede due vie d'uscita: da un lato, può essere sollevato incidente di costituzionalità, per violazione dell'art. 117 Costituzione, co. 1. Tuttavia *«prima di sollevare l'incidente di costituzionalità e come condizione preliminare di ammissibilità c'è da sperimentare la possibilità di un'interpretazione adeguatrice».* Ma, avverte *«L'interpretazione adeguatrice, orientata alla conformità costituzionale*

della normativa ordinaria, si muove comunque nel perimetro delle interpretazioni plausibili e non svincola del tutto il giudice dal dato positivo della norma interpretata. Sussiste si è osservato un limite all'interpretazione adeguatrice al di là della quale c'è solo l'incidente di costituzionalità (cfr., in altra materia, Corte cost. n. 77 del 2007)». Tale fondamentale osservazione della Corte, decisa, concisa ed incisiva, non dovrebbe mai essere scordata o sottovalutata, perché riguarda le fondamenta del nostro ordinamento istituzionale e costituzionale: il dato positivo della norma, l'interpretazione plausibile costituiscono limiti invalicabili della cd. interpretazione adeguatrice.

A questo punto si può chiudere il cerchio sulla soluzione data dalla Suprema Corte alla questione sottoposta al suo vaglio. Per superare l'obiezione della CGE sulla effettiva dissuasività, effettività, proporzionalità della sanzione prevista dall'art. 36, co. 5, d.lgs. 165/2001 la Corte afferma che nel caso di specie *«il lavoratore è esonerato dalla prova del danno nella misura in cui questo è presunto e determinato tra un minimo ed un massimo … La trasposizione di questo canone di danno presunto esprime anche una portata sanzionatoria della violazione della norma comunitaria, sì che il danno così determinato può qualificarsi come 'danno comunitario'».* Ma precisa: *«L'indennità risarcitoria ex art. 32, comma 5, cit. ha una diversa valenza secondo che sia collegata, o no, alla conversione del rapporto. Per il lavoratore privato l'indennizzo ex art. 32, comma 5, è in chiave di contenimento del danno risarcibile per essere o poter essere l'indennizzo meno del danno che potrebbe conseguire il lavoratore secondo i criteri ordinari; Per il lavoratore pubblico invece l'indennizzo ex art. 32, comma 5, è, all'opposto, in chiave agevolativa, di maggior tutela nel senso che, in quella misura, risulta assolto l'onere della prova del danno che grava sul lavoratore».* Tali concetti vengono ribaditi più avanti: *«L'indennità ex art. 32, comma 5, quindi, per il dipendente pubblico che subisca l'abuso del ricorso al contratto a tempo determinato ad opera di una pubblica amministrazione, va ad innestarsi, nella disciplina del rapporto, in chiave agevolativa dell'onere probatorio del danno subito».* Al lavoratore pubblico, a differenza di quello privato, per il quale l'indennità è prevista in misura fissa, avendo pure la sanzione del licenziamento *«non è precluso di provare che le chances di lavoro che ha perso … si traducano in un danno patrimoniale più elevato».*

La "ribellione" del Tribunale di Velletri

Come si è anticipato, con una operazione abbastanza inconsueta, il Tribunale di Velletri, facendosi interprete delle critiche mosse da parte della dottrina alla decisione della Suprema Corte, nel decidere una causa sottoposta alla sua giurisdizione, si è nettamente discostato dai principi appena espressi dalle SS.UU.. Senza entrare troppo nel merito della decisione (sent. 14 marzo 2017, est. Russo; la si può trovare in ADL, 4-5 2017, p. 1209, nota Riccobono), basti sottolineare come il giudice di merito abbia nella sostanza ritenuto che il nostro ordinamento interno non consentirebbe una interpretazione "adeguatrice" come quella propugnata dalla Corte di Cassazione. Le motivazioni della sentenza sono lunghe e complesse, e si soffermano su ogni aspetto delle questioni affrontate, formando una specie di specchio che, seguendo lo stesso percorso argomentativo seguito dalla Cassazione vi contrappone uguali argomentazioni ma di segno contrario.
E la conclusione del ragionamento del giudice di merito è che *«va respinta una interpretazione che postuli un danno in re ipsa, contraria ad un costante indirizzo giurisprudenziale secondo il quale il risarcimento dei danni scaturenti dal rapporto lavorativo – quale ad esempio il danno biologico o quello di perdita di chance – va provato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento e, quindi, anche attraverso la prova per presunzioni, sottoponendo alla valutazione del giudice precisi elementi in base ai quali sia possibile risalire attraverso un prudente apprezzamento alla esistenza dei danni denunziati (cfr. Cass., Sez. Un., 11 novembre 2008 n. 26972 ed in precedenza Cass., Sez. Un., 24 marzo 2006 n. 6572)».* Riguardo alla compatibilità con i principi dell'UE, afferma che *«il nostro sistema giuridico prevede, all'art. 36 del testo unico del pubblico impiego, il diritto al risarcimento del danno, oltre ad un accentuato regime di responsabilità dirigenziale, che assume un evidente contenuto dissuasivo al ricorso abusivo alla reiterazione di contratti di lavoro a tempo determinato».*

La sentenza del Tribunale di Velletri, benché susciti perplessità se la si guarda nell'ottica della tenuta del sistema giustizia e della architettura giurisdizionale, ha però il pregio di esplicitare le perplessità che suscita la sentenza delle SS.UU, anche se occorre dire che il giudice di Velletri non convince con la soluzione (in realtà non soluzione) proposta.

Si può ritenere che la Cassazione abbia introdotto nell'ordinamento un caso di danno in re ipsa?

A parere di chi scrive ciò, in realtà, non è avvenuto. Reiteratamente la Suprema Corte afferma nella sua decisione che la presunzione si applica *«in chiave agevolativa dell'onere della prova».* Nella prima parte della sentenza le SS.UU. illustrano quale sia la nozione di danno desumibile dall'art. 36, co. 5, d.lgs. 165/2001, richiamando l'art. 1223 del codice civile e soffermandosi soprattutto sul danno da *«perdita di chance»*, individuato come il danno maggiore che il lavoratore può subire in tali casi. Insomma la Corte di legittimità nel suo ragionamento parte dalla considerazione che la norma positiva, da interpretare e non certo da sovvertire, richiede implicitamente ma ineludibilmente l'esistenza di un danno, perché si dia corso ad un risarcimento, poiché – come è stato giustamente sottolineato dal Tribunale di Velletri, e come di certo la Cassazione non ignora – nel nostro ordinamento, e precipuamente nel diritto del lavoro, non è prevedibile un onere risarcitorio in mancanza di danno. Tuttavia è giustissima la preoccupazione della Cassazione quando afferma che la prova di tale danno è sommamente difficile per il lavoratore, per cui, in chiave di interpretazione adeguatrice, si rende necessario sollevare il lavoratore da tale onere e, conseguentemente prevedere un criterio di risarcimento predeterminato - ovviamente, in mancanza di esatta individuazione del danno - da trasporre dalla disciplina sanzionatoria prevista dall'art. 32, l. 183/2010, per i contratti privati. Sarebbe un grave errore (che forse il Tribunale di Velletri ha commesso) sottovalutare la complessità delle argomentazioni delle Cassazione a SS.UU., la quale ha reiteratamente ribadito giustamente che una interpretazione adeguatrice deve necessariamente muoversi *«nel perimetro delle interpretazioni plausibili e non svincola del tutto il giudice dal dato positivo della norma interpretata».* In caso contrario esiste solamente *«l'incidente di costituzionalità».* Quindi, e ovviamente, l'interpretazione adeguatrice non può giammai essere *contra legem.*

A questo punto rimane solamente una via per ricondurre la sentenza delle SS.UU. nel suo giusto alveo di decisione rispettosa sia dei dettami dell'UE, sia dei principi fondamentali informatori del diritto interno. Occorre considerare che "l'interpretazione in chiave agevolativa dell'onere della prova" altro non è che una ipotesi di inversione dell'onere della prova. Il lavoratore deve solo dimostrare la sussistenza di un contratto flessibile illegittimo, la cui illegittimità sia riconducibile ai principi posti dalla normativa europea, per ottenere il risarcimento del danno forfettizzato. Ma il

datore di lavoro avrà la possibilità di provare che in concreto il lavoratore non ha subito alcun danno. Sicché la presunzione di danno non dovrà ritenersi assoluta, ma di natura tale da ammettere la prova contraria.

Possono citarsi dei casi concreti per spiegare come un tale assetto dei conflitti possa essere equilibrato. Si pensi per esempio ai tanti contratti flessibili stipulati dalla pubblica amministrazione in vigenza del blocco delle assunzioni. Quando è stato posto fine al blocco delle assunzioni sono state varate delle leggi di "stabilizzazione dei precari" della PA, per cui i lavoratori che erano stati assunti con contratti flessibili potevano godere alti punteggi nei concorsi per l'assunzione, tanto da essere stati assunti praticamente in massa. Orbene, in un tale caso, al lavoratore che ha dedotto in giudizio un contratto a tempo determinato illegittimo ai sensi della legge 368/2001, perché per esempio prorogato al di fuori delle ipotesi di legge, il datore di lavoro può opporre l'assoluta mancanza di danno. Infatti il lavoratore in tal caso, per effetto della stipulazione del contratto di lavoro, ha ottenuto un rilevante vantaggio, e di certo non un danno.

Una tale conclusione, oltre che rispettosa del diritto interno, è pienamente coerente con il diritto UE, per il quale l'inversione dell'onere della prova costituisce uno strumento efficace di tutela dei diritti dei cittadini e dei lavoratori (tra i tantissimi casi, basterà ricordare le direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE, che prevedono l'inversione dell'onere della prova in materia di discriminazioni nei luoghi di lavoro).

* *Avvocato in Roma, Studio Legale Maresca, Morrico, Boccia e Associati*

Note a sentenza

LAVORO PUBBLICO PRIVATIZZATO E DANNI DA MANCATA IMMISSIONE IN RUOLO

*di Alessandro Barretta**

Analisi critica della sentenza emessa dalla Corte di Appello di Roma, Sezione Lavoro, il 26 maggio 2017, n. 2957/17, pubblicata il 6 giugno 2017, in riforma della sentenza del Tribunale di Roma, Sezione Lavoro, del 25 settembre 2013, n. 10242/13, pubblicata il 6 novembre 2013.

Indice:

1. *fatto e svolgimento del processo;*
2. *motivi della decisione;*
3. *i poteri conformativi del G.O. nei confronti della P.A. nel rapporto di lavoro pubblico privatizzato: l'art. 63, secondo comma, d.lgs. 165/2001;*
4. *il risarcimento del danno da perdita di chances: la prova a carico del richiedente;*
5. *processo del lavoro: il divieto di nova in appello. Rilevabilità d'ufficio della decadenza istruttoria maturata.*

1 - Fatto e svolgimento del processo

Una ricercatrice dipendente di un noto ente pubblico, dopo essersi utilmente collocata nella graduatoria definitiva di ben due concorsi per la selezione a posti di Primo Ricercatore, si vedeva ingiustamente negare per circa due anni e mezzo il contratto sul preteso *blocco delle assunzioni* vigente all'epoca nel settore pubblico, mentre i suoi colleghi di concorso risultavano immediatamente immessi in ruolo a dispetto del blocco medesimo. La ritardata costituzione del rapporto di lavoro, quindi, non solo pregiudicava la lavoratrice nei confronti degli altri colleghi, che potevano vantare una superiore anzianità di servizio nel grado, ma le precludeva anche l'accesso al concorso a posti di Dirigenti di ricerca indetto nelle more della stipula del contratto di lavoro. Di tanto amareggiata, dunque, la stessa ricorreva al Tribunale del lavoro di Roma richiedendo, in sintesi, la retrodatazione degli effetti giuridici ed economici della nomina a Primo Ricercatore (quantomeno alla data di approvazione della graduatoria del primo concorso vinto), con ricostruzione della carriera anche ai fini contributivi e previdenziali ed attribuzione di tutte le differenze retributive *medio tempore* maturate; nonché il risarcimento del danno ingiusto da perdita di *chances* per non aver potuto partecipare al concorso dirigenziale, cui avrebbe avuto accesso se fosse stata tempestivamente inquadrata nel ruolo di Primo Ricercatore. Il Tribunale di Roma, ritenuta la condotta illecita di parte datoriale in spregio ai superiori principi costituzionali di Uguaglianza, Imparzialità, Buon andamento, e dunque illegittimo il ritardo nella costituzione del rapporto di lavoro dopo l'approvazione della graduatoria del primo concorso vinto dalla lavoratrice, accoglieva la domanda disponendo la **retrodatazione degli effetti giuridici ed economici del contratto di lavoro** alla data di approvazione della graduatoria medesima; attribuendo le differenze retributive maturate; disponendo la ricostruzione della carriera ai fini contributivi e previdenziali; liquidando equitativamente in suo favore anche il **danno da perdita di chances per la mancata partecipazione al concorso a posti di Dirigente** di ricerca, in cui si sarebbe con buone probabilità utilmente collocata. Avverso la sentenza di primo grado ricorreva in appello l'istituto, assumendo nella fattispecie il difetto di giurisdizione del Giudice Ordinario (G.O.) ed in subordine il travalicamento da parte del medesimo dei pretesi limiti interni nei confronti della autorità amministrativa, la cui potestà discrezionale non soffrirebbe eccezioni anche nei rapporti di lavoro *privatizzati.*

2 - Motivi della decisione

La Corte di Appello di Roma, con la sentenza che si annota, riformava inopinatamente la sentenza emessa in prime cure sulla base del seguente contraddittorio *iter* logico-argomentativo: ritenuta, da un lato, sussistente la **giurisdizione del G.O.** e dunque la propria legittimazione a decidere la causa, vertendo la stessa sul diritto all'assunzione conseguente all'espletamento vittorioso della procedura concorsuale, sul corretto rilievo che tanto dispone l'**art. 63, primo comma, d.lgs. 165/2001**; e confermato, dall'altro, lo scrutinio di illiceità del comportamento dell'istituto nella ritardata assunzione, ritenuto un *arbitrio ingiustificato ed ingiustificabile;* il giudicante tuttavia non portava ad effetto il ragionamento, arrestandosi **contraddittoriamente** sulla soglia di un preteso limite invalicabile del G.O. nei confronti della pubblica amministrazione: "*L'atto di assunzione* è *comunque discrezionale e pertanto al giudice ordinario non* è *consentito di sostituirsi alla pubblica amministrazione nella stipulazione del contratto, né tantomeno gli* è

consentito di disporre la retrodatazione degli effetti. Conseguentemente, il motivo di appello deve essere accolto solamente nella parte in cui l'appellante ha lamentato la violazione da parte del giudice ordinario della discrezionalità amministrativa ed è *stata disposta la retrodatazione degli effetti giuridici ed economici."* Su tale erroneo ed illegittimo assunto (come tra poco si vedrà), quindi, la Corte di Appello capitolina **annullava la retrodatazione del contratto** e riconosceva alla lavoratrice esclusivamente il risarcimento del danno quantificato nelle differenze retributive maturate nel periodo intercorrente tra la data di approvazione della graduatoria e quella di sottoscrizione del contratto medesimo. Inoltre, andando in contrario avviso al primo giudice, **negava anche il risarcimento della perdita di chances** ritenendo la domanda della lavoratrice sfornita di prova in punto, e quanto ciò richiamando due recenti decisioni della Cassazione sull'onere della prova del suddetto danno, il cui senso (come subito si vedrà) era travisato, ed argomentando sulla base di un documento (la graduatoria del concorso a posti di Dirigente di ricerca) prodotto da parte datoriale per la prima volta nel giudizio di appello, ancorché fosse di formazione anteriore all'introduzione del giudizio di primo grado, in spregio del divieto di *ius novorum* di cui all'art. 437 c.p.c., la cui violazione è rilevabile d'ufficio.

3 - I poteri conformativi del G.O. nei confronti della P.A. nel rapporto di lavoro pubblico privatizzato

Tanto premesso, non può condividersi l'avviso della corte capitolina in punto dei pretesi limiti della giurisdizione ordinaria nei confronti della pubblica amministrazione, poiché lo stesso **art. 63 d.lgs. 165/2001**, richiamato nella sentenza qui criticamente annotata, statuisce al suo secondo comma quanto segue: ***"2. Il giudice*** *(ordinario)* ***adotta, nei confronti delle pubbliche amministrazioni, tutti i provvedimenti, di accertamento, costitutivi o di condanna****, richiesti dalla natura dei diritti tutelati.* ***Le sentenze*** *con le quali riconosce il diritto all'assunzione, ovvero accerta che l'assunzione è avvenuta in violazione di norme sostanziali o procedurali,* ***hanno anche effetto*** *rispettivamente* ***costitutivo o estintivo del rapporto di lavoro."*** Il commento, verrebbe da dire, appare finanche superfluo: in *claris non fit interpretatio*. Il giudice ordinario, a norma dell'art. 63 del nuovo Testo unico sul lavoro pubblico, cui sono devolute tutte le controversie relative al rapporto di lavoro successive all'approvazione della graduatoria concorsuale, ivi incluse quelle concernenti il diritto all'assunzione, come nella fattispecie che ci occupa, ha nei confronti della pubblica amministrazione (P.A.) esattamente gli stessi poteri che avrebbe il giudice amministrativo, non soffrendo alcuna limitazione in corrispondenza della pretesa discrezionalità della P.A., o meglio ancora esercita nei confronti del datore pubblico gli stessi poteri conformativi che eserciterebbe nei confronti del datore privato, perché, è questo il punto, ***"con l'approvazione della graduatoria si esaurisce l'ambito riservato al procedimento amministrativo e all'attività autoritativa dell'amministrazione,*** *subentrando una fase in cui i comportamenti dell'amministrazione vanno ricondotti all'ambito privatistico, espressione del potere negoziale della P.A. nella veste di datrice di lavoro, da valutarsi alla stregua dei principi civilistici in ordine all'inadempimento delle obbligazioni (art. 1218 cod. civ.), anche secondo i parametri della correttezza e della buona fede."* (Cass. Civ., S.U., 23/09/2013, n. 21671).

Nella fattispecie in esame, pertanto, **la Corte** capitolina **avrebbe dovuto confermare**, anziché riformare, il capo della sentenza del Tribunale che correttamente aveva retrodatato gli effetti giuridici ed economici del contratto in conseguenza dell'accertato illecito commesso dal datore di lavoro.

4 - Il risarcimento del danno da perdita di chances: la prova a carico del richiedente

Non condivisibile, peraltro, appare neppure la decisione della Corte di merito di riformare il capo della sentenza di prime cure relativo al risarcimento del danno da *perdita di chance*. Come noto, quest'ultima fattispecie di formazione giurisprudenziale non integra né un'ipotesi di sottrazione di un'utilità già consolidata al patrimonio del danneggiato, né un'ipotesi di utilità certa anche se solo nel breve o medio termine. Chi vede sfumare una *chance* perde non già un incremento patrimoniale, ma la **speranza di quell'incremento**: non si tratta una *deminutio patrimonii,* ma di una *deminutio spei*.

Ciò posto, una recente pronuncia della Suprema Corte ha fatto il punto *in subiecta materia* (Cass. Civ., sez. III, 14/03/2017, n. 6488/17) e ha confermato come oggetto della perdita di *chance* sia la **concreta ed effettiva perdita di un'occasione favorevole** di conseguire un determinato bene o vantaggio, in quanto tale costituente un'entità patrimoniale a sé stante, giuridicamente ed economicamente suscettibile di autonoma valutazione. Si pensi all'**impossibilità di partecipare ad un concorso,** ad esempio, perché il giorno dell'esame si rimanga vittima di un incidente stradale, ovvero perché al candidato non venga consegnata la lettera di convocazione, ovvero ancora perché le lesioni subite nel medesimo incidente non consentano più di praticare un determinato lavoro con i relativi avanzamenti di carriera. Ebbene, la *chance* perduta deve in questo caso individuarsi nella certezza di non poter partecipare al concorso: **il bene della vita perduto, che deve essere risarcito,** è **la possibilità di partecipare al concorso,** e non già la certezza di vincere uno dei posti messi a concorso. Questa è la *chance:* la partecipazione al concorso offre di per sé stessa delle opportunità favorevoli che diversamente non si avrebbe la possibilità di conseguire. D'altra parte, ciò ben si comprende sol che si consideri che la partecipazione e la collocazione in graduatoria realizza **immediatamente** le seguenti opportunità per il lavoratore a prescindere dalla concreta attribuzione di uno dei posti vacanti messi a concorso: a) un'*idoneità* che attribuisce punti ed è quindi *spendibile* in una futura selezione; b) la *possibilità di assunzione* per effetto di *scorrimento delle graduatorie;* c) la *possibilità di assunzione,* di nuovo, in ruoli corrispondenti di altre amministrazioni per effetto della *mobilità* nel lavoro pubblico "contrattualizzato".

Quanto ai **criteri probatori**, ci rammenta la Suprema Corte, è onere del lavoratore danneggiato dare la dimostrazione della realizzazione in concreto delle *chance* di ottenere il risultato auspicato e invece reso impossibile da una data condotta illecita. La prova, essendone oggetto l'avveramento del fatto sperato mai avvenuto, tuttavia, può evidentemente essere fornita facendo **ricorso alle presunzioni ed al criterio probabilistico.**

Nella fattispecie che ci occupa, dunque, la lavoratrice avrebbe dovuto provare, e tanto in effetti provava, che laddove avesse potuto partecipare al concorso a posti di dirigente di ricerca, avrebbe avuto **buone possibilità di vincerlo**: come sancito dalla Cassazione, infatti, *"la perditadi chance è* ***risarcibile*** *indipendentemente dalla dimostrazione che la concreta utilizzazione della*

chance (partecipazione al concorso) *avrebbe presuntivamente o probabilmente determinato la consecuzione del vantaggio (*assunzione nel ruolo superiore)*, essendo* ***sufficiente anche la sola possibilità di tale consecuzione"*** (Cass. n. 23846/2008, est. Frasca). L'idoneità della *chance* a determinare presuntivamente o probabilmente ovvero solo possibilmente la detta conseguenza è, viceversa, rilevante ai fini della concreta individuazione e quantificazione del danno, da effettuarsi eventualmente in via equitativa, posto che nel primo caso il valore della *chance* è certamente maggiore che nel secondo e, quindi, lo è il danno per la sua perdita.

Alla luce della giurisprudenza di legittimità, dunque, **errava la Corte di merito** nel ritenere la domanda della lavoratrice *sfornita di prova* in punto, poiché proprio il punteggio assegnato dal giudicante, sulla scorta di un documento introdotto da parte datoriale in violazione del divieto di *ius novorum* in appello (cfr. paragrafo seguente), dimostrava che la stessa aveva **ottime possibilità** di essere nominata dirigente di ricerca, se non nell'immediato, quanto meno in un futuro molto prossimo, per effetto dello *scorrimento della graduatoria* ovvero della *mobilità*. La questione, dunque, semmai si sarebbe dovuta spostare dall'*an* al *quantum* del risarcimento, posto che, come già detto, alla concreta liquidazione del danno si procede attraverso **un criterio prognostico fondato sulla possibilità del risultato utile** assumendo, come parametro di valutazione, il vantaggio economico complessivamente realizzabile dal danneggiato, diminuito di un coefficiente di riduzione proporzionato al grado di possibilità di conseguirlo, ricavabile dagli elementi della singola fattispecie dedotta in giudizio; e laddove tale meccanismo non sia possibile, con applicazione del criterio equitativo ex art. 1226 del codice civile sempreché risulti provato il danno risarcibile, pure in base ai ricordati calcoli di probabilità. Tuttavia, nella fattispecie oggetto della sentenza in commento, soccorreva **la congruità della liquidazione effettuata dal primo giudice,** che aveva fissato il risarcimento della perdita di chances appunto nel **50%** delle differenze retributive mancate, in tal misura valutando le probabilità della lavoratrice di accedere al ruolo superiore: si trattava di una decisione equilibrata, giusta, **coerente con il quadro probatorio** fornito dalla ricorrente, che andava tenuta ferma dai giudici dell'impugnazione.

5 - <u>Processo del lavoro: il divieto di nova in appello. Rilevabilità d'ufficio della decadenza istruttoria maturata</u>

Da ultimo, la sentenza della Corte capitolina appare censurabile anche sotto diverso profilo: essa infatti ha giudicato, in punto di danno da perdita di *chance*, sulla base di un documento (la graduatoria del concorso a posti di dirigente bandito nel 2008) che, ancorché di **formazione anteriore** ovverosia nella disponibilità di parte datoriale in epoca **<u>precedente</u>** all'introduzione del giudizio di primo grado, veniva da questa prodotto soltanto in grado di appello in violazione del **divieto di *ius novorum* ex art. 437 del codice di procedura civile.**

Giova precisare al riguardo che la questione della mancata partecipazione della lavoratrice al concorso dirigenziale era stata **ampiamente discussa tra le parti sin dal principio,** negli atti introduttivi del primo grado di giudizio, sicché la produzione in appello del documento *de quo* risultava



inammissibile alla stregua dei limiti fissati dalla giurisprudenza di legittimità ai c.d. *nova* in appello: infatti, la sua produzione non era giustificabile, in ipotesi, né sulla base della *formazione successiva* del documento, ché questa era appunto anteriore e l'appellante non aveva fornito dimostrazione di non avere potuto produrlo in precedenza per cause ad esso non imputabili; né sulla base di uno *sviluppo processuale non prevedibile in prime cure,* ché come già detto la questione era stata prospettata dalla lavoratrice immediatamente nel ricorso introduttivo ed analogamente contrastata da parte datoriale nella memoria di costituzione in giudizio senza farvi alcuna menzione del documento di cui disponeva e che pertanto avrebbe dovuto allora, e soltanto allora, legittimamente allegare (Cass. civ., Sez. Lav., 23/01/2003, n. 775; id. 09/03/2009, n. 5642; id. 25/05/2010, n. 12793). Parte datoriale, dunque, era incorsa **in decadenza, insanabile e rilevabile d'ufficio,** non ovviabile neppure con i poteri istruttori officiosi del giudice dell'impugnazione (Cass. civ., Sez. Lav., 09/03/2001, n. 3516). Si veda, in tale senso, Cass. civ., Sez. 3, 25/11/2005 n. 24900, secondo la quale ***"la decadenza prevista dall'art. 414, n. 5, e 416, terzo comma, cod. proc. civ. ha carattere assoluto ed inderogabile*** *e* ***deve essere rilevata d'ufficio*** *dal giudice* ***indipendentemente dal silenzio*** *serbato dalla controparte* ***o dalla circostanza che la medesima abbia accettato il contraddittorio,*** *atteso che* ***nel rito del lavoro la disciplina dettata per il giudizio risponde ad esigenze di ordine pubblico attinenti al funzionamento stesso del processo, in aderenza ai principi di immediatezza, oralità e concentrazione che lo informano"***. Del resto, **le prove d'ufficio,** sia ex art. 421, che **ex art. 437 del codice di procedura civile,** possono riguardare **soltanto fatti tempestivamente allegati** dalle parti (Cass., Sez. Un., 20/04/2005, n. 8202; Cass., Sez. Un., 24/03/2006, n. 6572; Cass., 1/07/2010, n. 15653; Cass., 2/02/2009, n. 2577), e **non sarebbe stato questo il caso** posto che parte datoriale **nel primo grado di giudizio non aveva allegato alcuna specifica *prova contraria*** alla deduzione della ricorrente in punto di danno da perdita di *chance*, limitandosi soltanto ad una contestazione labiale e generica.

La decadenza in cui era incorsa parte datoriale era, pertanto, insanabile e doveva essere rilevata d'ufficio dalla Corte capitolina, la quale, fondando la propria decisione proprio sul documento da quella tardivamente introdotto, ha fatto evidente malgoverno dei principi di ordine pubblico di immediatezza, oralità e concentrazione, che informano il processo del lavoro in considerazione dei valori costituzionali ivi tutelati. Diversamente opinando, se si dovesse ammettere la produzione in appello di prove precostituite prive del carattere di *novità*, si finirebbe per consentire alla parte di aggirare la disposizione di cui all'art. 414 n. 5, del codice di procedura civile, trasformando così il giudizio d'appello, da giudizio di riesame della decisione impugnata *(revisio prioris instantiae)*, in mera prosecuzione del giudizio di primo grado se non finanche in un nuovo giudizio *(judicium novum)*, con conseguente **violazione della struttura e della logica del sistema che ispira la disciplina probatoria nel rito del lavoro** (Cass. civ., Sez. Lavoro, 04/08/1994, n. 7233), le cui esigenze processuali, si vuol ribadire, sono improntate alla **massima celerità** in conformità allo **spessore costituzionale dei diritti indisponibili** in esso coinvolti. Coerentemente, quindi, la Corte Suprema ha ribadito il principio secondo cui *"**Nel rito del lavoro,** in base al combinato disposto **dell'art. 416, terzo comma,** cod. proc. civ., che stabilisce che **il convenuto deve indicare a pena di decadenza i mezzi di prova dei quali intende avvalersi, ed in particolar modo i documenti, che deve contestualmente depositare** - onere probatorio gravante anche sul ricorrente per il principio di reciprocità fissato dalla Corte costituzionale con la sentenza n. 13 del 1977- **e 437, secondo comma,** cod. proc. civ., che, a sua volta, pone **il divieto di ammissione in grado di appello di nuovi mezzi di prova** - fra i quali devono annoverarsi anche i documenti **- l'omessa indicazione, nell'atto introduttivo del giudizio di primo grado, dei documenti e l'omesso deposito degli stessi contestualmente a tale atto, determinano la decadenza del diritto alla produzione dei documenti medesimi,** salvo che la produzione non sia giustificata dal* tempo della loro formazione *o dall'*evolversi della vicenda processuale successivamente al ricorso ed alla memoria di costituzione *(come nei casi, ad es., susseguenti alla proposizione di domanda riconvenzionale o di intervento o chiamata in causa di terzo), con completa equiparazione, ai fini dell'operatività delle preclusioni e dei termini decadenziali previsti dalla legge, tra prova precostituita (quale quella documentale) e prova costituenda (come quella testimoniale). (Nella specie, la Suprema Corte, alla stregua del principio affermato, ha accolto il ricorso e cassato con rinvio la sentenza impugnata, con la quale era stata rigettata la domanda del ricorrente fondandosi, però, la decisione su **prove documentali non tempestivamente e ritualmente indicate né depositate dalla convenuta,** sul presupposto della non ritenuta assoggettabilità delle prove precostituite alle preclusioni ed ai termini decadenziali cui devono sottostare le prove costituende). (Cassa con rinvio, App. Bologna, 30/05/2003)"* (Cass. civ. Sez. lavoro, 22/05/2006, n. 11922).

Si è detto *ribadito*, perché il suddetto principio era stato già sancito con l'arresto delle **Sezioni Unite n. 9199 del 1990,** successivamente confermato dalle **Sezioni Unite n. 8202 del 2005** (che costituisce tuttora il caposaldo della evoluzione giurisprudenziale in materia), che avevano rimarcato come tale decadenza fosse **rilevabile d'ufficio dal giudice,** non condividendo le S.U. quell'orientamento giurisprudenziale secondo il quale la tardività della produzione documentale in grado di appello, ove non eccedente l'inizio della discussione orale, fosse eccepibile soltanto dalla parte interessata (che avrebbe potuto rinunciare a farla valere, espressamente o in modo implicito), e quanto ciò sull'assorbente rilievo che la possibilità di produzione di nuovi documenti in appello contrasterebbe, inevitabilmente, con i **principi di concentrazione ed immediatezza del rito del lavoro,** e con **il coordinamento testuale intercorrente tra gli artt. 434 e 436 c.p.c. e gli artt. 414 e 416 dello stesso codice.**

Alla luce delle suesposte osservazioni, si ritiene che la decisione della Corte di merito in commento non resisterebbe ad uno scrutinio di legittimità da parte della Corte Suprema.

** Avvocato in Roma*

"LA CHIAREZZA È L'ONESTÀ DELLO STUDIOSO" (Giuseppe Pera)

*di Maurizio Centra**

Il 6 e 7 ottobre 2017 a Lucca, nella splendida cornice del Complesso conventuale di San Francesco, a dieci anni dalla scomparsa del Prof. Giuseppe Pera si è tenuto un importante convegno in materia di lavoro, organizzato dalla Fondazione che porta il suo nome. Lungi dall'essere un evento prettamente commemorativo, anche se non sono mancati ricordi, aneddoti e notizie inedite sul Maestro, il convegno ha pienamente onorato il suo titolo *Conversazioni sul lavoro dedicate a Giuseppe Pera dai suoi allievi* e rispettato le volontà del Prof. Pera, che non amava i discorsi e gli scritti in onore, tanto che nel 1993 ebbe a dire: *"personalmente non voglio niente, né studi né discorsi, né in onore, né in memoria, come non volle niente la mia Maestra"* (Luisa Riva Sanseverino - n.d.r.).

Dopo l'apertura dei lavori a cura della Presidente e del Direttore della Fondazione Giuseppe Pera, rispettivamente la Prof. ssa Ilaria Milianti e l'Avv. Marco Cattani, sul palco si sono avvicendati giuristi di chiara fama, che hanno trattato argomenti di estremo interesse scientifico, approfondendo il contributo di Giuseppe Pera su ciascuno di essi con valutazioni critiche e comparative, come avrebbe gradito il Maestro. L'attenzione e la partecipazione degli intervenuti è stata elevata e costante per tutto il convegno e, tra una sessione e l'altra, alcuni musicisti dell'istituto Luigi Boccherini di Lucca hanno eseguito degli intermezzi musicali, che hanno riscosso l'apprezzamento della platea.

È stato istruttivo ascoltare tante voci diverse su argomenti basilari per coloro che si occupano della materia del lavoro e conoscere meglio il pensiero di Giuseppe Pera, "scoprendone" l'attualità. Tra gli altri, dall'intervento del Prof. Del Punta è emerso l'approccio rigoroso e senza pregiudizi del Maestro nei confronti della materia, come il rispetto del pensiero altrui e la ricerca costante della chiarezza espositiva. L'onestà intellettuale di Giuseppe Pera è emersa da tutti gli interventi, ma in quello del Prof. Ichino, sull'argomento della Rivista italiana di diritto del lavoro (Giuffé), si è coniugata con la capacità del Maestro, nei vent'anni in cui è stato direttore della stessa Rivista, di fornire ai redattori indicazioni precise e puntuali sugli argomenti da trattare, ma rispettandone sempre l'autonomia. L'intervento del Prof. De Luca Tamajo sul licenziamento per motivo oggettivo e collettivo ha evidenziato gli aspetti attuali del pensiero di Giuseppe Pera al riguardo, come ha fatto anche il Prof. Albi in materia di rinunce e transazioni. Originale, ricco di spunti di riflessione e a tratti commovente - per taluni ricordi personali - l'intervento del Prof. Mazzotta sul licenziamento disciplinare.

Proprio al Prof. Oronzo Mazzotta è legato uno degli episodi significativi della vita del Maestro, la cui rettitudine morale è ancora oggi di esempio, e risale all'anno 2001 quando, approssimandosi il suo pensionamento, rinunciò a passare fuori ruolo per il periodo di tre anni, favorendo così la nomina di un professore ordinario che prendesse il suo posto, come in effetti è poi avvenuto nella persona del Prof. Mazzotta. In quell'occasione Giuseppe Pera, con la sua "fedele" Olivetti Linea 96, scrisse al Rettore dell'Università di Pisa la seguente lettera: *«Chiarissimo Rettore, sono Giuseppe Pera professore ordinario di diritto del lavoro nella facoltà di giurisprudenza. Nato il 9 dicembre 1928, il 31 ottobre 2001 dovrò cessare dall'insegnamento attivo, passando fuori ruolo per i tre anni previsti, fino alla maturazione dell'età del pensionamento. Con la presente Le esprimo la mia volontà di essere collocato in pensione alla data del 31 ottobre 2001 [...]. Rinuncio con rammarico al fuori ruolo che mi consentirebbe frequenti contatti con la facoltà in cui lavoro dal 1952. Mi dimetto alla data indicata per mettere a disposizione della Facoltà il mio stipendio, nella speranza che si voglia chiamare non appena possibile un professore ordinario che possa subentrare alla data del 1° novembre 2001».* Sicuro di aver fatto la scelta giusta, inviò poi una copia della stessa lettera al Prof. Mazzotta, aggiungendovi a mano: *«Caro Mazzotta, Le invio copia della mia lettera al Rettore nella speranza che possa interessarLe».* In realtà di episodi che attestino le qualità umane e professionali di Giuseppe Pera ce ne sono tantissimi e contribuiscono, semmai ce ne fosse bisogno, a definirne la personalità.

I Maestri esistono dunque e il Prof. Pera ne è la prova. Sta a coloro che hanno la fortuna di incontrarli di non disperderne gli insegnamenti, ad esempio mediante iniziative serie e oneste come quella di Lucca qui brevemente illustrata, che favoriscano la conoscenza e l'analisi critica del loro pensiero, senza inutili orpelli ma con la pragmatica volontà di *raccoglierne il testimone,* riconoscendo il valore di quanto hanno fatto per gli altri.

* *Odcec Roma*

CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE E LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE: CHE CONFUSIONE

*di Anna Del Vecchio**

L'art. 54-bis della legge n. 96 del 21 giugno 2017 in G.U. n. 144 del 23 giugno 2017, introdotto in sede di conversione del decreto legge n. 50/2017, ha disciplinato le **prestazioni di lavoro occasionali** sostituendo di fatto l'istituto del lavoro accessorio retribuito con i voucher.

Il termine "occasionale" utilizzato dal legislatore può trarre in inganno il lettore generando errori interpretativi e di conseguenza applicativi. La confusione nasce principalmente dalla titolazione dell'art. 54 bis *"Disciplina delle prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale"* in quanto la sua genericità induce erroneamente ad assoggettare a tale norma il lavoro occasionale in genere, senza alcuna distinzione tra "lavoro autonomo occasionale", ex art. 2222 del codice civile, e il contratto di prestazione occasionale di cui al citato art. 54 bis della legge 96/2017. Anche il limite economico fissato in euro 5.000,00 (cinquemila/00), quale importo massimo riscuotibile dal prestatore in un anno, porta erroneamente ad estendere la norma dell'art. 54 bis al lavoro autonomo occasionale. Infatti la stessa confusione si era generata all'epoca delle "mini co.co.co." di cui al co. 2 dell'art. 61 del d.lgs. 276/2003, quelle mini collaborazioni coordinate e continuative occasionali, ormai abrogate, che rientravano nella categoria delle collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409 del codice di procedura civile ed utilizzabili per brevi periodi (max. 30 giorni in un anno) nel limite di euro 5.000,00.

Siamo, invece, di fronte a tipologie differenti di attività lavorativa: la normativa sui nuovi voucher, ovvero sulle nuove prestazioni occasionali (art. 54 bis L. 96/2017), non si applica al lavoro autonomo occasionale (art. 2222 del codice civile).

Le nuove prestazioni occasionali regolamentano il solo *lavoro accessorio*. Il requisito dell'autonomia - cardine del **lavoro autonomo occasionale** - è l'elemento sostanziale che distingue i due istituti in quanto esclude il vincolo di subordinazione e di coordinamento e l'inserimento funzionale nell'organizzazione del committente. Di conseguenza, perché si possa identificare un'attività come lavoro autonomo occasionale, bisogna che essa soddisfi il requisito di una effettiva autonomia nella **gestione dell'attività**

da parte del prestatore, come ad esempio la libertà nell'organizzare il proprio lavoro ossia l'assenza di coordinamento da parte dell'utilizzatore.

	"Contratto di prestazione occasionale" Cpo o PrestO	*Prestazioni di lavoro autonomo occasionale*
Per quali prestazioni lavorative?	Occasionali o saltuarie di ridotta entità (nel rispetto del limite economico definito dalla normativa introdotta).	Aventi le caratteristiche del lavoro autonomo, svolte in modo non professionale e non abituale.
Sono previste comunicazioni preventive l'inizio dell'attività lavorativa?	Il datore di lavoro deve trasmettere, almeno un'ora prima della prestazione attraverso la piattaforma INPS o mediante contact center, una dichiarazione contenente i dati del prestatore, il compenso pattuito, il luogo di svolgimento e la giornata in cui verrà svolta la prestazione.	Non è prevista alcuna comunicazione preventiva.
Chi può ricorrervi?	Datori di lavoro con un numero non superiore a 5 dipendenti a tempo indeterminato (calcolati quale media del semestre tra l'8° ed il 3° mese antecedente la prestazione).	Datori di lavoro (professionisti, società, imprenditori, fondazioni ed altri enti di natura privata, pubbliche amministrazioni).
Aspetti fiscali	I redditi derivanti da tali prestazioni lavorative sono esenti da Irpef.	I redditi derivanti da prestazioni di lavoro autonomo occasionale sono fiscalmente classificati fra i redditi diversi (art. 67 co. 1 lett. l del TUIR). Il committente è tenuto ad operare la ritenuta d'acconto ed a rilasciare la Certificazione.
Aspetti previdenziali ed assicurativi	Il compenso derivante da tali prestazioni lavorative include la quota di contributi previdenziali (Gestione Separata - Inps) e l'assicurazione Inail.	Iscrizione alla Gestione Separata INPS al superamento di 5.000,00 euro nell'anno solare. L'importo contributivo è di 1/3 a carico del prestatore e 2/3 al carico del committente.

Prestazioni di lavoro occasionale "Cpo" o "PrestO"

Dal quadro sinottico emerge che tutti i datori di lavoro ossia i liberi professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, fondazioni e altri enti di natura privata e le pubbliche amministrazioni possono utilizzare - ai sensi dell'art. 54 bis della legge 96/2017 - il contratto di prestazione occasionale di ridotta entità nel rispetto dei limiti economici previsti.

Limiti di reddito netto nell'anno civile		
Prestatore	**Con un solo utilizzatore** € 2.500 complessivi	**Con più utilizzatori** € 5.000 complessivi
Utilizzatore	**Con un solo prestatore** € 2.500 complessivi	**Con più prestatori** € 5.000 complessivi

Ai fini del rispetto del limite economico, il prestatore dovrà calcolare il compenso complessivo riferito al valore nominale mentre l'utilizzatore calcolerà i compensi erogati a favore della totalità dei prestatori nella misura del 75% (circolare INPS 5 luglio 2017, n. 107) per le seguenti categorie di prestatori:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- persone disoccupate, ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 150/2015;
- percettori di prestazioni integrative del salario, di REI o SIA ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Quando la prestazione è resa da percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI o SIA) o di altre prestazioni di sostegno del reddito, l'INPS sottrae dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito, gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali. Non è possibile fare ricorso a prestazioni di lavoro occasionale da parte di lavoratori con i quali l'utilizzatore abbia in corso, o abbia avuto negli ultimi sei mesi, un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa. Il compenso giornaliero del prestatore non può essere inferiore a 36 euro, pari al corrispettivo di quattro ore lavorative. Il compenso orario è liberamente fissato dalle parti ma non può mai essere inferiore a 9,00 euro l'ora, salvi i diversi limiti previsti per il settore agricolo. Il prestatore di lavoro è iscritto alla Gestione separata dell'INPS (art. 2, c. 26, legge 335/95), e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (D.P.R. 1124/65).

I contributi da versare alla Gestione separata, in misura pari al 33% del compenso e i premi INAIL, che

ammontano al 3,5%, sono interamente a carico dell'utilizzatore. Pertanto, sul compenso minimo orario netto di € 9,00 l'onere è pari a € 2,97 per l'INPS e a € 0,32 per l'INAIL. Ad essi si aggiunge l'onere di gestione pari all'1%. L'accreditamento viene effettuato dall'INPS anche per la parte a favore dell'INAIL. La durata massima della prestazione nel medesimo anno civile è pari a 280 ore.

Nel settore agricolo il compenso minimo è determinato in base all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In particolare sono previsti tre importi orari differenti a seconda dell'area di appartenenza del lavoratore:
- Area 1: 9,65 euro;
- Area 2: 8,80 euro;
- Area 3: 6,56 euro.

Anche in tal caso l'importo del compenso giornaliero non può essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di quattro ore lavorative, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore. La misura del compenso delle ore successive è liberamente fissata dalle parti, purché nel rispetto della misura minima di retribuzione oraria. La durata della prestazione non può essere superiore a tre giorni. Non è ammesso il ricorso al contratto di prestazione di lavoro occasionale ai datori di lavoro - ad eccezione delle pubbliche amministrazioni - che, nel corso dell'anno civile precedente, hanno occupato mediamente più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Il calcolo della forza aziendale deve essere effettuato nel semestre che va dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale.

Ad esempio, se la prestazione viene resa il giorno 30 novembre 2017, il computo della media occupazionale dei lavoratori a tempo indeterminato dovrà essere effettuato per i mesi da marzo 2017 (ottavo mese precedente) a agosto 2017 (terzo mese precedente). Si applicano quindi le regole dettate per la valorizzazione dell'elemento «ForzaAziendale» nella dichiarazione contributiva UniEmens, limitate ai lavoratori subordinati a tempo indeterminato di qualunque qualifica compresi i lavoratori con contratto intermittente e part-time sempreché a tempo indeterminato mentre sono esclusi i lavoratori con contratto a termine e gli apprendisti (Aggiornamento messaggio INPS 2887-2017). I lavoratori part-time sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato a tempo pieno, con arrotondamento secondo le modalità di cui all'art. 9 del d.lgs. n. 81/2015 mentre i lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre, ai sensi dell'art. 18 del medesimo d.lgs n. 81/2015.

Nel determinare la media occupazionale, devono essere ricompresi nel semestre anche i periodi di sosta di attività e di sospensioni stagionali; per le aziende di nuova costituzione il requisito si determina in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre di riferimento.

Nella prima fase di avvio dell'operatività delle prestazioni di lavoro occasionale, il requisito dimensionale stabilito dalla legge dovrà essere autocertificato dall'utilizzatore attraverso la piattaforma telematica. Il divieto per l'utilizzo del contratto di prestazioni occasionali è previsto:

1) per le imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti a rischio di esclusione sociale elencati nel co. 8 dell'art. 54 bis della legge 21 giugno 2017, n. 96 purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli ed appartenenti alle seguenti categorie:
   - titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
   - studenti con meno di 25 anni di età;
   - persone disoccupate, ai sensi dell'art. 19, d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150, ovvero che abbiano presentato all' ANPAL la Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID);
   - percettori di prestazioni integrative del salario, di REI o SIA ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito;
2) per le imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o di lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere (CSC 1.13.01, 1.13.02, 1.13.03, 1.13.04, 1.13.05, 4.13.01, 4.13.02, 4.13.03, 4.13,04, 4.13.05, 1.02.xx, 1.11.xx, 4.02.xx, 4.11.xx);
3) per l'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Le pubbliche amministrazioni possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali e per attività specifiche previste dalla legge:
- nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali;
- per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;
- per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici e/o associazioni di volontariato;
- per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli.

Gli utilizzatori possono effettuare i versamenti necessari per attivare le prestazioni mediante il modello *F24 Elide* per i datori di lavoro privati e *F24 Enti Pubblici* per le pubbliche amministrazioni, con causale ***CLOC***, oppure tramite il "Portale dei pagamenti".

Nel modello F24 Elide

sezione "CONTRIBUENTE":
- il codice fiscale;
- i dati anagrafici del soggetto che effettua il versamento;

sezione "ERARIO ED ALTRO":
- nel campo "tipo", la lettera "I" (INPS);
- nel campo "elementi identificativi", nessun valore;
- nel campo "codice", la causale contributo LIFA o CLOC;
- nel campo "anno di riferimento", l'anno in cui si effettua il pagamento, nel formato "AAAA".

Nel modello F24 Enti pubblici

sezione "CONTRIBUENTE"
- il codice fiscale;
- i dati anagrafici dell'ente che effettua il versamento;

sezione "DETTAGLIO VERSAMENTO":
- nel campo "sezione", la lettera "I" (INPS);
- nel campo "codice tributo/causale", la causale contributo CLOC;
- nel campo "codice", nessun valore;
- nel campo "estremi identificativi", nessun valore;
- nel campo "riferimento A", il mese in cui si effettua il pagamento, nel formato "00MM";
- nel campo "riferimento B", l'anno in cui si effettua il pagamento, nel formato "AAAA".

Per tali pagamenti è esclusa la compensazione con i crediti tributari di cui all'art. 17 d.lgs. n. 241/1997.

La procedura di registrazione e di comunicazione dei dati relativi alla prestazione lavorativa possono essere svolte direttamente dagli utilizzatori e dai prestatori tramite il servizio online o il Contact Center

ovvero dagli intermediari autorizzati che, sulla base di apposita delega resa sottoscritta dal delegante (Messaggio INPS 31 luglio 2017, n. 3177), potranno operare in nome e per conto dell'utilizzatore e/o del prestatore.
Per attivare il contratto di prestazioni accessorie e le relative tutele, l'utilizzatore almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione deve comunicare, tramite il servizio online dedicato:
- i dati identificativi del prestatore;
- il compenso pattuito e la durata;
- il luogo di svolgimento della prestazione;
- la tipologia e il settore dell'attività lavorativa.

Entro tre giorni dalla data in cui la prestazione stessa si sarebbe dovuta svolgere, l'utilizzatore può revocare la comunicazione. Contestualmente alla trasmissione della comunicazione da parte dell'utilizzatore, il prestatore riceve notifica della stessa (o della revoca) tramite mail o SMS. Nel caso in cui la revoca non venga espressa nei termini previsti dalla legge, l'INPS tratterrà la somma corrispondente al compenso pattuito tra le parti, indipendentemente dal fatto che la prestazione si sia effettivamente svolta, procedendo al pagamento al prestatore e al versamento della contribuzione previdenziale e INAIL.

Il prestatore potrà, tramite il servizio online, confermare l'effettivo svolgimento della singola prestazione giornaliera entro i tre giorni successivi. Viene, così, inibita la possibilità per l'utilizzatore di revocare la prestazione.
Ai sensi del co. 20 dell'art. 54 bis della legge 96/2017 in caso di superamento del limite di importo dei compensi per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore (2.500 euro nel corso dell'anno civile) o, comunque, del limite di durata della prestazione, fissato in 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in rapporto a tempo pieno e indeterminato; mentre per la violazione dell'obbligo di comunicazione cui è tenuto l'utilizzatore, almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, oppure di ricorso a tale contratto nei casi vietati, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro per ogni prestazione lavorativa giornaliera per la quale risulti accertata la violazione. Non trova applicazione la procedura di diffida (di cui all'art. 13 del Decreto Legislativo 23 aprile 2004, n. 124). I compensi percepiti dal prestatore, ai sensi del comma 4 dell'art. 54-bis, sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sullo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

Lavoro autonomo occasionale ex art. 2222 c.c.
Il lavoro autonomo è disciplinato nel titolo III, capo I del libro V del codice civile. In tale sede, tuttavia, non ne viene fornita una definizione specifica, ragione per cui ancora oggi si prende a riferimento la nozione del contratto d'opera contenuta nell'articolo 2222 c.c. "*Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente*".
Il termine "*occasionale*" nasce dalla assenza di prevalenza e abitualità distinguendo il lavoro autonomo occasionale dalle attività di lavoro autonomo svolte abitualmente (ancorché in via non esclusiva), che si inquadrano nell'esercizio di una attività per la quale scaturisce l'obbligo dell'apertura della Partita Iva e di una posizione previdenziale. È esclusa l'occasionalità, pertanto, quando il lavoro autonomo viene svolto con professionalità, sistematicità e in via abituale. Trattasi, quindi, di un rapporto il cui interesse delle parti si esaurisce al raggiungimento del risultato stabilito anche se la norma non fissa alcun limite di durata della prestazione o di reddito, oltre il quale il lavoro autonomo non possa essere ritenuto «occasionale» entrando così nel campo di applicazione dell'IVA quale lavoro autonomo abituale.
D'altronde è pacifico che l'esame della natura occasionale o meno del rapporto d'opera di cui all'art. 2222 c.c. debba prescindere dalla misura del compenso e dal numero di prestazioni svolte, essendo possibili tra le stesse parti anche più prestazioni di lavoro autonomo occasionale (si pensi, ad esempio, a un unico incarico che necessita di una pluralità di prestazioni).
Riassumendo, l'attività di lavoro autonomo affinché possa rientrare tra quelle di tipo occasionale è necessario che rispetti alcuni **limiti qualitativi** legati alla prestazione svolta:
- **Mancanza di continuità e abitualità della prestazione di lavoro autonomo** - La definizione di abitualità, non essendo stata chiaramente definita, può essere identificata come un'attività duratura nel tempo, che possa fare presumere non ad una attività sporadica, ma prolungata nel tempo.
- **Mancanza di coordinamento della prestazione** - L'autonomia nella organizzazione del proprio lavoro e il non coinvolgimento nel contesto aziendale, ossia l'assenza del potere datoriale.

Ai fini previdenziali, ai sensi dell'art. 44 del D.L. n. 269/2003, convertito dalla legge n. 326/2003, a decorrere dal 1 gennaio 2004, i soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale, se il reddito annuo è superiore a €. 5.000, sono obbligati all'iscrizione alla Gestione Separata INPS e al versamento dei contributi previdenziali.
I contributi devono essere versati sulla quota di reddito eccedente la soglia dei 5.000 euro. L'obbligo di iscrizione alla Gestione Separata nasce nel momento in cui il lavoratore supera il predetto limite di compensi.
L'imponibile previdenziale è costituito dal compenso lordo erogato eccedente il limite dei 5.000 euro, dedotte eventuali spese poste a carico del committente e risultanti dalla ricevuta emessa. I lavoratori devono comunicare tempestivamente ai propri committenti il superamento della soglia di esenzione e, solo per la prima volta, iscriversi alla Gestione Separata dell'INPS, a meno che non si tratti di collaboratori o soggetti assimilati già iscritti.
L'aliquota contributiva, a far data 1° luglio 2017, è
- del 33,23% se non soggetti ad altre forme pensionistiche;
- del 24% se soggetti ad altre forme pensionistiche;

con un aumento, quindi, dello 0,51% per i soli soggetti non iscritti ad altre forme pensionistiche. Tale aumento, si legge nella Circolare INPS n. 115 del 19 luglio 2017, si è reso necessario a seguito della stabilizzazione ed estensione dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata continuativa **"DIS-COLL"**, di cui all'art. 7 della legge n. 81 del 22 maggio 2017, che integra e modifica l'art. 15 del d.lgs. 22/20 del 4 marzo 2015. L'importo contributivo, calcolato sul compenso lordo, è per 1/3 a carico del lavoratore e per 2/3 a carico del committente. Il committente è tenuto al versamento contributivo all'INPS entro il giorno 16 del mese successivo al pagamento del corrispettivo anche per la parte a carico del prestatore.

Nella sezione INPS del modello F24, andrà indicato:
Causale
C10 per gli iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria e per i titolari di pensione diretta;
CXX per i non iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria.

Sede Inps
La sede territoriale del committente
Matricola
Cap + Comune del committente
Importo a debito
Il totale complessivo dovuto.
Lo svolgimento di un'attività di lavoro autonomo occasionale non obbliga le parti ad un contratto in forma scritta, anche se esso potrebbe essere probatorio della sua qualificazione in sede ispettiva. Non è assoggettato a comunicazioni preventive al suo svolgimento né successive alla sua cessazione (nessun obbligo di presentazione del modello UNILAV). Colui che effettua la prestazione di **lavoro autonomo occasionale** è tenuto a rilasciare al soggetto committente della prestazione, una ricevuta "non fiscale", nella quale dovranno essere indicati:

- i propri dati personali;
- le generalità del committente;
- la data e il numero progressivo d'ordine della ricevuta;
- il corrispettivo lordo concordato;
- 1/3 del contributo Inps a suo carico (per la parte eccedente i 5.000,00 euro e secondo l'aliquota contributiva di riferimento alla sua condizione previdenziale);
- la ritenuta d'acconto;
- la marca da bollo;
- l'importo netto (detratto del contributo Inps e della ritenuta di acconto).

La ricevuta per prestazione di lavoro autonomo occasionale è emessa nella data in cui il prestatore riceve il compenso da parte del committente in quanto ha la funzione di **certificare al committente l'avvenuto pagamento** della prestazione richiesta. Trattandosi di una **ricevuta "non fiscale"**, ossia senza addebito dell'IVA in quanto prestazioni rientranti nelle operazioni fuori del campo di applicazione dell'IVA ai sensi dell'art. 5 del D.P.R. 633/72 per mancanza del presupposto oggettivo, il legislatore ha previsto l'apposizione della marca da bollo da € 2,00, nel caso in cui l'importo della prestazione superi la soglia di € 77,47. La marca da bollo va applicata nel momento in cui la ricevuta viene "spedita o consegnata" al cliente. Deve riportare una data anteriore o uguale a quella di emissione della ricevuta. Diversamente, per non *incorrere in sanzioni bisognerà applicare anche una marca da € 1,00.*
È da tenere presente che nonostante l'obbligo di apporre la marca da bollo grava su chi emette il documento, l'art. 22 del D.P.R. 642/1972 recita che la responsabilità del pagamento della stessa e delle eventuali sanzioni grava su tutte le parti che sottoscrivono, ricevono, accettano o negoziano atti o documenti non in regola con l'imposta di bollo. La prestazione autonoma occasionale rientra nell'articolo 67 lettera l) del TUIR (D.P.R. 917/1986), il quale ricomprende la categoria fiscale residuale dei redditi diversi, unitamente all'assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere (Quadro D del mod. 730 e Quadro RL del modello UNICO).

La ritenuta d'acconto, in misura del 20% o del 30% se trattasi di soggetto non residente, è calcolata sul compenso pattuito al lordo del contributo INPS dovuto dal prestatore.
I compensi erogati, le ritenute d'acconto subite e i contributi Inps saranno certificati dai committenti al lavoratore entro il 31 marzo dell'anno successivo mediante la consegna del modello *CU*. I redditi da lavoro autonomo (anche quelli derivanti da attività occasionale), si determinano, secondo quanto disciplinato dal comma 2 dell'articolo 71 del citato D.P.R. n. 917/86, ossia dalla differenza tra l'ammontare dei compensi percepiti nel periodo d'imposta e le spese **specificamente** inerenti alla loro produzione. Nell'apposito quadro dichiarativo si indicherà l'importo del reddito lordo percepito nell'anno e l'eventuale ritenuta d'acconto subita mentre tra gli oneri deducibili si indicherà la somma contributiva (1/3) che il sostituto d'imposta ha trattenuto.
La ritenuta d'acconto va applicata quando la **prestazione di lavoro autonomo occasionale** sia svolta nei confronti di imprese individuali, società ed enti di ogni tipo, professionisti o amministratori di condominio (ovvero se il **committente è un sostituto d'imposta**, ai sensi del D.P.R. 600/73). Quindi, se il committente non è sostituto d'imposta, la ritenuta d'acconto non deve essere operata e il percipiente riceverà il compenso pattuito al lordo e determinerà l'imposta IRPEF dovuta in sede di elaborazione della propria dichiarazione dei redditi. E il contributo INPS dovuto nel caso di superamento dei 5.000,00 euro?. Sulla questione non si rilevano chiarimenti da parte dell'INPS per cui si ritiene che, qualora il reddito soggetto a contribuzione sia corrisposto da un committente non sostituto d'imposta, l'obbligo contributivo resti totalmente a carico del prestatore.
Nonostante le differenze dei due diversi istituti siano sostanziali nulla osta che essi possano essere applicabili al medesimo percettore nell'ambito del medesimo anno civile.

** Odcec Napoli*

CO-EMPLOYMENT O LAVORO COLLETTIVO NEL CONTINENTE AMERICANO

*di Maurizio Agate**

Il contratto di lavoro collettivo può essere definito come l'allocazione contrattuale e la condivisione delle responsabilità del datore di lavoro tra un "PEO" ("Professional Employer Organization") e il suo cliente (Business Owner). A seguito dell'accordo, i lavoratori assunti sono tecnicamente impiegati da due entità separate: l'imprenditore, o datore di lavoro cliente, che controlla i loro doveri quotidiani e le funzioni di lavoro principali; e il "PEO", o co-datore di lavoro, che gestisce le funzioni amministrative relative al personale. I co-datori di lavoro non forniscono una forza lavoro; forniscono servizi e benefici a un datore di lavoro del cliente e alla sua forza lavoro esistente. Il datore di lavoro del cliente mantiene il controllo di tutte le decisioni e le operazioni aziendali mentre il co-datore di lavoro (PEO) gestisce gli aspetti legati all'attività aziendale dei dipendenti.

I datori di lavoro clienti che si avvalgono di un PEO trasferiscono al co-datore di lavoro una parte sostanziale del rischio e delle responsabilità associate ai dipendenti. Il PEO ha la responsabilità fiscale, salariale e occupazionale, trattiene e versa le tasse alle autorità competenti, gestisce i reclami e tutti gli aspetti previdenziali.

La stipulazione di un contratto con un PEO non si traduce in una perdita di controllo sulla forza lavoro. Il datore di lavoro cliente mantiene il pieno controllo sul personale e sulle decisioni aziendali, mentre il PEO assume responsabilità e rischi specifici.



In termini legali, ciascuna delle parti é l'unica responsabile di determinati obblighi di lavoro, mentre entrambe le parti condivideranno la responsabilità per altri obblighi. Sia il PEO sia il titolare dell'attività sono considerati datori di lavoro per alcuni scopi, ma nessuna delle parti sarà ritenuta «il» datore di lavoro a tutti gli effetti. Un servizio di somministrazione di lavoro temporaneo recluta dipendenti e li assegna ai clienti per supportare o integrare la forza lavoro del cliente in situazioni speciali. Attraverso l'accordo con un PEO il cliente recluta i propri dipendenti stabili mediante il PEO che gestisce lo screening di background e l'amministrazione del lavoro. Un accordo con il PEO coinvolge tutto o un numero significativo di dipendenti del posto di lavoro del cliente in un rapporto di lavoro a lungo termine, non legato ad un singolo progetto.

Secondo l'Associazione Nazionale dei Datori di Lavoro Professionali (NAPEO) degli Stati Uniti, 2-3 milioni di americani sono attualmente associati a un accordo di PEO. Il mercato cui si rivolgono i PEO è cresciuto di oltre il 20% l'anno per ciascuno degli ultimi sei anni.

Il contratto di collaborazione con il PEO

Entrare in un accordo di collaborazione con il PEO può avere una serie di **vantaggi,** quali:

- accesso a servizi migliori: il PEO ha molte più possibilità del singolo datore di lavoro cliente di selezionare il personale;
- libertà di concentrarsi sulla gestione dell'azienda: sgravato da tutti gli adempimenti amministrativi il datore di lavoro cliente può concentrarsi sullo sviluppo del business;
- potenziale riduzioni dei costi: avere un reclutatore a tempo pieno, un manager delle risorse umane o lavorare con un broker assicurativo può essere costoso per una piccola impresa. Lavorare con un co-datore di lavoro può ridurre questi costi. Il PEO selezionato solitamente dispone di solida selezione di offerte assicurative per i dipendenti e quindi può offrire assicurazioni sanitarie a condizioni particolarmente vantaggiose (grazie alle economie di scala).

Inconvenienti e rischi della cooperazione: aumento dei costi potenziali.

L'accordo con il PEO può comportare, per le aziende in forte crescita, un aggravio di costi. Solitamente il costo del PEO, per il datore di lavoro cliente è determinato in una percentuale dello stipendio o in una tariffa forfettaria per dipendente.

Il contratto di somministrazione italiano

L'ordinamento italiano prevede un accordo che coinvolge tre figure:

- somministratore: ossia, l'agenzia in possesso delle autorizzazioni di legge che si occupa di somministrare il lavoro;
- utilizzatore: il datore di lavoro che si rivolge all'agenzia di somministrazione per reclutare il personale;
- lavoratore: colui che viene impiegato dall'agenzia di somministrazione per svolgere l'attività lavorativa in seno all'impresa utilizzatrice.

La dottrina italiana riconosce l'esistenza di due distinti contratti: quello di lavoro tra il lavoratore e l'agenzia di somministrazione e quello di natura commerciale tra utilizzatore e agenzia di somministrazione. Le parti in causa sono quindi legate tra di loro da un unico specifico contratto di somministrazione tra l'azienda e l'agenzia, e di lavoro subordinato tra l'agenzia ed il lavoratore. Entrambi possono poi essere sia a tempo indeterminato (c.d. staff-leasing) che a tempo determinato (c.d. temporary staffing) e attivabili per qualsiasi settore economico, fatta eccezione per la Pubblica Amministrazione che può stipulare solo contratti di somministrazione a tempo determinato. L'agenzia di somministrazione deve sempre essere un soggetto autorizzato che «mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore» (art. 30 co. 1 d. lgs. 81/2015).

I decreti attuativi del "Jobs Act" hanno apportato alcune modifiche all'originaria disciplina:

- è stato eliminato l'elenco tassativo di attività, settori e funzioni per i quali si poteva ricorrere a contratti di Staff Leasing (a causalità);
- è stato introdotto il limite quantitativo del 20% per i contratti di staff leasing rispetto al totale dei lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda; per i contratti a tempo determinato i limiti quantitativi sono fissati dalla contrattazione collettiva (ci sono comunque alcuni casi di esonero da limiti quantitativi);
- è stato introdotto l'obbligo di assunzione a tempo indeterminato delle risorse associate a contratti di Staff Leasing.

L'istituto regolamentato dall'ordinamento italiano presenta maggiori limitazioni di operatività:

- l'utilizzatore resta obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore;
- possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato;
- in caso di mancanza della forma scritta, il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore; oltre al requisito formale, la legge stabilisce anche un contenuto minimo per il contratto di somministrazione;
- la somministrazione di lavoro al di fuori dei limiti e delle condizioni previste dalla legge comporta la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, con effetto dall'inizio della somministrazione;
- nel caso di staff leasing il lavoratore deve necessariamente essere assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione: nei periodi durante i quali il lavoratore non viene messo a disposizione di un'azienda utilizzatrice è comunque dovuta al lavoratore, a carico dell'agenzia di somministrazione, una indennità di disponibilità;
- per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto, a parità di mansioni, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore (art. 35 co. 1 d.lgs. 81/2015);
- nell'ordinamento italiano l'esercizio del potere disciplinare è riservato al somministratore, l'utilizzatore tuttavia comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione (art. 35 co. 6 d.lgs. 81/2015);
- l'esaurimento del contratto di somministrazione non può costituire di per sé giustificato motivo di licenziamento (circ. Ministero del lavoro n. 7/2005). Ne consegue che l'eventuale giusta causa o giustificato motivo di recesso dovranno consistere in fatti diversi o ulteriori dalla mera estinzione del contratto di somministrazione.

** Odcec Milano*

I CONTRATTI DI LAVORO RYANAIR

*di Paolo Soro**

Abbiamo già esaminato il *modus operandi* della compagnia aerea irlandese Ryanair *(cfr. questa Rivista Settembre/Ottobre 2017)* e adesso proseguiamo con le norme previste dai contratti di lavoro per il personale di volo, onde fornire al riguardo una visione completa, e nel contempo capire meglio quanto possano incidere a livello economico globale le politiche aziendali adottate da questa compagnia, paragonate a quelle degli altri vettori del trasporto aereo (nello specifico, dell'Alitalia).

L'argomento degli stipendi del personale delle compagnie aeree è uno di quelli più "gettonati" sul web: tra gli articoli dei media e le testimonianze dei dipendenti, esce fuori un quadro tanto variegato quanto scarsamente affidabile su quelle che sono le effettive norme dei contratti di lavoro. Partiamo dall'assunto che, in generale, i vettori del traffico aereo (siano essi low-cost o meno) seguono regole contrattuali e limiti retributivi abbastanza disparati fra di loro. D'altronde, ciò è inevitabile: accade in qualunque settore laddove si vadano a comparare società operanti in Paesi diversi e, dunque, legate a variabili nazionali che esulano dalla specifica prestazione lavorativa svolta, fine a sé stessa. Intendiamo riferirci a fattori quali: l'economia locale, il costo della vita, i livelli di reddito del luogo, i salari offerti dai competitor nel c. d. mercato di primo riferimento, la tassazione dello Stato, il sistema previdenziale, etc. (per esempio, lo stesso tipo di prestazione lavorativa svolta in Paesi come Svizzera, Inghilterra o Germania è remunerata sicuramente molto di più rispetto a quanto avvenga in Italia).

Per contro, però, è altresì doveroso tenere presente come gli anzidetti elementi a carattere regionale risultino spesso avere un'incidenza attenuata con riferimento alle compagnie aeree, le quali, sotto tale aspetto, sono società anomale con tipiche peculiarità di carattere comunque sovranazionale, indipendentemente dal luogo in cui risultano effettivamente localizzati i dipendenti (c. d. "home base"). In merito (senza volerci addentrare in questa sede nelle problematicità concernenti l'esatta individuazione della residenza fiscale dei cittadini), basterà solo ricordare la specifica disposizione prevista in tema di territorialità del reddito di lavoro dipendente dal Modello Convenzionale OCSE, il quale, come noto, al comma 3 dell'art. 15 "*Income from employment*", prevede un'eccezione alla norma generale, stabilendo che: *"Nonostante le disposizioni precedenti del presente articolo, le remunerazioni relative al lavoro subordinato svolto a bordo di navi o di aeromobili impiegati in traffico internazionale sono imponibili nello Stato contraente nel quale* è *situata la sede della direzione effettiva dell'impresa."* Altra normativa caratteristica attiene, poi, alla legislazione previdenziale, che di regola stabilisce il pagamento contributivo presso il Paese in cui si è "basati" e che conferisce il diritto alle prestazioni sanitarie ordinarie in funzione degli accordi di reciprocità sottoscritti tra le nazioni interessate.

Risulta evidente come la particolare tipologia di lavoro presenti dei connotati talmente specifici da risultare assai difficile ricondurla

EBiASP
Ente Bilaterale Autonomo Settore Privato
CONFLAVORO PMI fesica confsal F.I.S.A.L.S. confsal
www.ebiasp.it
Piazza di Villa Carpegna, 58 - Roma Tel. 06 39739808 - info@ebiasp.it

all'interno di rigidi canoni uguali (o quanto meno simili) per tutti. Conseguentemente, anche l'obiettivo che ci siamo posti nel presente studio non può certo essere quello di dare un quadro completo ed esaustivo riguardo a tutte le categorie di dipendenti che lavorano nelle varie compagnie aeree internazionali. Bensì, abbiamo inteso circoscrivere l'analisi a quelli che paiono essere nella pratica i casi più frequenti, o, perlomeno, le ipotesi che concernono e interessano il maggior numero di soggetti.

Le fonti a cui abbiamo attinto sono costituite dai contratti: in particolare, sono state esaminate le clausole previste dal contratto di assunzione che devono sottoscrivere gli assistenti di volo assunti dal Gruppo Ryanair, raffrontandole con la disciplina prevista dal CCNL, sezione seconda "*Assistenti di volo*", di regola applicato dall'Alitalia. Il confronto, ovviamente, paragona categorie analoghe di dipendenti: vale a dire, il personale (inteso come ordinari assistenti di volo – esclusi i responsabili di cabina) in servizio presso velivoli fino a una certa dimensione (aeromobili di medio/corto raggio), a parità di anzianità (fino a tre anni di impiego). Detta scelta del campione d'indagine è dettata dal fatto che Ryanair, in linea di massima, non opera sulle tratte di lunga percorrenza e propone a tutti i nuovi assunti dei contratti triennali a tempo determinato, eventualmente rinnovabili.
Iniziando con gli aspetti di carattere generale, la prima considerazione che occorre fare è che il personale di volo operante sui velivoli Ryanair non viene assunto dall'azienda, ma da società-satellite che svolgono attività di reclutamento, di formazione e di somministrazione dei lavoratori. L'impiego di partenza è sempre a tempo determinato (es. tre anni rinnovabili), con un periodo di prova pari a dodici mesi. Tale ultima previsione contrattuale si rivela assai penalizzante per il lavoratore a causa di una serie di ulteriori obblighi di spesa connessi che di regola permangono in essere durante tutti i dodici mesi iniziali e che, di fatto, non consentono al dipendente di dimettersi prima di tale scadenza, se non subendo pesanti aggravi economici. Queste società-satellite sono, in realtà, più d'una (Crewlink, Workforce e altre): i contratti proposti, però, sono standard, nel senso che non si discostano fra di loro, salvo alcuni parametri legati alla differente "home base" del lavoratore. Particolarmente sfavorevoli sono pure i termini del preavviso. In tutte le ipotesi di non osservanza del contratto e/o di giusta causa, il rapporto si intende risolto unilateralmente dalla compagnia senza alcun preavviso. Nei restanti casi: il dipendente deve osservare un preavviso minimo di dimissioni pari a un mese; viceversa, l'azienda può risolvere il contratto: senza alcun giorno di preavviso, se l'anzianità di servizio è all'interno delle trentuno settimane; con preavviso pari a una settimana, se l'anzianità va dalle trentuno settimane ai due anni; con preavviso di due settimane, se l'anzianità va dai due ai cinque anni.
Il personale di volo dell'Alitalia è invece assunto direttamente dalla stessa società e, nella stragrande maggioranza dei casi, firma un contratto di lavoro a tempo indeterminato, posto che la legge italiana non consente di assumere lavoratori a tempo determinato in percentuale superiore al 20% rispetto all'intero organico, salvo deroghe dei contratti collettivi. Il periodo di prova va da un minimo di due a un massimo di sei mesi e, solo all'interno di detto periodo di prova, la risoluzione del rapporto avviene a opera di entrambe le parti senza rispettare dei termini minimi di preavviso. Successivamente, fatta salva l'ipotesi di giusta causa, il datore di lavoro ha l'obbligo di rispettare un periodo minimo (decorrente solo dal 1° o dal 16° giorno del mese) di venti giorni per ogni anno di anzianità del dipendente. Quest'ultimo, invece, può risolvere il rapporto dando un preavviso pari al 50% rispetto a quello previsto per l'azienda.

In base al contratto di lavoro Ryanair, il dipendente non ha alcuna tutela sindacale e/o associativa. Per la precisione, il contratto prevede una clausola di riservatezza (in linea con la legge irlandese) che vieta di informare qualunque soggetto terzo rispetto alle parti firmatarie, relativamente alle previsioni contrattuali. Teoricamente, la questione meriterebbe un approfondimento giuridico a proposito di quella che dovrebbe essere la reale competenza giurisdizionale in ossequio alla sovraordinata normativa comunitaria (questione che però esula dal tema qui trattato). Occorre, peraltro, rappresentare quanto meno l'illegittimità della clausola che impone la competenza del giudice del lavoro irlandese, fondata sulla circostanza che gli aerei sono omologati in Irlanda e che il personale opera su tali mezzi. Infatti, lo stesso personale è dislocato in varie basi aeroportuali in Europa e ha l'obbligo di presentarsi al lavoro – al più tardi – entro un'ora dal ricevimento della chiamata da parte dell'azienda. Ergo, vige contrattualmente l'obbligo di risiedere nei luoghi immediatamente limitrofi alle rispettive basi aeroportuali e la competenza non potrà che essere del Giudice del posto, in quanto sede in cui giuridicamente si svolge il rapporto di lavoro.

Sul versante Alitalia, per contro, appare superfluo rammentare che i dipendenti godono di ogni tutela e assistenza sindacale.

Veniamo, ora, alla parte retributiva. Il "contratto Alitalia" prevede: lo stipendio base conglobato, l'indennità di volo minima garantita, l'indennità di volo oltre la 30° ora e l'indennità di volo giornaliera (a parte, ovviamente, gli ordinari scatti di anzianità). Sono inoltre stabilite diverse tipologie di diaria di linea a seconda degli orari di lavoro. Spettano poi ai dipendenti, sia il TFR accantonato annualmente, che le due mensilità aggiuntive: tredicesima (a dicembre) e quattordicesima (a giugno). Le trasferte (pernottamenti in hotel minimo 4 stelle in camera doppia uso singola con bagno, vitto, trasferimenti etc.) sono interamente a carico dell'azienda. Al personale di addestramento fuori sede è riconosciuto invece il trattamento di missione non di linea. Ulteriori istituti contrattuali attengono infine alla particolare assicurazione personale dei dipendenti, alla previdenza complementare e alle provvigioni sulle vendite a bordo. Tenuto conto di tutte le voci retributive, la media mensile degli stipendi netti erogati dalla compagnia per i dipendenti che prestano servizio in maniera continuativa, si aggira intorno ai 1.700,00 euro, oltre al TFR (le due mensilità aggiuntive risultano leggermente inferiori). Non vi sono costi o spese extra che il dipendente deve obbligatoriamente sopportare a titolo personale in ragione del suo lavoro, quali – a titolo di esempio – corsi di formazione, tessere personali aeroportuali, parcheggi auto, divisa/indumenti di lavoro.
Da considerare, infine, che i calcoli delle giornate lavorative, le turnazioni e i riposi (dieci giornate al mese: incluse domeniche e festivi, escluse trenta giornate di ferie minime retribuite) sono quelli disciplinati dai vigenti regolamenti delle Autorità di volo internazionali e il tempo limite di preavviso per presentarsi in aeroporto è di novanta minuti dal ricevimento della notifica, con obbligo di risiedere entro un raggio di cinquanta chilometri dall'aeroporto di base. A tale ultimo riguardo, è previsto il rimborso delle spese nelle ipotesi in cui la compagnia chieda al dipendente di trasferirsi in un'altra base di servizio.

La situazione economico-contrattuale del "personale Ryanair" è assai differente. Lo stipendio è direttamente commisurato all'orario schedulato dei voli (non esiste una retribuzione minima garantita); può variare durante il periodo contrattuale ed è differente in funzione dell'aeroporto nel quale i dipendenti sono di base (ciò che ulteriormente avvalla la competenza del giudice del lavoro del posto). Sono previsti dei bonus a consuntivo (in genere il 10%) sulle vendite effettuate a bordo. È inoltre previsto un piccolo "extra" nel caso in cui i voli siano operati durante le giornate festive; per contro, i dipendenti non possono rifiutarsi di svolgere lo straordinario.

Nell'ipotesi in cui il personale sia chiamato a restare a disposizione (in uniforme) presso l'aeroporto, pronto a volare, e poi non sia però comandato a operare su alcuna tratta, il contratto assegna una diaria di circa 20,00 euro giornaliere. Le giornate di ferie previste sono pari a diciotto giorni per anno. L'anno lavorativo corrisponde a quello fiscale in Irlanda: ossia, dal 1° aprile al 31 marzo successivo (ciò che - tra l'altro - crea non pochi problemi in caso di soggetti fiscalmente residenti in uno Stato con anno fiscale coincidente con l'anno solare).

L'impossibilità di recarsi al lavoro (esempio, per malattia o infortunio) deve essere comunicata con un preavviso minimo di due ore rispetto all'orario previsto per l'inizio del servizio, e adeguatamente attestata da idoneo certificato. Peraltro, la compagnia non remunera le assenze per malattia e ha il diritto di verificare lo status del dipendente malato, facendolo visitare da un suo medico di fiducia. In ogni caso, nella pratica la politica aziendale prevede scarsa tolleranza verso chi si ammala spesso: è escluso che tale dipendente verrà confermato al lavoro al termine del contratto e, anzi, è assai probabile che lo stesso venga anticipatamente licenziato.

Sempre con riferimento all'assistenza medica, è onere del lavoratore premunirsi di iscriversi al sistema previdenziale del luogo in cui presta servizio, verificando quali sono le prestazioni cui ha diritto sulla base del criterio di reciprocità col proprio Paese di provenienza. Non è previsto alcun trattamento di fine rapporto (TFR), al riguardo il contratto Ryanair dispone solo che il datore di lavoro fornirà ai dipendenti informazioni concernenti le possibili facilitazioni per crearsi una forma pensionistica individuale, come pure non esistono mensilità aggiuntive (XIII e XIV). Singolare, inoltre, è il fatto che siano a carico del lavoratore gli oneri di formazione professionale obbligatori durante il primo anno di lavoro, la cui spesa, di circa 2.500,00 euro, costituisce una trattenuta sullo stipendio, al pari di quella per le uniformi (sic) e per l'eventuale parcheggio dell'autovettura in zona aeroportuale.

Alcune ulteriori specifiche clausole negoziali appaiono particolarmente penalizzanti per i dipendenti. Innanzitutto, il lavoratore accetta di rimanere fermo a terra senza retribuzione in tutti quei periodi nei quali, a giudizio del datore di lavoro (società-satellite) o del "Cliente-Ryanair", si dovesse verificare una contrazione del lavoro con conseguente diminuzione dei voli (esempio tipico sono le stagioni invernali, periodi nei quali il traffico passeggeri – soprattutto quello c. d. low-cost – diminuisce sensibilmente). Proprio a tal riguardo, il contratto precisa sin da subito che, nel corso dell'anno, il dipendente resterà senza volare (e, quel che più conta, senza alcuna retribuzione) per un periodo minimo di quattro settimane; periodo che peraltro potrebbe anche essere maggiore. E, comunque, in qualsivoglia ipotesi in cui il dipendente non sia chiamato a prestare le proprie mansioni lavorative, non ha diritto ad alcun tipo di salario, nemmeno a titolo di semplice diaria minima.

Salvo avere preventivamente ricevuto l'apposito consenso scritto da parte della compagnia, il dipendente non può accettare altri tipi di lavoro per "arrotondare" o supplire in qualche modo a questo periodo di mancato guadagno (nemmeno laddove si trattasse di lavori a carattere non concorrenziale con l'attività svolta da Ryanair). Una policy particolarmente rigorosa (divieto di alcool, condizioni fisiche, beni di proprietà della compagnia) è prevista riguardo al comportamento che il personale deve tenere: la compagnia si riserva il diritto di sottoporre i propri dipendenti ad appositi test, visite di controllo e perquisizioni personali. Infine, qualunque interruzione del lavoro dovuta a partecipazioni in dispute concernenti questioni contrattuali o scioperi comporta la risoluzione del contratto. Tutte le clausole vessatorie previste nel contratto di assunzione, ovviamente, sono appositamente controfirmate dal neo-assunto.

Tirando le somme, lo stipendio mensile netto che i lavoratori subordinati della Ryanair vanno a percepire di media nel corso di questo iniziale triennio lavorativo, va dagli 800,00 euro (primo anno) ai 1.100,00 euro (terzo anno), di fatto, per un totale di undici mesi all'anno e senza alcun TFR. Rispetto all'Alitalia, quindi, una differenza di costi abissale, senza voler sottacere degli ulteriori enormi esborsi a titolo di tassazione e contribuzione sui salari pagati. Cionondimeno, ad avviso di chi scrive, rilevano assai maggiormente le violazioni della privacy e delle libertà personali cui i lavoratori sono soggetti da parte della compagnia, la quale palesa il suo comportamento mirante a sacrificare qualsiasi minimo principio etico.

** Odcec Roma*

IL PORTALE INPS: LA GESTIONE ARTIGIANI E COMMERCIANTI

*di Monica Bernardi**

Il portale web dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) permette la gestione anche delle posizioni di artigiani e commercianti. L'accesso è consentito sia al titolare in possesso del proprio pin e di credenziali SPID sia al professionista che può essere dallo stesso delegato. Anche per artigiani e commercianti, come per le aziende, è consentita la delega indiretta: è il professionista che inserisce la delega e la valida non appena firmata dal titolare.

All'interno del portale troviamo il **Cassetto Previdenziale Artigiani & Commercianti** che raggruppa tutte le attività connesse alla gestione della posizione INPS per questa categoria di contribuenti. In primis è opportuno verificare i dati anagrafici personali e aziendali in possesso dell'Istituto, perché non sempre sono aggiornati. Nella posizione aziendale troviamo anche l'elenco di eventuali coadiuvanti iscritti con i relativi codici fiscali. Nella sezione **Posizione Assicurativa** è possibile verificare i versamenti effettuati e ricevuti dall'Istituto, gli F24 per i versamenti periodici dei contributi, la situazione debitoria, avvisi bonari e ruoli emessi dall'Istituto nei confronti del contribuente. Nelle **Utilità** troviamo gli strumenti per il calcolo del contributo eccedente il minimale e le tabelle contributive, mente in un'apposita funzione è previsto il calcolo della *codeline,* utilizzabile

nel caso in cui si dovessero versare dei contributi fissi di importo diverso da quello previsto dall'Inps. In momenti di crisi è possibile infatti che il contribuente sia impossibilitato a versare l'intera cifra dei contributi fissi precalcolati dall'Istituto alla scadenza prevista. In questo caso potrebbe essere utile dividere l'importo in più tranche meno impegnative ma diventa necessario ricalcolare la *codeline* e possiamo farlo proprio all'interno del Cassetto.

Sempre all'interno del Cassetto troviamo le domande che devono necessariamente essere inviate telematicamente all'ente: richiesta di riduzione contributiva per i soggetti forfettari, richiesta di riduzione di sanzioni, richiesta di riduzione contributiva per gli over 65, istanze di rimborso e di dilazione; un ultimo punto permette di verificare lo stato di lavorazione delle istanze presentate. Abbiamo infine la funzione di **Comunicazione Bidirezionale.** Questo punto non è ancora efficace come quello previsto per le aziende e spesso l'Istituto non risponde alle richieste presentate. È sempre utile provare a scrivere nel Cassetto in caso di criticità, ed è bene sollecitare le risposte, ma purtroppo ancora non sempre questa comunicazione risulta efficace. È importante monitorare le comunicazioni inviate dall'Istituto. In questa sezione troviamo infatti, negli **Atti emessi,** gli Avvisi bonari, le Comunicazioni di debito e infine alla voce **Modelli F24,** la lettera relativa alle emissioni contributive di ogni singola annualità, da cui estrapolare le codeline relative ai versamenti dei contributi fissi e di quelli a percentuale determinati in sede di compilazione del modello Unico con le relative tabelle di contribuzione.

Nonostante all'interno del Cassetto Previdenziale sia prevista, tra le domande *telematiche*, la funzione **Cancellazione**, non è possibile attualmente procedere alla cancellazione di un commerciante utilizzando questa funzione. Il tentativo viene infatti interrotto immediatamente da un messaggio comunicante che l'utente non è titolare di un'impresa appartenente alla categoria per la quale è consentita questa procedura. La procedura corretta per cancellare un commerciante che cessi la propria attività è tramite la compilazione della *Pratica Comunica*. (Comunicazione Unica d'Impresa gestita dalle Camere di Commercio). Infatti, sia nel caso di cessazione di ditta individuale, sia di cessione di quote di una società di persone o di capitali il cui socio sia iscritto alla gestione commercianti, è necessario procedere con una comunicazione al Registro delle Imprese competente per territorio. La comunicazione avviene con la compilazione di una *Pratica Comunica* che prevede i quadri per la comunicazione alla gestione commercianti Inps. All'interno dei quadri infatti è prevista la possibilità di indicare la matricola Inps da cessare o eventualmente non cessare precisando le motivazioni della scelta. É opportuno richiamare l'attenzione degli "addetti ai lavori" su questo adempimento, tenendo presente che nel caso in cui ciò non avvenga l'unico modo per ottenere la cancellazione della posizione Inps commercianti consiste nell'inviare all'Istituto una comunicazione formale mediante posta elettronica certificata (pec) chiedendo la cancellazione e allegando l'atto che la giustifichi oltre che la visura di evasione della *Pratica Comunica*. Il funzionario che prende in carico la richiesta, in questo modo, è in grado di verificare le motivazioni addotte e procede alla cessazione della posizione manualmente.

Completamente diverso è invece il caso degli artigiani. Per questa tipologia di utenti infatti la gestione previdenziale (iscrizione, variazione, cancellazione) è richiesta direttamente dall'Albo Artigiani che gestisce la comunicazione inviata in Camera di Commercio e non si verificano disguidi.

L'istituto sta lavorando per implementare il Cassetto Previdenziale Artigiani & Commercianti, cercando di renderlo maggiormente efficiente e si spera che in futuro diventi un utile strumento di interazione tra le parti; in attesa che la sua operatività migliori e confidando nella sottoscrizione di un protocollo nazionale tra l'Inps e il Consiglio nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili che stabilisca tempi di risposta certi per l'utente, contiamo - come al solito - sull'efficienza delle singole sedi territoriali.

** Odcec Milano*

GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO
groups/gruppoodcecarealavoro

DOT COM
OPEN Dot Com Spa
Società di servizi dei Commercialisti
CAF Do.C. Spa
il CAF dei Commercialisti
LA TUA SQUADRA!

SERVIZI E PRODOTTI
CAF Do.C.: modello 730, servizi assistenziali e previdenziali
Servizi camerali e catastali
Contabilità e dichiarativi
Soluzioni per lo studio e per la clientela
Formazione professionale
Soluzioni per gli Ordini

Sede amministrativa:
Corso Francia, 121 d • 12100 Cuneo
tel. 0171 700700 • fax 800 136814
www.opendotcom.it

Orario centralino:
dal lunedì al venerdì
dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 14.30 alle 18.30

CONTRATTAZIONE AZIENDALE DI 2^ LIVELLO ED EVOLUZIONE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

*di Filippo Mengucci**

Il dibattito sull'evoluzione delle relazioni industriali, sul ruolo e sulle modalità di applicazione della contrattazione collettiva ai vari livelli è un tema affascinante per chi si occupa professionalmente della materia del lavoro, ma è anche un tema controverso, allo sviluppo del quale oltre al governo e alle parti sociali anche i commercialisti danno il loro contributo, basato sull'esperienza maturata "sul campo".

Nell'attesa della riforma strutturale del sistema contrattuale è compito degli operatori del mercato del lavoro utilizzare appieno gli strumenti a loro disposizione, allo scopo condiviso - o facilmente condivisibile - di migliorare le condizioni di lavoro e l'efficienza gestionale, con le conseguenti ricadute positive sui margini aziendali e sulle retribuzioni.

Oggi che si parla di salario unico per tutti i settori economici, le parti sociali stentano a trovare accordi che favoriscano la competitività aziendale e spesso risulta vano l'impegno dei professionisti che si adoperano per favorire soluzioni innovative, ma pur sempre basate su criteri oggettivi e che rispettino i principi di tutela della libertà e della dignità dei lavoratori. Su questo argomento si sono consumate negli ultimi anni fratture epocali, dalle quali sono partite nuove "sfide" in materia di lavoro. Non può, in proposito, essere sottaciuto l'assunto di autorevoli studiosi della materia per cui le relazioni industriali non possono essere considerate una "questione ideologica". Le interazioni fra datori di lavoro e rappresentanti sindacali servono infatti a regolare lo scambio fra soggetti che sono interdipendenti, non costituiscono un gioco a somma zero, e trovano maggiore efficacia quando si fondano sul postulato del vantaggio reciproco. Il conflitto, quando si manifesta non è (o meglio non dovrebbe essere) vissuto, come un conflitto sociale o ideologico, ma più semplicemente un conflitto di interessi, e, in quanto tale, conciliabile attraverso la contrattazione. In questa ottica, proprio negli ultimi dieci anni, caratterizzati da una profonda crisi economia, si è posto l'accento sulla erogazione di parte della retribuzione al personale sotto forma premiale. Di conseguenza, il premio di risultato è divenuto l'emblema di una nuova dinamica collaborativa tra datori di lavoro e lavoratori, quasi l'unico punto di condivisione delle "gioie e dolori" del fare impresa, il datore di lavoro è sempre meno concepito come parte forte e il lavoratore non appare poi così debole.

Non può essere trascurato inoltre il fatto che l'Italia conta oggi oltre 800 contratti sottoscritti a livello nazionale, una miriade di accordi di secondo livello e una frammentazione di accordi aziendali di prossimità in deroga. Un vero ginepraio per capire come accettare la sfida di una ripresa economica che ci dicono i media sia a portata di mano con i nuovi strumenti legislativi a disposizione, ma quando nel paese si rileva una tradizione della c.d. "concertazione" e delle prove di dialogo sociale, nella definizione di tutte le politiche economiche e del lavoro. Il nostro paese, rispetto ai suoi concorrenti, soffre oggi di un eccessivo peso specifico della contrattazione collettiva nazionale di lavoro, tutta poi di ambito settoriale. Il problema quindi è il limitato grado di esigibilità della contrattazione collettiva nazionale anche per via della mancata attuazione di parte dell'art.39 della Costituzione, e la scarsa copertura a livello decentrato, dove si rilevano anche casi dei c.d. "Contratti Pirata", oltre che di un'assenza totale di regole come nel caso del lavoro nero e del caporalato.

La crisi economica iniziata nel 2008/2009 ha spinto governo e parti sociali ad adottare politiche di promozione del decentramento contrattuale. Anche la nascita della contrattazione di prossimità ex art.8 della legge 148/2011 (c.d. in deroga), altro non è che una estensione dell'agibilità alla contrattazione aziendale, anche dove i contratti nazionali (o le leggi) non permettono di andare. Lo spazio concesso al secondo livello di contrattazione da quello nazionale (Ccnl), è stato così ulteriormente ampliato per effetto di accordi a livello di singola unità produttiva aziendale, con i pochi e ben noti limiti previsti dai precetti costituzionali e dai principi cardine di rango sovranazionale, che si muovono nell'ambito dei valori lavoristici e diritti primari/fondamentali dell'Unione europea. Si è dunque cercato di spostare il focus delle relazioni industriali dal livello nazionale a quello aziendale, per meglio rispondere alle esigenze di gestione e agli effetti della crisi economica.

A ben vedere, anche le c.d. "opzioni in deroga" sono state concepite dal Legislatore con una consultazione preventiva delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori (OOSS) comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il Sindacato ha così sempre mantenuto un "potere di veto" sulle deroghe, riconosciute come possibili sia da parte dei contratti collettivi di settore sia dalla stessa legge. Si è assistito così ad una frammentazione del sistema regolatorio, operando con deroghe anche *in peius* su molteplici istituti quali: il tempo determinato, la retribuzione base, l'elemento economico aggiuntivo, il lavoro straordinario e le relative maggiorazioni, l'orario di lavoro (salvo il tetto massimo ammesso dalla legge regolatrice e dalle direttive unionali), l'organizzazione dei turni, la pianificazione delle ferie, l'adattamento della classificazione del personale e degli skill lavorativi al livello di professionalità della singola realtà aziendale sino, infine, ai tempi di conciliazione di vita e lavoro ed alle modalità di resa della prestazione di lavoro al di fuori dei locali aziendali, in modalità agile, con il c.d. smart working, accompagnato dalla nascita del nuovo sistema di welfare aziendale.

Il premio di risultato è lo strumento che ha indotto più frequentemente datori di lavoro e lavoratori a "sedersi al tavolo", non si può quindi prescindere dall'esaminare tale strumento e gli accordi che tipicamente lo regolano, nei quali devono essere indicati sia i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, allo scopo di ottenere le agevolazioni fiscali e/o contributive previste dalla legge, sia l'eventuale opzione concessa al lavoratore per sostituire i premi monetari in welfare aziendale, beneficiando, in tal caso, di una completa detassazione delle somme erogate.

Nel caso di piccole e medie imprese (Pmi) prive di rappresentanze sindacali (Rsu o Rsa), l'accesso al regime di tassazione agevolata Irpef passa, invece, attraverso il recepimento di un Accordo-Quadro territoriale o Interconfederale, redatto per ciascun settore di pertinenza dalle rappresentanze sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale. Inoltre, le Pmi debbono aver cura di rispettare alcune ulteriori condizioni:

- in primis applicare i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni datoriali che hanno firmato l'accordo quadro;

- in secundis essere associate ad una delle organizzazioni datoriali firmatarie dell'accordo quadro.
  In mancanza di quest'ultimo requisito, possono in alternativa conferire un espresso mandato ad una delle associazioni datoriali firmatarie dell'accordo.

Occorre quindi che gli operatori abbiano a mente quali siano i corretti passi necessari per le Pmi interessate ad erogare premi di risultato. Ci sono tra l'altro anche degli ulteriori step da rispettare. Prima di tutto, a livello formale, occorre comunicare ai lavoratori l'adesione all'accordo quadro (territoriale o interconfederale) e la chiara volontà di erogare i premi di produttività eventualmente sostituibili con welfare aziendale. La comunicazione deve contenere obbligatoriamente il periodo di riferimento, la composizione del premio, gli indicatori adottati, la stima del valore annuo medio pro capite del premio (in proposito sarà necessario rifarsi al decreto ministeriale 25 marzo 2016), nonché le modalità di corresponsione. La stessa comunicazione deve essere inviata ad un comitato, istituito presso le associazioni datoriali che hanno siglato l'accordo quadro, che ha il compito di vagliare (entro un termine prestabilito nello stesso accordo) la conformità della proposta del datore con l'accordo quadro. Ricevuta la conferma del comitato, il datore completa la procedura di trasmissione telematica all'Ispettorato territoriale del lavoro (ITL), già Direzione territoriale del lavoro (DTL), competente nei 30 giorni successivi (cfr. al riguardo la nota del Ministero del lavoro 4274/2016). Non appena avrà verificato le condizioni per l'erogazione del premio, informerà tanto il comitato, quanto i propri lavoratori.

I lavoratori, nei termini previsti dall'accordo e comunque prima che sia effettivamente erogato il premio in denaro, possono esercitare l'opzione convertendo il premio in benefit di cui all'articolo 51, comma 2, del D.P.R. 917/1986 "Testo unico delle imposte sul reddito" (Tuir). Questa opzione può essere esercitata anche se l'accordo quadro non prevede una elencazione dei singoli benefit fruibili: è sufficiente a tal fine l'inserimento di una espressa clausola generale che permette al lavoratore di sostituire il premio monetario con benefit. In mancanza di questa clausola, non sarà possibile per il lavoratore fruire della sostituzione. In caso di sostituzione del premio con benefit, le Pmi prive di rappresentanze sindacali possono dedurre integralmente i costi sostenuti a fronte dell'erogazione dei benefit inserendo il piano di welfare in un regolamento aziendale. La presenza di un accordo contrattuale può così consentire alle Pmi di evitare le restrizioni previste all'articolo 100 del Tuir in caso di erogazione volontaria dei benefit da parte del datore di lavoro. Infatti, senza accordo di secondo livello o regolamento aziendale, la deducibilità dei costi, risultante dalla dichiarazione dei redditi, è limitata al 5 per mille dell'ammontare delle spese sostenute per prestazioni di lavoro dipendente.

Volendo fare una breve analisi del fenomeno premiale, occorre riflettere sui nuovi schemi retributivi delineandone lineamenti, funzioni, obiettivi e modalità di funzionamento, tenendo presente che l'eventuale introduzione di un salario minimo orario fissato per legge potrebbe mirare a elevare le retribuzioni dei cosiddetti *lavoratori poveri,* assestando il colpo di grazia al contratto collettivo nazionale di lavoro, almeno per quanto riguarda la competenza sulla retribuzione minima inderogabile ex art.36 della costituzione, demolendo il dogma della fonte collettiva che, meglio di altre, oggi recepisce l'andamento delle dinamiche retributive in Italia. Ove non fosse, magari declinando la retribuzione minima, pur sempre proporzionata alla quantità e qualità del lavoro come assicura il citato art. 36 per una esistenza libera e dignitosa, ma stabilendola in via differenziata nel Paese, tarando la stessa misura in maniera ripetitiva, generale, uniforme e costante come avviene nel caso degli usi e delle consuetudini locali. Forse per questo sino ad oggi si è potuto trattare in sede di relazioni industriali solo della retribuzione c.d. "variabile", ovvero quella aggiuntiva alla minima. E il premio di risultato ha così mostrato casistiche e tratti comuni in tutto il territorio nazionale.

I piani di welfare aziendale - al contrario di quanto previsto per la detassazione dei premi di risultato - non devono necessariamente essere attuati mediante un accordo collettivo di secondo livello, salvo quando si vuole introdurre un meccanismo che consenta ai lavoratori di scegliere tra il premio di risultato e le prestazioni di welfare.

Un percorso diverso può essere seguito qualora non esista un accordo aziendale sulla retribuzione di produttività oppure, pur esistendo un'intesa di questo tipo, le parti non fossero intenzionate a creare un meccanismo di conversione tra premi individuali e welfare aziendale. In queste ipotesi, per attuare il piano di welfare, il datore di lavoro può seguire molte strade, equivalenti ai fini del risultato:

- riconoscere il pacchetto mediante un regolamento aziendale unilaterale;
- concordare il piano con le organizzazioni sindacali (questa opportunità non era prevista dalla normativa vigente prima della legge di Stabilità).

In entrambe queste ipotesi possono anche essere usate forme del tutto semplificate per elaborare ed erogare il piano di welfare aziendale, senza dover applicare procedure formali particolari; basterà definire in concreto i beni e i servizi riconosciuti ai lavoratori.

L'interesse delle parti sociali per i contratti di secondo livello in materia di welfare aziendale potrebbe ampliarsi nell'immediato futuro, a seguito del consolidamento di taluni orientamenti di prassi. Al riguardo, è appena il caso di ricordare che recentemente l'Agenzia delle entrate, Direzione regionale della Lombardia, rispondendo a un interpello presentato l'8 giugno 2017, ha riconosciuto la legittimità di un Piano Welfare, che subordina l'accesso dei lavoratori ai servizi previsti al raggiungimento di determinati obiettivi di performance aziendale e individuale, con espressa indicazione del "credito welfare" attribuibile in funzione del livello di ottenimento di tali obiettivi, la cui conseguenza, nel caso esaminato, è stata il riconoscimento dell'esistenza dei presupposti per escludere da imposizione sul reddito di lavoro dipendente il valore dei servizi offerti alla generalità dei dipendenti rientranti, astrattamente, nelle fattispecie di esenzione di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del Tuir.

** Odcec Roma*

Gli argomenti trattati in questo articolo sono ripresi dall'intervento dell'Autore al IV convegno nazionale "Commercialista del lavoro", organizzato dal Consiglio nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, tenuto a Roma il 9 novembre 2017.

IL PIANO DI EMERGENZA E DI EVACUAZIONE (terza parte)

*di Sergio Vianello**

Il Programma di previsione e prevenzione, rispetto all'analisi e alla definizione del rischio terroristico, è orientato alla individuazione delle principali tipologie di evento rispetto alle quali potranno essere definite le procedure di intervento, nel rispetto delle competenze specifiche.
Le mansioni che presuppongono anche il contatto con il pubblico, sono quelle maggiormente esposte al rischio di minacce da parte di malintenzionati verso cose o persone. É possibile, infatti, che malintenzionati o folli, spontaneamente o in seguito a diverbio, assumano atteggiamenti volti a danneggiare l'ambiente e/o aggredire le persone presenti. A seconda della pericolosità delle minacce, potrebbe essere necessario attenersi ai seguenti comportamenti:
- mantenere un atteggiamento calmo onde evitare di innervosire il malintenzionato e gli altri presenti;
- non avvicinarsi troppo all'aggressore dato che potrebbe essere in possesso di armi o utilizzare come arma impropria oggetti presenti nell'ambiente;
- cercare di calmare l'aggressore con parole ed atteggiamenti calmi e concilianti, senza discutere o contestare le sue dichiarazioni;
- non intervenire direttamente sull'aggressore per non compromettere la propria sicurezza e quella dei presenti;
- richiedere senza atteggiamenti allarmati ed in condizioni di completa sicurezza, l'intervento delle forze dell'ordine (numero unico dell'emergenza112);
- cercare di far parlare il più possibile l'aggressore senza provocarlo fino all'arrivo delle forze dell'ordine.

Data la situazione internazionale che ha registrato il verificarsi di diversi attentati nelle più disparate forme, la possibilità che tali eventi possano verificarsi anche in Italia, non è totalmente da escludersi. Le infrastrutture critiche sono le risorse materiali, i servizi, i sistemi di tecnologia dell'informazione, le reti e i beni che, se danneggiati o distrutti, causerebbero gravi ripercussioni alle funzioni cruciali della società, tra cui la catena di approvvigionamenti, la salute, la sicurezza e il benessere economico o sociale dello Stato e della popolazione. I luoghi sensibili più esposti a rischio terrorismo sono:
- edifici e monumenti storici e/o simbolici;
- edifici pubblici, stazioni (ferroviarie, aeroportuali, marittime);
- scuole, ospedali, stadi, teatri, cinema multisale, ecc.;
- edifici sedi di organi governativi, militari, partiti politici, enti religiosi, ecc.;
- ipermercati, centri commerciali, ecc.

Il periodo più a rischio terrorismo è in occasione di:
- feste religiose;
- feste nazionali;
- ricorrenze storiche o eventi politici;
- manifestazioni sportive, culturali, sociali.

In caso di tentata minaccia di attentato terroristico con **ordigni o chimico batteriologico**, è richiesto lo sfollamento dell'ambiente per eliminare i rischi e permettere alle forze dell'ordine di bonificare l'ambiente. Di fatto occorre attuare una procedura di sfollamento come prevista in caso d'incendio ed in più è necessario attenersi ai comportamenti seguenti:
- chiunque riceva la telefonata di preavviso, deve mantenere la calma, non riattaccare il telefono, cercare di ottenere più informazioni possibili in merito al tipo di minaccia e le modalità di esecuzione, tentare di memorizzare le caratteristiche vocali, tono, accento della voce dell'interlocutore, eventuali rumori di fondo provenienti dall'apparecchio del chiamante. Queste informazioni potrebbero essere utili alle forze dell'ordine;
- al termine della telefonata informare immediatamente il coordinatore delle operazioni di emergenza o il suo sostituto presente, mettendolo al corrente dei particolari acquisiti. Non informare altri per evitare diffusione di panico;
- allertare su istruzione del coordinatore delle operazioni di emergenza le forze dell'ordine (numero unico dell'emergenza112);
- abbandonare i locali con calma seguendo le istruzioni del coordinatore delle operazioni di emergenza. Non raccogliere effetti personali, sfollare senza indugio evitando comunque di correre e di spingere chi precede;
- non cercare per nessuna ragione di tornare sui propri passi per non intralciare il regolare deflusso di altre persone;
- prestare ove possibile l'aiuto necessario alle persone presenti che abbiano difficoltà motorie (disabili, donne in stato interessante, bambini o persone anziane);
- il coordinatore delle operazioni di emergenza prima di uscire, ove possibile, effettui una rapida ricognizione per controllare l'effettivo abbandono di tutti i locali ed una ricognizione solo visiva dell'ambiente per poter segnalare alle forze dell'ordine l'eventuale presenza di oggetti inconsueti o sconosciuti;
- aprire o lasciare aperte le porte interne e le finestre al fine di ridurre la propagazione di schegge qualora si verifichino esplosioni;
- allontanarsi dall'edificio secondo le indicazioni del coordinatore delle operazioni di emergenza o delle forze dell'ordine per portarsi al di fuori degli effetti di una possibile esplosione.

In caso di **rinvenimento di sostanze sospette**, gli aspetti più importanti da osservare non sono solo evitarne il contatto, ma anche di evitarne il più possibile la diffusione. Le norme che seguono sono riferite fondamentalmente alla minaccia venuta alla ribalta in questi ultimi tempi costituita dall'antrace, ma in linea di principio sono valide per tutti gli agenti batteriologici e chimici. Per lettera sospetta si intende generalmente corrispondenza con indirizzo generico e spesso inesatto in qualche sua parte, qualifica e titolo del destinatario, senza indicazione del mittente o indicazione manifestamente inesatta.
Un pacco sospetto è semplicemente un plico rinvenuto generalmente in luogo insolito e di cui non si conosce il proprietario o colui che lo ha abbandonato.
In caso di **rinvenimento di oggetto sospetto senza fuoriuscita di materiale**, non aprire la busta o il pacco e se possibile senza toccarlo cercare di coprirlo con panni o cose di piccole dimensioni, anche il cestino dei rifiuti o altro. Chiudere porte e finestre, non far entrare nessuno nel locale. Lavare le mani con acqua e sapone. Informare le autorità sanitarie e di pubblica sicurezza (PS) e fare un elenco di tutte le persone che sono venute a contatto con l'oggetto sospetto.
In caso di **rinvenimento di oggetto sospetto con fuoriuscita di materiale**, non cercare di pulire la polvere o rimuovere il liquido, se possibile cercare di coprire il materiale senza venirne in contatto. Chiudere porte e finestre, non far entrare nessuno nel locale. In caso di polveri lavare le mani con acqua e sapone. In caso di liquidi pulire con stracci, cotone o comunque materiali assorbenti le parti del corpo che ne sono venute a contatto solo appoggiando e togliendo il tampone. Assolutamente non strofinare per evitare

che l'area venuta a contatto col materiale si espanda. Agire possibilmente con guanti protettivi o comunque in modo che la mano che rimuove il materiale sospetto non ne venga a contatto. Informare le autorità sanitarie e di P.S.; fare un elenco di tutte le persone che sono venute a contatto con il materiale sospetto.

Agenti chimici o batteriologici

Generalmente tali agenti si presentano sotto forma di polveri biancastre (come l'antrace) o liquidi più o meno densi generalmente lievemente giallognoli e con odore che rassomiglia all'aglio (come le mostarde solforose). Le armi chimiche sono l'incubo degli Stati perché non è difficile produrle (basta un impianto chimico mediamente attrezzato), fanno molte vittime e sono difficilmente contrastabili, data la loro natura volatile e per questa ragione si teme anche che possano essere usate da gruppi terroristici. Anche i mezzi più comunemente consigliati alle popolazioni civili a rischio (per esempio agli stessi statunitensi e agli israeliani) sono poco efficaci. Alcune sostanze, inoltre, penetrano non solo attraverso il sistema respiratorio (quindi possono essere bloccate dalle maschere antigas) ma anche attraverso i pori della pelle, e non è pensabile che tutti possano avere a disposizione tute speciali e, soprattutto, il tempo sufficiente per indossarle. I composti più comuni con i loro effetti sono i seguenti:

Mostarde solforose

Sono agenti che provocano vesciche e distruggono le cellule. Sono in genere di un colore che va dal giallo al marrone, con un odore che ricorda l'aglio o la senape. Se diffuse in forma di vapore o nei liquidi possono essere assorbite attraverso gli occhi, la pelle e le mucose. Causano danni alla pelle, agli occhi e alle vie respiratorie oltre a una graduale diminuzione dei globuli rossi e bianchi. Danno anche luogo a intossicazioni neurologiche e gastrointestinali. Il dolore e gli altri effetti clinici compaiono dopo 1-24 ore. Non esiste un antidoto. L'unico modo per eliminarle è la decontaminazione delle aree potenzialmente esposte.

VX

É un composto ad alta tossicità, liquido o gassoso, che aggredisce il sistema nervoso centrale. É 100 volte più tossico se penetra attraverso la pelle piuttosto che in forma di gas. Resiste a lungo se non piove e per mesi se c'è molto freddo. Causa la morte dopo pochi minuti di esposizione. I sintomi includono lacrimazione e salivazione, sudorazione eccessiva, difficoltà di respirazione, difficoltà della vista, nausea e contrazioni muscolari. Uccide bloccando la muscolatura respiratoria. La prima cosa da fare è togliersi i vestiti e lavarsi abbondantemente con acqua. Esiste un antidoto.

Cloro

É un gas giallo-verde dall'odore pungente, più pesante dell'aria. Reagisce con molti composti organici provocando incendi ed esplosioni. É corrosivo per gli occhi e la pelle e può provocare ustioni e difficoltà visive. Se inalato provoca edema polmonare (acqua nei polmoni), che si manifesta solo alcune ore dopo l'esposizione. L'unico antidoto è respirare aria fresca e fare abbondanti spugnature con acqua per eliminarlo dalla pelle.

Cianuro idrogenato

Esiste in forma gassosa o liquida ed esala vapori tossici infiammabili. Ha un'alta capacità esplosiva. L'esposizione irrita gli occhi, la pelle e le vie respiratorie. I sintomi sono ustioni e arrossamenti della pelle e degli occhi. L'inalazione causa uno stato confusionale, sonnolenza e respiro affannoso, fino al collasso. Questa sostanza può danneggiare il sistema nervoso centrale, le vie respiratorie e la circolazione. Anche in questo caso non c'è un antidoto specifico, ma bisogna al più presto respirare aria pulita e lavarsi abbondantemente.

Sarin

É il gas usato nel corso della Prima guerra mondiale. Aggredisce il sistema nervoso (è chiamato anche gas nervino). Causa la morte dopo pochi minuti di esposizione. Penetra nel corpo per inalazione, ingestione, attraverso gli occhi e la pelle. I sintomi sono vari, ma includono lacrimazione e salivazione, sudorazione eccessiva, difficoltà di respirazione, difficoltà della vista, nausea, vomito, contrazioni muscolari e mal di testa. La morte avviene per blocco della muscolatura respiratoria. É importante togliersi al più presto i vestiti e lavarsi bene il corpo e gli occhi. Esiste un antidoto.

Gli spunti di riflessione proposti negli articoli proposti meritano una particolare attenzione perché sottendono a tre richieste che le persone pongono e verso i quali un sistema di emergenza dovrebbe trovare delle adeguate soluzioni. In buona sostanza tutti chiedono in caso di emergenza:

- di essere messi nelle condizioni di porsi in salvo;
- di sapere le sorti delle persone con le quali ci si trovava nel luogo sottoposto ad emergenza;
- di essere informati su quanto sta accadendo.

Se tali richieste sono sufficientemente soddisfatte le persone mostrano una adeguata predisposizione alla collaborazione, anche in circostanze molto difficili quali quelle esaminate.

** Ordine Ingegneri di Milano - Osservatore esterno Commissione lavoro ODCEC Milano.*

ADEMPIMENTI DEL DATORE DI LAVORO IN CASO DI INFORTUNIO

*di Emanuela Corbella**

Al verificarsi di un infortunio sul lavoro, come da un lato sorge il diritto per il lavoratore dipendente o assimilato alle prestazioni assicurative previste dalla legge (anche se il datore di lavoro non è in regola con il premio assicurativo), così dall'altro sorge l'obbligo per il datore di lavoro di denunciare all'Istituto nazionale assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail) l'infortunio che sia prognosticato non guaribile in tre giorni, escluso quello dell'evento, entro 48 ore dal ricevimento del primo certificato medico.

La possibilità di effettuare una denuncia cartacea, scaricando il modulo dal portale del sito Inail ed inviandolo all'istituto a mezzo posta elettronica certificata (pec), è consentita solo nel caso di *"eccezionali e comprovati problemi tecnici di inserimento on line della comunicazione di infortunio"*, ciò significa che tale denuncia deve essere presentata normalmente in via telematica, utilizzando i servizi *on line* messi a disposizione dall'Istituto. A tal fine il datore di lavoro e/o il professionista che lo assiste deve far uso di apposite credenziali, che si possono ottenere, ad esempio, mediante il portale web dell'Inail accedendo alla funzione: Atti e Documenti/moduli e modelli/altri moduli/abilitazione ai servizi on line.

Al momento dell'inserimento nel modulo dei dati della persona fisica (legale rappresentante se trattasi di società) arriva

sul cellulare indicato un messaggio (sms) con la prima parte del pin; la seconda parte arriva invece sulla pec indicata nel modulo. Una volta completato il pin, la persona fisica può entrare nel sito inserendo il proprio codice fiscale ed il pin completo. Dopo 24 ore, entrando nuovamente con le stesse modalità trova l'abbinamento con tutte le società di cui risulta legale rappresentante ai fini Inail. Per questo motivo è opportuno fare molta attenzione al soggetto indicato come legale rappresentante all'Inail, aggiornando i relativi dati in caso di variazione, altrimenti l'accesso al portale è interdetto, tenendo presente che da qualche tempo non avviene più con il c.d. codice ditta, ma con il codice fiscale della persona fisica, come d'altronde avviene per il professionista.

Passiamo ora alla **denuncia infortuni,** ricordando che per aziende di grandi dimensioni si può delegare un soggetto ad effettuare le denunce infortuni, come da istruzioni dell'Istituto. Una volta entrati nel sito Inail con le credenziali di accesso, si clicca sulla macrosezione "Denuncia Infortunio e malattia", a sinistra del portale subito sotto "Denunce" e si apre un sottoelenco che prevede: Comunicazioni infortuni (per infortuni inferiori a 3 gg.), Cruscotto infortuni (sono elencati gli infortuni denunciati), Denuncia di malattia professionale, Denuncia silicosi asbestosi, ed infine Denuncia/Comunicazione infortuni che è quella che al momento ci interessa. Cliccando su quest'ultima sezione viene presentato l'elenco di tutte le ditte gestite in base al codice cliente. La ricerca può essere fatta o indicando il cognome e nome o ragione del cliente o per codice cliente ovvero scegliendo una lettera dell'alfabeto, in tale ultimo caso ci verranno presentate tutte le ditte caricate che iniziano per la lettera alfabetica scelta (raramente è immediata la visualizzazione della mappa successiva); scelta l'azienda viene aperta un'altra videata che presenta il codice ditta in alto e sotto 5 bottoni tra cui scegliere: Nuova den/com on line; den/com in lavorazione (riprende la eventuale denuncia già iniziata ed interrotta); den/com off-line (per inviare il file creato per es. con un programma diverso); den/com inviate; ricerca certificati medici.

Dovendo fare una nuova denuncia infortuni si clicca sulla relativa funzione (nuova den/com on line) e compare un "filtro di ricerca di tutte le Pat (posizione assicurativa territoriale) attive e cessate"; la Pat di competenza si sceglie posizionandosi sulla stessa con il mouse (simbolo della matita). Nella videata successiva si seleziona - mettendo la spunta se trattasi di Dipendente o Altro e in questo caso se Loa (lavoro accessorio) - e conferma cliccando su INSERISCI. Dopo l'apertura di una nuova pagina, si sceglie la voce premio e appare l'ANAGRAFICA del datore di lavoro già precompilata, dove va inserito l'indirizzo mail della sede legale ed eventualmente il recapito telefonico se mancante. Nella videata successiva va inserita l'UNITÀ PRODUTTIVA in cui opera il dipendente infortunato, posizionandosi con il mouse nel campo immediatamente sottostante e, se appare un messaggio che dice "unità produttiva non dichiarata" si deve interrompere la denuncia infortuni per procedere con l'inserimento dell'unità produttiva cliccando sul bottone "inserisci/modifica UP" a destra.

La nuova videata che compare può presentare già un elenco di unità produttive inserite in precedenti denunce infortuni, in questo caso occorre scegliere quella interessata, diversamente si deve creare la nuova unità produttiva ed inoltrate la denuncia. A questo punto si può rientrare nella denuncia infortuni cliccando ora sul bottone DEN/COM IN LAVORAZIONE e proseguire inserendo i dati della corrispondenza e pagamento, il reparto in cui abitualmente il dipendente lavora, la lavorazione svolta dall'azienda; se il datore di lavoro è stato autorizzato ad anticipare l'indennità di inabilità temporanea, deve scegliere come farsi rimborsare l'importo anticipato e confermare i dati con il bottone INSERISCI. Subito dopo compare la videata per l'inserimento dei DATI ANAGRAFICI del lavoratore infortunato; nella videata successiva invece vanno inseriti i DATI DEL RAPPORTO DI LAVORO e dopo aver ricercato la professione svolta dal dipendente infortunato si può confermare la videata e passare alla successiva che prevede la DESCRIZIONE EVENTO - LUOGO EVENTO. Una volta compilati tutti i campi si passa alla DESCRIZIONE EVENTO - DATI EVENTO in cui vanno inseriti la data in cui è avvenuto l'infortunio, l'ora in cui è avvenuto, ed una serie di altre informazioni sempre relative alla data dell'infortunio ed alla durata della prognosi. Si passa quindi alla DESCRIZIONE INFORTUNIO - CAUSE E CIRCOSTANZE in cui si deve descrivere come è avvenuto l'infortunio, la natura e sede lesione (rilevabili dal certificato medico); la videata successiva prevede l'inserimento dei DATI PER LA PUBBLICA SICUREZZA, la durata dell'infortunio, se questo possa causare morte, invalidità permanente o temporanea ed infine nelle videate successive sono richiesti dei dati opzionali quali i dati retributivi, gli eventuali testimoni ed i veicoli a motore coinvolti. A questo punto la denuncia è ultimata e si può verificarne l'esattezza dei dati inseriti con un'anteprima di stampa e procedere così all'inoltro della denuncia ed alla stampa della ricevuta di trasmissione.

Non è più necessaria la comunicazione all'autorità di pubblica sicurezza competente per territorio, perché è l'Inail che dal 22 marzo 2016 se ne occupa in caso di infortunio mortale o con prognosi superiore a 30 giorni, inoltrando la stesa denuncia anche all'Ispettorato Territoriale del lavoro.

Si ricorda inoltre che:

- dal 23 dicembre 2015 non sussiste più l'obbligo della tenuta del libro infortuni in tutta l'Italia e che l'Inail, dopo l'istituzione del SINP (Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro), ha attivato il Cruscotto infortuni dove gli organi ispettivi dell'istituto, le AST, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, i datori di lavoro, i soggetti delegati e gli intermediari del datore di lavoro possono consultare gli infortuni occorsi a partire dalla stessa data. Il vecchio registro infortuni per le aziende costituite ante 2015 va conservato per 4 anni sino al 22 dicembre 2019, le imprese costituite dopo il 23 dicembre 2015 invece non hanno nessun obbligo di acquisto, vidimazione, conservazione e tenuta a disposizione del libro infortuni;
- dal 12 ottobre 2017 decorre l'obbligo, per datori di lavoro pubblici e privati, di effettuare la denuncia infortuni nel sito Inail anche per gli infortuni con assenza di almeno un giorno (escluso quello dell'evento) entro 48 ore successive all'evento (art. 18 comma 1 lett. r) del d.lgs. n. 81/2008 come modificato dal d.lgs. n. 244/2016 - Milleproroghe). L'Inail, con la circolare 42 del 12.10.17, ha emanato le prime istruzioni operative per la comunicazione, i casi di esclusione, le sanzioni, relative al nuovo servizio on line.

Per quanto riguarda la "**Comunicazione di Infortunio**", si accede alla macrosezione "Denuncia/comunicazione infortuni" del sito e si sceglie l'omonima funzione, che consente di inviare per fini statistici e informativi la comunicazione di infortunio

occorso ai dipendenti ed equiparati. Il servizio è differente a seconda del settore di appartenenza del datore di lavoro e riguarda la gestione industria, artigianato, servizi e pubblica amministrazione (PA) titolare di Pat, denominata IASPA; gestione per conto dello Stato, settore navigazione marittima, titolari di posizioni assicurativa navigazione (PAN), gestione agricoltura; datori di lavoro privati di lavoratori assicurati presso altri enti o con polizze private.

Anche per la Comunicazione solo nel caso di *"comprovati ed eccezionali problemi tecnici non fosse possibile effettuare on line la comunicazione infortuni"*, l'Istituto consente di effettuarla tramite posta elettronica certificata alla casella pec della sede Inail territorialmente competente in base all'indirizzo dell'infortunato, scaricando il modulo dal sito. Se l'infortunio si prolunga oltre tre giorni i datori di lavoro o i loro intermediari devono effettuare la Denuncia infortuni che viene semplificata in quanto accedendo alla funzione "comunicazioni inviate" inserita nell'applicativo "Comunicazione infortuni", una volta trovata la comunicazione precedentemente fatta, con la funzione "Converti in denuncia" si passa alla denuncia infortuni integrandola con le informazioni che vengono richieste e si può inviare la "Denuncia/Comunicazione infortunio".

Tutti i datori di lavoro sono tenuti ad osservare queste nuove disposizioni e quindi ad inoltrare la Comunicazione Infortunio, ad eccezione del Ministero della difesa per le forze armate (compreso i Carabinieri), il Ministero degli Interni (compreso PS e VF), Ministero dell'economia e finanze (compreso GdF) e Ministero della giustizia per la Polizia Penitenziaria che sono esclusi dall'obbligo. Nel caso di infortuni occorsi a lavoratori autonomi/artigiani l'adempimento della Comunicazione si considera assolto con il solo invio del certificato medico da parte del medico o struttura sanitaria che lo ha emesso, in ogni caso l'Inail precisa che la comunicazione andrà effettuata successivamente, anche tardivamente.

Il mancato rispetto dei termini previsti per l'invio della Comunicazione di Infortunio di un solo giorno comporta la sanzione amministrativa da 548,00 a 1.972,80 euro ex art. 55 c.5 lett. h) d.lgs. 9.4.2008 n.81; per gli infortuni superiori a 3 giorni la sanzione prevista dal 12 ottobre 2017 per denuncia mancata, tardiva, inesatta o incompleta va da euro 1.096,00 a 4.932,00 euro.

Gli intermediari possono operare anche per un datore di lavoro agricolo o per uno non assicurato Inail, ma con lavoratori assicurati presso altri Enti o con polizze private. In quest'ultimo caso l'invio della Comunicazione da parte di un soggetto delegato prevede che debba essere allegata in formato pdf una delega del datore di lavoro in cui va specificato che l'utente "redattore" della denuncia è un dipendente/subordinato dell'azienda cioè appartiene all'organizzazione aziendale (se così non fosse si tratterebbe di un mandatario e non di un delegato). Se manca questo allegato l'invio della Comunicazione non sarà possibile.

Il lavoratore infortunato ha l'obbligo di fornire al datore di lavoro i riferimenti del certificato medico, cioè il numero identificativo, la data di rilascio ed i giorni di prognosi indicati nel certificato stesso ovvero il certificato medico cartaceo, che dal 22.3.2016 non va più allegato alla denuncia /comunicazione infortuni. Come avviene per i certificati medici di malattia nel sito Inps, il datore di lavoro o il suo intermediario può ricercare il certificato medico di infortunio nel sito Inail con il codice fiscale dell'infortunato, il numero identificativo del certificato medico e la data del rilascio del certificato.

** Avvocato, osservatore esterno Commissione lavoro Odcec di Milano*

ALPHA BROKER

Alpha Broker S.p.A.
Corso Europa, 5/7 - 13900 Biella
Tel. 015/8484.71
Fax 015/8493702
Cell. 333/7308444
Cristiana Pasquini
cristianapasquini@alphabroker.it
Specialist Rc professionale
www.alphabroker.it
www.asigestholding.com

DAL REPÊCHAGE AL CONTROLLO DEL LAVORATORE: TRE SENTENZE SIGNIFICATIVE

*a cura di Bernardina Calafiori**

Corte d'appello di Milano - Sentenza n. 131 del 20 gennaio 2017 (pres. Togni, est. Bianchini)

Nei licenziamenti collettivi non esiste in capo al datore di lavoro alcun obbligo legale di repêchage, e anche l'eventuale impegno assunto dallo stesso in sede di accordo sindacale, volto a favorire la ricollocazione dei lavoratori coinvolti dalla procedura, ha «natura meramente contrattuale». Una sua violazione, pertanto, non vizia la procedura di licenziamento collettivo ma potrebbe comportare solamente un risarcimento del danno in favore del dipendente.

Il caso deciso con il provvedimento in epigrafe riguardava l'accertamento della legittimità del recesso intimato ad un dipendente nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo avviata da un'impresa di costruzioni e riguardante l'intera forza lavoro addetta ad uno dei propri cantieri. Durante l'iter previsto dalla legge per il licenziamento collettivo (ex legge n. 223/1991), la società raggiungeva un accordo con le organizzazioni sindacali con il quale, oltre a concordare i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, la società si impegnava a «*favorire prioritariamente la ricollocazione dei lavoratori*» presso futuri cantieri (propri o di imprese partecipate) «*compatibilmente con le necessità ed esigenze tecniche, organizzative o produttive dei lavori e delle relative tempistiche*». A seguito della procedura, il dipendente veniva licenziato senza che fosse data attuazione alla clausola riguardante l'eventuale ricollocazione. Il dipendente impugnava quindi il licenziamento, lamentandone la natura ritorsiva e comunque l'illegittimità per violazione dell'obbligo di repêchage. Sia il Tribunale sia la Corte d'appello hanno rigettato le domande del lavoratore. La Corte, nella specie, ha confermato la natura meramente contrattuale dell'impegno alla ricollocazione assunto dalla società e ha ribadito come non sussista, in caso di licenziamento collettivo, alcun obbligo di repêchage, il quale è un «*elemento appartenente al licenziamento per giustificato motivo oggettivo*». La Corte ha ulteriormente affermato che la clausola dell'accordo non può essere considerata un obbligo di repêchage, in quanto volta a favorire la ricollocazione dei lavoratori non solo presso il datore di lavoro ma anche presso aziende terze. In

sostanza, secondo la Corte, l'impegno a favorire la ricollocazione dei lavoratori in posizioni future o presso terzi costituisce solo una eventuale opportunità alla quale il datore di lavoro non è obbligato per legge, ma alla quale si vincola contrattualmente, con la conseguenza che il mancato rispetto dell'impegno assunto «*può comportare … solo eventuali conseguenze risarcitorie a carico della società, mentre nessuna incidenza può avere rispetto alla legittimità o meno del licenziamento, che rimane vincolato al rispetto della procedura ed ai criteri di scelta*». Riguardo alle pretese risarcitorie, la relativa domanda veniva proposta dal dipendente solo in sede di opposizione all'ordinanza Fornero (dopo il primo rigetto del Tribunale) e veniva pertanto dichiarata inammissibile anche dalla Corte d'appello, in quanto del tutto autonoma rispetto alle domande proposte nel ricorso introduttivo, aventi ad oggetto esclusivamente la illegittimità del licenziamento.

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro - Sentenza n. 8260 del 30 marzo 2017.

Può essere annullato il verbale di conciliazione sottoscritto in sede sindacale dal lavoratore che sia stato indotto dall'impresa a credere che la propria posizione professionale rientrasse tra quelle eccedenti, salvo poi procedere all'assunzione di un altro lavoratore per la stessa posizione. Tale condotta di silenzio "malizioso" tenuta dall'impresa è *infatti idonea ad integrare uno degli estremi del dolo omissivo rilevante ai fini dell'annullabilità dell'accordo ex art. 1439 del codice civile.*

Il caso deciso con il provvedimento in epigrafe era relativo ad un verbale di conciliazione sottoscritto in sede sindacale con il quale un dipendente formalizzava l'accettazione nel recesso intimato dal datore di lavoro a seguito di una procedura di licenziamento collettivo.
La controversia sorgeva nel momento in cui il dipendente licenziato veniva a conoscenza dell'assunzione di un altro dipendente nelle medesime mansioni da lui precedentemente svolte nonostante la Società, sia durante la procedura antecedente il licenziamento sia in sede di accordo in sede sindacale, avesse indicato la posizione lavorativa tra quelle eccedentarie. L'ex-dipendente ricorreva in giudizio, chiedendo l'annullabilità del verbale di conciliazione ex. art. 1439 del codice civile affermando che la sua sottoscrizione sarebbe stata viziata dal dolo del suo ex datore di lavoro, il quale avrebbe omesso il fatto che la posizione non fosse in esubero. Le domande del ricorrente venivano rigettate sia in primo sia in secondo grado di giudizio sulla base del rilievo che la reticenza del datore di lavoro non fosse sufficiente ad integrare la nozione di "raggiro" ai sensi dell'art. 1439 cod. civ..
La Corte di Cassazione ha cassato la sentenza, evidenziando che sin dalla lettera di apertura della procedura di licenziamento collettivo la posizione del dipendente era stata indicata come eccedentaria. Tale comportamento ha portato la Corte ad affermare che "*il silenzio serbato da una delle parti in ordine a situazioni di interesse della controparte e la reticenza, qualora l'inerzia della parte si inserisca in un complesso comportamento adeguatamente preordinato, con malizia o astuzia, a realizzare l'inganno perseguito, determinando l'errore del deceptus, integrano gli estremi del dolo omissivo rilevante ai sensi dell'art. 1439 del codice civile."*
La pronuncia in esame sembrerebbe aprire un'interpretazione ampia dell'art. 1439 del codice civile, secondo la quale la reticenza datoriale - che non consente al dipendente di valutare la convenienza del verbale di conciliazione in modo consapevole e informato - determinerebbe l'annullabilità dell'accordo stesso. In realtà tale principio viene in qualche modo mitigato dalla Corte ove afferma che, per determinare l'annullabilità dell'accordo, la reticenza di cui sopra deve inserirsi in un "*complesso comportamento preordinato, con malizia o astuzia, a realizzare l'inganno"* e che il contegno del datore di lavoro deve essere valutato in relazione alle particolari circostanze di fatto, alla qualità e alle condizioni soggettive dell'altra parte.

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro – Sentenza n. 26682 del 10 novembre 2017

Il controllo sulla strumentazione aziendale che non comporti un controllo dell'attività lavorativa del dipendente non è *sottoposto alle limitazioni dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori. Rimane la necessità che il comportamento datoriale sia rispettoso dei principi di correttezza, pertinenza e non eccedenza previsti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali ex. d.lgs. 196/2003.*

Il caso deciso con il provvedimento in epigrafe aveva ad oggetto l'invio di undici e-mail di un dipendente contenenti "*espressioni scurrili nei confronti del legale rappresentante della società e di altri collaboratori, qualificandoli di inettitudine e scorrettezza"* e con le quali si qualificava *"negativamente l'azienda come tale*". Il dipendente impugnava il licenziamento irrogato, asserendo che l'acquisizione e l'utilizzo a fini disciplinari delle email inviate dal computer aziendale sarebbe stata in violazione dell'art. 11, comma 2 del d.lgs. 196/2003 secondo il quale: "*i dati personali trattati in violazione della disciplina rilevante in materia di trattamento dei dati personali non possono essere utilizzati*".
La Corte di Appello di Ancona riformava la pronuncia di primo grado che aveva inizialmente accolto l'impugnazione del licenziamento.
Il tema giungeva alla Corte di Cassazione che, con sentenza n. 26682 del 10 novembre 2017, confermava la legittimità del licenziamento evidenziando in primo luogo che i) il controllo effettuato sui computer aziendali *"era del tutto svincolato dall'attività lavorativa ed era stato effettuato per verificare se la strumentazione aziendale in dotazione fosse stata utilizzata per la perpetrazione di illeciti"* e che ii) il medesimo controllo era stato *"occasionato da una anomalia di sistema tale da ingenerare il sospetto dell'esistenza di condotte vietate"*. Per tali ragioni la materia non deve considerarsi compresa nella disciplina (con i relativi limiti) dei cd. controlli a distanza disciplinati dall'art. 4 dello Statuto dei lavoratori (legge 300/1970), considerato, nel caso in esame, nella versione antecedente alle modifiche del d.lgs. 151/2015.

La Suprema Corte ha poi analizzato, più in generale, la coerenza alla normativa in materia di protezione dei dati individuali della condotta del datore. Anche sotto tale profilo è confermata la legittimità dei comportamenti datoriali e, in tal senso, la ha evidenziato :

- che il lavoratore era informato circa la conservazione e duplicazione delle mail inviate dai computer aziendali;
- che "*l'acquisizione dei dati era stata effettuata con modalità non eccedenti rispetto alle finalità di controllo e, quindi, nell'osservanza dei criteri di proporzionalità, correttezza e pertinenza";*
- l'ulteriore circostanza per cui *"non sono stati rilevati elementi dai quali desumere che il datore di lavoro avrebbe potuto utilizzare misure e metodi meno invasivi per raggiungere l'obiettivo perseguito".*

** Avvocato, socio fondatore dello Studio Legale Daverio & Florio (studiolegale@daverioflorio.com)*

Corso Europa n. 13 - Milano (20122)
Tel. 02-76005739 02-76011419 02-780711
Fax 02-780736
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
RIFLESSIONI SULLE COLLABORAZIONI ETERORGANIZZATE *di Domenico De Feo*	1
INTRODOTTO IL WHISTLEBLOWING NELL'ORDINAMENTO NAZIONALE *di Vittorio De Luca e Giulia Galli*	2
"DANNO COMUNITARIO": LE ACCESE DISPUTE E LE POSSIBILI SOLUZIONI *di Gaetano Giannì*	3
Note a sentenza LAVORO PUBBLICO PRIVATIZZATO E DANNI DA MANCATA IMMISSIONE IN RUOLO *di Alessandro Barretta*	6
"LA CHIAREZZA È L'ONESTÀ DELLO STUDIOSO" (Giuseppe Pera) *di Maurizio Centra*	10
CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE E LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE: CHE CONFUSIONE *di Anna Del Vecchio*	10
CO-EMPLOYMENT O LAVORO COLLETTIVO NEL CONTINENTE AMERICANO *di Maurizio Agate*	14
I CONTRATTI DI LAVORO RYANAIR *di Paolo Soro*	16
IL PORTALE INPS: LA GESTIONE ARTIGIANI E COMMERCIANTI *di Monica Bernardi*	18
CONTRATTAZIONE AZIENDALE DI 2^ LIVELLO ED EVOLUZIONE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI *di Filippo Mengucci*	20
IL PIANO DI EMERGENZA E DI EVACUAZIONE (terza parte) *di Sergio Vianello*	22
ADEMPIMENTI DEL DATORE DI LAVORO IN CASO DI INFORTUNIO *di Emanuela Corbella*	23
DAL REPÊCHAGE AL CONTROLLO DEL LAVORATORE: TRE SENTENZE SIGNIFICATIVE *a cura di Bernardina Calafiori*	25

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
Cristina Costantino

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
*Redattore esecutivo

Redattori 2017
Maurizio Agate, Pietro Aloisi Masella, Marco Azzoni, Evangelista Basile, Alessandro Barretta, Loris Beretta, Monica Bernardi, Cinzia Brunazzo, Bernardina Calafiori, Domenico Calvelli, Adalberto Carpentieri, Salvatore Catarraso, Maurizio Centra, Donatella Collodel, Emanuela Corbella, Alfonso Corvino, Marco D'Orsogna Bucci, Stefano Danesin, Gaia Davini, Maria Luisa De Cia, Domenico De Feo, Vittorio De Luca, Anna Del Vecchio, Laila Dania Domini, Emiliano Drazza, Antonio Federico, Fabio Fontana, Luisella Fontanella, Francesca Forloni, Stefano Ferri, Mitri Ficarelli, Giulia Galli, Gaetano Giannì, Martina Iorio, Roberta Jacobone, Riccardo Lari, Laura Marchesi, Isabella Marzola, Filippo Mengucci, Antonio Maria Orazi, Valentina Pepe, Antonella Poddesu, Martina Riccardi, Riccardo Righetti, Adelio Riva, Simone Romano, Elisabetta Scatena, Fabrizio Smorto, Paolo Soro, Antonio Tuzio, Graziano Vezzoni, Sergio Vianello.

Gruppo Odcec Area lavoro
Comitato scientifico
Consiglio Direttivo

Presidente
Maria Luisa De Cia

Vice presidente
Maurizio Falcioni

Consiglieri
Paride Barani, Elena Cavallero, Cristina Costantino, Giovanna D'Amico, Isabella Marzola, Antonio Tammaro, Graziano Vezzoni.

GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO
groups/gruppoodcecarealavoro

COMITATO SCIENTIFICO

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

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

AIPGT
Associazione Italiana Professionisti della Giustizia Tributaria

Affidavit Commercialisti®

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.