

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

N. 7

SOMMARIO



● IL PUNTO.....PAG. 2

DOTTRINA

- IL LAVORO OCCASIONALE: UNA NORMATIVA INCERTA E BUROCRATICA CHE RISCHIA DI FAVORIRE IL CONTENZIOSO
di **GIAMPIERO FALASCA**..... PAG. 3
- LE NUOVE PRESTAZIONI OCCASIONALI
TABELLA DI SINTESI di **LAURA POZZI**..... PAG. 5
- OBBLIGO DI REPÊCHAGE: LIMITI AL REPERIMENTO DI SOLUZIONI ALTERNATIVE AL LICENZIAMENTO di **FRANCESCO ROTONDI**.... PAG. 7
- L'INPS RIPENSA IL FENOMENO DELL'EVASIONE CONTRIBUTIVA ALLA LUCE DELLA PIÙ RECENTE GIURISPRUDENZA DI LEGITTIMITÀ
di **POTITO DI NUNZIO E MORENA MASSAINI**..... PAG. 10
- IL DIRITTO SINDACALE IN ITALIA NON ESISTE di **ALESSANDRO RAPISARDA**... PAG. 13
- LA PRESCRIZIONE DEI CREDITI DI LAVORO ALLA LUCE DEL D.LGS. N. 23/2015
di **GABRIELE FAVA**..... PAG. 15

- SI PUÒ FARE DI PIÙ. RIFLESSIONI SUL WELFARE AZIENDALE PREVISTO DAL CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA
di **ALBERTO BORELLA**..... PAG. 17
- DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI: COME SI COLLOCA L'ITALIA RISPETTO ALLA UE?
di **ANTONELLA ROSATI**..... PAG. 21
- I "SANTI SOCIALI" NELL'OTTOCENTO TORINESE: PRIMA DEL DIRITTO, LE PERSONE (PRIMA PARTE) di **LUCIA MUSSIO**..... PAG. 23

RUBRICHE

SENZA FILTRO

UNA MALATTIA (E UNA COPERTURA) NON SI NEGA A NESSUNO: ASSURDITÀ E STRUMENTALIZZAZIONI DEL DDL ROMANI
di **ANDREA ASNAGHI**.....PAG. 28

UNA PROPOSTA AL MESE

MALATTIA, INFORTUNIO E CO.: DIFENDERSI DAGLI ABUSI E SOSTENERE I CASI CRITICI
di **ANDREA ASNAGHI**.....PAG. 31

SENTENZE

- Congedo straordinario biennale fruibile per ciascun figlio disabile
di **CHIARA MESSANA**.....PAG. 33
- Validità della proposta contrattuale e momento perfezionativo del contratto di lavoro di **LAURA POZZI**.....PAG. 33
- Nei trasferimenti d'azienda non serve il consenso del lavoratore
di **SILVANA PAGELLA**.....PAG. 34
- Condizioni di validità della lettera di licenziamento
di **RICCARDO BELLOCCHIO**.....PAG. 34
- È nullo il regolamento aziendale che vieta in assoluto ai lavoratori assunti con rapporto di lavoro part time di intraprendere in altro orario una ulteriore attività lavorativa
di **BARBARA BRUSASCA**.....PAG. 35
- Annullamento del licenziamento e interruzione della prescrizione
di **LUCIA DI SEVO**.....PAG. 35

Direttore Responsabile
POTITO DI NUNZIO

Redattore Capo
D. MORENA MASSAINI

Redazione
ANDREA ASNAGHI
RICCARDO BELLOCCHIO
STELLA CRIMI
ALESSANDRO PROIA

Segreteria di Redazione
MARINA DUCCI

Progetto e Realizzazione Grafica
ELENA DIZIONE

Sede: Via Aurispa 7, 20121 - Milano.
Tel. 0258308188 www.consulentidellavoro.mi.it
Editore: Consiglio Provinciale dei Consulenti
del Lavoro di Milano - Via Aurispa, 7, 20121
- Milano Tel. 0258308188 - Fax. 0258310605
info@consulentidellavoro.mi.it
PEC ordine.milano@consulentidellavoropec.it

Mensile - Registrazione Tribunale di Milano
n. 19 del 30 gennaio 2015

COMMISSIONE STUDI E RICERCHE DELL'ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MILANO

Presidente dell'Ordine
e **Coordinatore scientifico del CSR**
Potito di Nunzio

Sezione Studi e Ricerche:
Coordinatore Riccardo Bellocchio

Gilberto Asnaghi, Fabio Bonato,
Maurizio Borsa, Barbara Brusasca,
Gianfranco Curci, Stefano Guglielmi,
Angela Lavazza, Luciana Mari,
Patrizia Masi, Morena Domenica
Massaini, Massimo Melgrati,
Erika Montelatichi, Roberto Montelatichi,
Sabrina Pagani, Silvana Pagella,
Fabio Pappalardo, Lalla Pollacchini
Pagani, Laura Pozzi

Sezione Semplificazione normativa:

Coordinatore Andrea Asnaghi
Anna Adamo, Brunello Barontini,
Gianluca Belloni, Luca Bonati,
Marco Cassini, Alberta Clerici,
Gabriele Corra, Mariagrazia
di Nunzio, Valentina Fontana,
Alessandro Graziano, Paolo Lavagna,
Stefano Lunghi, Mario Massimo
D'Azeglio, Giuseppe Mastalli,
Elena Reja, Paolo Reja, Daniela Stochino

**Sezione Formazione e aggiornamento
professionale: Coordinatrice Stella Crimi**

Gabriele Badi, Francesca Bravi,
Simone Colombo, Alessandro Cornaggia,
Isabella Di Molfetta, Donatella Gerosa,
Caterina Matarca, Luca Paone,
Roberto Piccini, Isabella Prati,
Alessandro Proia, Maria Grazia Silvestri,
Marianna Tissino, Enrico Vannicola.

“IL LAVORO TRA LE RIGHE”

*Premiazione della prima edizione
del premio letterario dei Consulenti del Lavoro*

Si è svolta martedì 18 luglio presso il Centro Congressi della Banca Popolare di Milano di Via Massaua 6 a Milano, alla presenza di 350 Consulenti del Lavoro, la premiazione della prima edizione del premio letterario, “Il lavoro tra le righe”.

Istituito e organizzato dall'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano, alla cerimonia sono stati premiati gli autori e le case editrici che, nelle sei sezioni di cui è composto il premio, hanno ricevuto il maggior punteggio dalla giuria composta da consulenti del lavoro che hanno letto le 25 opere in concorso.

La Casa editrice Wolters Kluwer Ipoa si è aggiudicata il premio per il miglior testo nella sezione Diritto della Previdenza sociale, degli autori Alfredo Casotti e Maria Rosa Gheido, con il libro “Ammortizzatori sociali” e nella sezione Amministrazione del personale, dell'autore Pierluigi Rausei con il volume “Illeciti e Sanzioni”. La casa editrice de Il Gruppo Sole 24 ore, invece, si è aggiudicata la sezione Diritto del lavoro e Relazioni Industriali con l'autore Giampiero Falasca per il volume “Manuale di Diritto del Lavoro” e la sezione Paghe e Contributi con gli autori Giampiero Falasca e Cristian Valsiglio per il volume “Apprendistato”.

La casa Editrice Edizioni Studium di Roma, invece, ha vinto il primo premio nella sezione Gestione delle Risorse Umane, con l'opera di Emmanuele Massagli, “Alternanza Formativa e Apprendistato in Italia e in Europa.”

Gli autori, intervenuti alla cerimonia, hanno ricevuto oltre alla targa una pergamena con la motivazione della scelta effettuata dalla Giuria. “Con questo premio letterario i Consulenti del lavoro, ha dichiarato il Presidente dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Potito di Nunzio, durante la cerimonia di premiazione, hanno voluto sottolineare la loro preferenza verso testi che affrontano gli argomenti con taglio pratico, di semplice lettura senza tuttavia perdere il necessario rigore scientifico.”

Guarda le video interviste sulla pagina Facebook dell'Ordine consulenti del Lavoro di Milano.



Il lavoro occasionale: una normativa incerta e burocratica che rischia di favorire il contenzioso

Con la Circolare Inps n. 17/2017 si completa il percorso attuativo delle nuove regole sul lavoro “occasionale”, introdotte dal legislatore per colmare il grande vuoto lasciato nel tessuto economico dalla brusca abrogazione dei *voucher*.

L'introduzione di questa disciplina è oggetto di una polemica politica molto accesa; secondo i promotori del referendum indetto per abrogare l'istituto (che non si è tenuto perché l'abrogazione è stata anticipata dal D.l. n. 25/2017), il legislatore non sarebbe autorizzato ad intervenire sulla tematica oggetto della consultazione.

Secondo i promotori dell'iniziativa legislativa, non ci sarebbe alcuna lesione delle prerogative referendarie, in quanto le due discipline sono nella sostanza differenti e, comunque, la Corte Costituzionale ha ammesso il referendum abrogativo (sent. n. 28 del 2017), pur ammettendo il referendum sui *voucher*, chiariva espressamente che il legislatore avrebbe potuto introdurre una diversa disciplina del lavoro saltuario.

Le nuove regole contenute nella Legge n. 96/2017 introducono proprio questa nuova disciplina, che si caratterizza per un aspetto molto visibile: l'estrema, ed eccessiva, complessità dei requisiti necessari per utilizzare i nuovi strumenti, che si traduce in una fortissima restrizione degli spazi concreti di utilizzo degli stessi.

La legge, in ossequio a questa grande complessità, disciplina il lavoro occasionale secondo due diversi livelli: da un lato, viene definito cosa si deve intendere per “prestazione occasionale”, e poi si stabiliscono regole e

condizioni che devono rispettare le famiglie e le imprese per utilizzarlo, sulla base di due distinti strumenti contrattuali, rispettivamente il “Libretto di Famiglia” e il “Contratto di prestazione Occasionale”.

La definizione generale di prestazione occasionale si trova al comma 1 dell'art. 54 *bis* della Legge n. 96/2017: si considerano come occasionali tutte le prestazioni rese entro certi limiti di compenso (5 mila euro nell'anno civile per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, e per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, e 2500 euro per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore). Tali prestazioni sono soggette anche a un limite generale: ciascun committente non può utilizzare il contratto con la stessa persona per più di 280 ore annue.

Il rispetto di questi limiti non basta. Le prestazioni occasionali, come accennato, può essere utilizzata da famiglie e datori di lavoro solo a condizione che siano presenti le ulteriori condizioni stabilite per i due diversi strumenti contrattuali previsti e introdotti dal legislatore.

Il primo di questi strumenti è il c.d. libretto famiglia. Si tratta di un meccanismo che consente di utilizzare un monte ore predefinito di prestazioni di lavoro, a condizione che sia seguita una procedura specifica.

Le parti del rapporto devono registrarsi su un'apposita piattaforma informatica, gestita dall'INPS, dove si può acquistare un pacchetto di ore lavorative, ➔

utilizzabili per alcune attività specifiche (piccoli lavori domestici, assistenza domiciliare, insegnamento privato). Ciascuna ora di lavoro vale 10 euro lordi, e il pagamento viene intermediato dall'Inps, che eroga il compenso il giorno 15 del mese successivo.

Questo meccanismo presenta alcune vaghe somiglianze con il lavoro accessorio appena abrogato (il sistema del libretto è simile al *voucher*), ma sono profondamente diversi i presupposti di utilizzo. Ciascun lavoratore non può superare, nell'anno, un compenso totale di 5 mila euro (con un limite di 2500 per ogni singolo committente), e soprattutto la platea dei soggetti che possono utilizzare i lavoratori occasionali è molto ristretta (persone fisiche e amministrazioni pubbliche, ma per casi eccezionali). Inoltre, questo strumento si può utilizzare solo per alcune prestazioni (piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione, assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, insegnamento privato).

Il secondo strumento contenuto nella manovra è il "contratto di prestazione occasionale": un vero e proprio accordo, con il quale un utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità. Tale contratto non può essere utilizzato da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato, da parte delle imprese del settore agricolo, salvo eccezioni, da parte delle imprese dell'edilizia e nell'ambito di appalti di opere o servizi.

Anche questo contratto si attiva con modalità telematica, ed è soggetto a incisive misure contrasto agli abusi. Il pagamento dei compensi avviene, come per il libretto famiglia, mediante la piattaforma informatica Inps; la misura minima oraria del compenso è pari a circa 12 euro lordi, tranne che nel settore agricolo, per il quale il compenso minimo è pari fissato dal Ccnl più rappresentative sul piano nazionale.

Molto pesanti le sanzioni per chi supera i limiti di utilizzo fissati dalla legge: il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Con riferimento al regime sanzionatorio, la nuova disciplina delle prestazioni occasionali contiene un equivoco di fondo che potrebbe complicare ulteriormente la gestione di strumenti che già nascono con

regole molto difficili da applicare.

L'equivoco riguarda il significato da attribuire all'aggettivo "occasionale": affinché la prestazione possa essere considerata tale è sufficiente che le prestazioni rese con i nuovi strumenti siano contenute entro i numerosi limiti fissati dalla legge, oppure deve esserci qualcosa in più (l'occasionalità, appunto, della prestazione) a prescindere dal rispetto dei limiti quantitativi e soggettivi?

La legge non brilla per chiarezza sul punto. Abbiamo visto che la definizione generale di prestazione occasionale, contenuta al comma 1 dell'art. 54 *bis* della Legge n. 96/2017, considera come occasionali tutte le prestazioni rese entro certi limiti di compenso (5 mila euro nell'anno civile per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, e per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, e 2500 euro per singolo prestatore), a prescindere da qualsiasi ulteriore verifica in merito alla natura della prestazione svolta.

Questa interpretazione trova conferma nella disciplina del Libretto di famiglia, con un'aggiunta importante: ai fini dell'occasionalità è necessario, oltre al rispetto dei limiti oggettivi, che le prestazioni rientrino in alcune categorie specifiche.

Per il libretto di famiglia, quindi, il legislatore indica con chiarezza cosa si può considerare occasionale e cosa no, riducendo i possibili equivoci sul punto.

La questione è meno chiara rispetto al "contratto di prestazione occasionale", lo strumento riservato ai datori di lavoro che non superano i 5 dipendenti a tempo indeterminato.

Il comma 13 della nuova disciplina definisce la fattispecie come il contratto mediante il quale un utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, "prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità".

Nella definizione compare la nozione di prestazioni "saltuarie di ridotta entità", che fa sorgere un grosso dubbio: si parla della stessa fattispecie disciplinata dal comma 1, oppure viene introdotto anche un requisito "qualitativo" che deve caratterizzare le prestazioni, cioè la loro occasionalità o saltuarietà?

Questa incertezza non è positiva, e potrebbe agevolare contenziosi dall'esito imprevedibile, di cui nessuno sente il bisogno.

LE NUOVE PRESTAZIONI OCCASIONALI

Tabella di Sintesi

PRESTAZIONE OCCASIONALE	IMPRESE E PROFESSIONISTI - CPO ¹	PRIVATI - LIBRETTO DI FAMIGLIA
Valore del buono (= 1 ora di lavoro)	<ul style="list-style-type: none"> - paga netta oraria: 9 € - contribuzione INPS²: 2,97 € (33%) - premio INAIL 0,32 € (3,5%) - finanziamento degli oneri di gestione: 1% Totale 12,375 euro	<ul style="list-style-type: none"> - paga netta oraria: 10 € - contribuzione INPS: 1,65 € (misura fissa) - premio INAIL: 0,25 € - finanziamento degli oneri di gestione: 0,10 € Totale 12,00 euro
Trattamento	Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero, alle pause, ai riposi settimanali ai sensi del D. Lgs 66/2003	
Compenso minimo	Compenso minimo giornaliero: 36 € anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a quattro ore. La misura del compenso delle ore successive è liberamente fissata dalle parti, purché nel rispetto della predetta misura minima di retribuzione oraria, stabilita dalla legge in 9 €	Compenso minimo giornaliero: non previsto
Utilizzatori	Imprese, professionisti, enti non commerciali	Persone fisiche NON nell'esercizio di attività professionali o d'impresa
Prestatori (lavoratori)	Esclusi (i) i lavoratori che negli ultimi 6 mesi hanno avuto un rapporto di lavoro (subordinato o di collaborazione) con lo stesso datore di lavoro; (ii) i lavoratori con i quali sia in corso un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione	
Attività ammesse	Attività occasionali o saltuarie di ridotta entità	<ul style="list-style-type: none"> - lavori domestici, di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione - assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità - insegnamento privato supplementare
Divieto di utilizzo	Vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale per <ul style="list-style-type: none"> - gli utilizzatori che occupano più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato - le imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese da studenti, pensionati, disoccupati, percettori di ammortizzatori sociali - alle imprese dell'edilizia e settori affini - alle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo - alle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere - nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi Vietato <ul style="list-style-type: none"> - ricorrere al Cpo con lavoratori già occupati dall'utilizzatore come dipendenti o collaboratori - ricorrere al Cpo con lavoratori che nei precedenti 6 mesi (dall'8° al 3° mese antecedente la prestazione) abbiano intrattenuto un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione con lo stesso utilizzatore 	
Limiti economici	Il compenso erogabile non deve superare (al netto di contributi, premi e oneri) nell'anno civile il limite di: <ul style="list-style-type: none"> a) 5.000 euro per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori b) 5.000 euro per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori c) 2.500 euro per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore I compensi erogati a pensionati, studenti under 25, disoccupati o percettori di strumenti di sostegno al reddito, ai fini del punto b) sono computati al 75% ai fini della verifica del rispetto del presente limite	Il compenso erogabile non deve superare (al netto di contributi, premi e oneri) nell'anno civile il limite di: <ul style="list-style-type: none"> a) 5.000 euro per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori b) 5.000 euro per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori c) 2.500 euro per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore I compensi erogati a pensionati, studenti under 25, disoccupati o percettori di strumenti di sostegno al reddito, ai fini del punto b) sono computati al 75% ai fini della verifica del rispetto del presente limite

1. CPO indica il "contratto di prestazione occasionale".
2. Contributo IVS.

LE NUOVE PRESTAZIONI OCCASIONALI

Tabella di Sintesi

PRESTAZIONE OCCASIONALE	IMPRESE E PROFESSIONISTI - CPO ¹	PRIVATI - LIBRETTO DI FAMIGLIA
Limiti orari	280 ore da gennaio a dicembre	280 ore da gennaio a dicembre
Pagamento delle prestazioni	<p>Il pagamento di compensi spettanti per le prestazioni svolte viene effettuato dall'INPS il giorno 15 del mese successivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - attraverso accredito su conto corrente bancario comunicato dal prestatore - attraverso gli uffici postali <p>In mancanza di comunicazione dell'iban da parte del prestatore, il pagamento avverrà mediante bonifico domiciliato presso un Ufficio postale.</p> <p>In questo caso il pagamento è gravato di spese a carico del prestatore (2,60 €) In caso di prestazioni a cavallo di 2 mesi, il pagamento avviene entro il 15 del mese successivo al termine della prestazione</p>	<p>Il pagamento di compensi spettanti per le prestazioni svolte viene effettuato dall'INPS il giorno 15 del mese successivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - attraverso accredito su conto corrente bancario comunicato dal prestatore - attraverso gli uffici postali <p>In mancanza di comunicazione dell'iban da parte del prestatore, il pagamento avverrà mediante bonifico domiciliato presso un Ufficio postale.</p> <p>In questo caso il pagamento è gravato di spese a carico del prestatore (2,60 €) In caso di prestazioni a cavallo di 2 mesi, il pagamento avviene entro il 15 del mese successivo al termine della prestazione</p>
Adempimenti	www.inps.it/ Prestazioni Occasionali	
Utilizzatori	<p>Area Cpo (Contratto prestazioni occasionale) L'utilizzatore deve registrarsi sulla piattaforma informatica INPS direttamente o tramite un Consulente del Lavoro. Al momento la piattaforma non è operativa per gli intermediari abilitati</p>	<p>Area LF (libretto di Famiglia) L'utilizzatore deve registrarsi sulla piattaforma informatica INPS, anche attraverso un Consulente del lavoro o un Patronato. Al momento la piattaforma non è operativa per gli intermediari abilitati</p>
Prestatori (lavoratori)	<p>Il lavoratore che intende prestare attività con Cpo deve registrarsi sulla piattaforma INPS avvalendosi delle proprie credenziali (PIN INPS, credenziali SPID, Carta Nazionale dei Servizi)</p>	<p>Il lavoratore che intende prestare attività con LF deve registrarsi sulla piattaforma INPS avvalendosi delle proprie credenziali (PIN INPS, credenziali SPID, Carta Nazionale dei Servizi)</p>
Acquisto buoni	<p>L'acquisto è effettuato tramite la piattaforma informatica INPS mediante pagamento con modello F24 Codice causale: CLOC</p>	<p>L'acquisto è effettuato tramite la piattaforma informatica INPS o presso gli uffici postali con modello F24 Codice causale: LIFA</p>
Comunicazione a carico dell'utilizzatore	<p>Preventiva Almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica o tramite Contact Center, è necessario inviare una dichiarazione contenente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i dati identificativi del prestatore - il compenso pattuito - il luogo di svolgimento della prestazione; - l'oggetto della prestazione; - la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione - settore di impiego - ogni altra informazione utile 	<p>A posteriori Al termine della prestazione e comunque entro il giorno 3 del mese successivo allo svolgimento della prestazione, è necessario comunicare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i dati identificativi del prestatore, - il luogo di svolgimento - il numero di titoli usati per il pagamento - la durata della prestazione, - la tipologia di prestazione - ogni altra informazione utile <p>La comunicazione deve essere inoltrata attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la piattaforma informatica INPS - il contact center INPS
Comunicazione a favore del lavoratore	<p>Per trasparenza gestionale, l'INPS invia una comunicazione (email, sms o MyINPS) con i dati comunicati dall'Utilizzatore sulla piattaforma</p>	<p>Per trasparenza gestionale, l'INPS invia una comunicazione (email, sms o MyINPS) con i dati comunicati dall'Utilizzatore sulla piattaforma</p>

¹ CPO indica il "contratto di prestazione occasionale".

Obbligo di repêchage: limiti al reperimento di soluzioni alternative al licenziamento¹

Modifica dell'art. 2103 c.c. e ripensamento del c.d. "obbligo di repêchage"

Raccogliendo le suggestioni provenienti da più versanti della dottrina giuslavoristica, il legislatore del *Jobs Act* ha ripensato in modo significativo la disciplina dello *ius variandi* del datore di lavoro in materia di mansioni, nonché la *ratio* a essa sottostante.

Scelta di politica del diritto di preminente rilevanza, se si considera che quando si parla di *ius variandi* si fa riferimento alla facoltà assegnata a parte datoriale di modificare unilateralmente il contenuto del contratto di lavoro, così venendo meno il principio generale dell'autonomia privata secondo cui «*il contratto ha forza di legge tra le parti*»; per il tramite del c.d. *ius variandi*, invece, a una delle due parti stipulanti il contratto di lavoro (ossia il datore di lavoro) è data la facoltà di modificare – con margini di manovra e discrezionalità oggi oramai (perlomeno apparentemente) molto ampi – l'oggetto del contratto stesso, vale a dire le mansioni del lavoratore.

Rivoluzione copernicana, perlomeno nei desiderata del legislatore, che si evince dalla stessa modifica della rubrica dell'art. 2103 c.c. che da «*mansioni del lavoratore*» recita oggi «*prestazione del lavoro*», già così dando atto del cambio di prospettiva avvenuto e dello spostamento di baricentro dell'attenzione dell'interprete, che dovrà (o dovrebbe) volgersi non più tanto alla tutela del lavoratore quale parte debole nel rapporto di lavoro ma ad una regolamentazione

del rapporto di lavoro maggiormente improntata ad una logica di tipo economica.

Pur non essendo questa la sede per una disamina approfondita dell'argomento, ma non potendosi non sorvolare il medesimo, si consideri che con la modifica dell'art. 2103 c.c. ad opera dell'art. 3, D.Lgs. n. 81/2015, l'esercizio dello *ius variandi* può oggi avvenire con riferimento non solo alle mansioni per le quali il dipendente è stato assunto o a quelle "equivalenti" (così recitava il precedente disposto della norma), ma anche «a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte».

Ancor più significative sono le conseguenze derivanti dalla disposizione contenuta al c. 4, art. 2103 c.c., mediante la quale è oggi possibile «in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore» assegnare questo «a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale».

È evidente dunque l'allargamento (perlomeno teorico) dei margini di azione che il legislatore del *Jobs Act* ha voluto assegnare al datore di lavoro, ancor più enfatizzati dalla tipizzazione legislativa della fattispecie, di origine giurisprudenziale, del "patto di demansionamento" (con il consenso dunque, questa volta, del lavoratore), oggi permesso dall'art. 2103, c. 6, c.c., alla duplice condizione che: *a)* ciò avvenga «nell'interesse del lavoratore alla conservazione ➔

¹ Pubblicato in *Guida alle pagine* n. 8/2017.

dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita» (con ciò dunque andando ben oltre gli approdi giurisprudenziali in materia) e *b)* l'accordo con il dipendente venga ratificato in sedi idonee a garantire la tutela e la libera accettazione del dipendente (le c.d. "sedi protette").

All'indomani della modifica dell'art. 2103 c.c., l'interprete non potrà che interrogarsi altresì su quale debba essere il contenuto dell'obbligo di *repêchage*, posto che già sulla scorta del precedente assetto normativo la giurisprudenza era giunta a riconoscere l'obbligo del datore di lavoro (e indipendentemente dalle – pur non irrilevanti – problematiche interpretative concernenti la parte cui deve incombere il relativo obbligo di allegazione e prova) di valutare, preliminarmente all'atto risolutivo del rapporto di lavoro, un possibile reimpiego del lavoratore in esubero non solo in mansioni equivalenti ma anche in mansioni inferiori ma rientranti nel suo bagaglio professionale (Cass. n. 26467/2016).

Sotto tale profilo, si delineano due scenari interpretativi, entrambi ampiamente argomentabili in diritto.

Allargamento forzoso del *repêchage* come bilanciamento dello *ius variandi datoriale*

Un primo scenario interpretativo è senz'altro quello (già ampiamente vagliato dalla dottrina nel corso dei lavori preparatori alla riforma) secondo il quale il nuovo assetto normativo pone in capo al datore di lavoro ben più stringenti limiti e obblighi in punto di obbligo di *repêchage*.

Come già precisato dalle prime pronunce di merito che si sono occupate della questione, infatti,

«dal 25 giugno 2015, la disciplina della modifica delle mansioni è stata radicalmente cambiata (art. 2103 cod. civ.; art. 3 D.Lgs. 81/2015), ed è stata superata la nozione di "equivalenza" delle mansioni, per cui il lavoratore può essere adibito ad altre mansioni purché riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte oppure corri-

spondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, con aggravamento dell'onere della prova in tema di *repêchage*» (Trib. Milano n. 3370/2016);

perseguendo il medesimo criterio interpretativo e in considerazione del nuovo disposto dell'art. 2103 c.c., occorrerà altresì, in caso di contenzioso, dimostrare che nelle ipotesi di modifica degli assetti organizzativi interni sia stato offerto un nuovo posto di lavoro anche di livello inferiore. Non solo. Portando alle estreme conseguenze la *ratio* del nuovo disposto dell'art. 2103 c.c., si potrebbe giungere perfino a sostenere l'obbligatorietà della promozione di un patto di demansionamento nei confronti del lavoratore in esubero come condizione di procedibilità dell'intimazione del licenziamento stesso.

È evidente pertanto di come, perseguendo una simile impostazione interpretativa, lo sdoganamento del demansionamento provocherebbe un irrigidimento della disciplina del licenziamento, appesantendo fortemente l'onere di *repêchage* ed estendendone i confini, così restituendo sotto il profilo dell'irrobustimento della stabilità del posto di lavoro le tutele che il lavoratore sembrerebbe aver perso sotto il diverso profilo della maggiore libertà di gestione del rapporto di lavoro con la modifica dell'art. 2103 c.c. (e sempre che, con l'ausilio delle parti sociali, la giurisprudenza non si arroccchi su un diritto vivente teso a far rivivere la precedente nozione di "equivalenza" delle mansioni, facendo così rientrare dalla finestra ciò che il legislatore del *Jobs Act* avrebbe voluto far uscire dalla porta).

Uno scenario interpretativo differente (ma non certo remoto)

Preso atto della tendenza giurisprudenziale (e dottrinale) a dilatare l'operatività dell'obbligo di *repêchage* come diretta conseguenza del rafforzamento dei margini d'azione dello *ius variandi datoriale*, è lecito porsi una domanda, destinata a indurre l'interprete a prendere atto della modifica che l'intero ordinamento giuslavoristico →

(inteso come sistema e non come coacervo di disposizioni di legge tra loro separate e non comunicanti) ha subito negli ultimi anni.

La domanda, cui facciamo riferimento è: ma siamo davvero sicuri che la portata dell'onere di *repêchage* sia destinata a dilatarsi?

È del resto noto come una significativa parte della dottrina, ripercorrendo l'argomentazione che ha permesso il rinvenimento di un obbligo di *repêchage* a carico del datore di lavoro, esclude che tale obbligo possa riconoscersi quale elemento costitutivo della fattispecie del "giustificato motivo oggettivo" di licenziamento, posto che ciò non si evince dal tenore letterale dell'art. 3, legge n. 604/1966 ed è anzi contraddetto, sotto il profilo finalistico, dal fatto che il legislatore abbia fatto espresso riferimento al "regolare funzionamento" dell'organizzazione di lavoro, con ciò escludendosi che il legislatore avesse voluto contemplare la possibilità di individuare altra e possibile occupazione del lavoratore licenziato.

Di fatto, tuttavia, la giurisprudenza e la dottrina nel corso degli anni hanno interpretato differentemente la disposizione in esame, invero riconoscendo la sussistenza dell'obbligo di *repêchage* e valorizzando sotto un profilo sistematico l'interesse del lavoratore alla tutela "reale" del proprio posto di lavoro, e nonostante già vi fossero, come visto, argomenti letterali e finalistici pregnanti per giungere a conclusioni opposte.

Ciò detto, l'interpretazione finalistica oggetto di giurisprudenza tralattica deve oggi confrontarsi con il nuovo assetto del diritto del lavoro italiano, come risultante dalla *Riforma Fornero* e da ultimo, e soprattutto, dal *Jobs Act*.

È infatti noto che il *Jobs Act* ha sancito oramai la scomparsa del rimedio della reintegrazione nel posto di lavoro in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, introducendo un sistema rimediale fondato sulla tutela meramente indennitaria ossia su un regime di libera re cedibilità; sistema, per lo meno sotto il profilo concettuale, non differente da quello vigente da sempre per il personale con qualifica dirigenziale (nei confronti del quale, non a caso, è tradizionalmente esclusa la possibilità del *repêchage*, in quanto considerato incompatibile con il regime di libera re cedibilità del dirigente – cfr. *ex multis* Cass. n. 3157/2013).

La domanda che l'interprete dovrebbe dunque porsi è se hanno ancora senso, a fronte di un assetto rimediale che ha ripudiato il rimedio reintegratorio (ossia la tutela "reale" del posto di lavoro) in favore del rimedio meramente indennitario, le argomentazioni di natura sistematica offerte da quella giurisprudenza e da quella dottrina che hanno "tipizzato" (nel diritto vivente s'intende) la fattispecie del *repêchage*.

È evidente infatti che nel caso in cui la risposta a tale domanda fosse negativa, la conseguenza (rivoluzionaria) non potrebbe che essere la scomparsa dell'obbligo di *repêchage* dall'ordinamento giuslavoristico italiano, andando pertanto nella direzione esattamente opposta a quello cui oggi sembrerebbero indirizzate le prime interpretazioni sul tema. Direzione che, tuttavia, ci sembra perfettamente in linea con i tempi, e con gli assunti di quella sentenza della Suprema Corte di cassazione n. 25201/2016 (sulla legittimità del licenziamento volto, semplificando, ad una migliore efficienza gestionale e ad aumento della redditività d'impresa) che tanto ha trovato attenzione mediatica negli ultimi mesi.

L'Inps ripensa il fenomeno dell'evasione contributiva alla luce della più recente giurisprudenza di legittimità¹

L'Inps ha pubblicato recentemente una circolare sul tema dell'evasione e omissione contributiva, fattispecie regolate a livello legislativo dall'art. 116, commi 8 e 9, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, ove elabora una nuova interpretazione del dettato legislativo alla luce della più recente giurisprudenza di legittimità. Rilettura che desta, come vedremo, qualche perplessità sia dal punto di vista del diritto che per le implicazioni pratiche ed economiche a carico del datore di lavoro.

Ma occorre, prima di vedere il contenuto della circolare dell'Istituto, riprendere brevemente la norma di legge. È, come detto, la legge n. 388 del 2000 che all'art. 116, commi 8 e 9 (norma che ha sostituito l'art. 37, legge n. 689/1981), tratta del fenomeno della omissione contributiva (a) e della evasione (b):

8. I soggetti che non provvedono entro il termine stabilito al pagamento dei contributi o premi dovuti alle gestioni previdenziali ed assistenziali, ovvero vi provvedono in misura inferiore a quella dovuta, sono tenuti:

a) nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie, al

pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;

b) in caso di evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero, cioè nel caso in cui il datore di lavoro, con l'intenzione specifica di non versare i contributi o premi, occulta rapporti di lavoro in essere ovvero le retribuzioni erogate, al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30 per cento; la sanzione civile non può essere superiore al 60 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. Qualora la denuncia della situazione debitoria sia effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e comunque entro dodici mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi e sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro trenta giorni dalla denuncia stessa, i soggetti sono →

¹ In pubblicazione su *Guida alle Paghe* de Il Sole 24Ore.

tenuti al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

9. Dopo il raggiungimento del tetto massimo delle sanzioni civili nelle misure previste alle lettere a) e b) del comma 8 senza che si sia provveduto all'integrale pagamento del dovuto, sul debito contributivo maturano interessi nella misura degli interessi di mora di cui all'articolo 30 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, come sostituito dall'articolo 14 del decreto legislativo 26 febbraio 1999, n. 46.

Sul tema già in passato era intervenuto l'Istituto, in particolare si ricorda la circolare n. 66 del 2008 (che riprende a sua volta la circolare n. 110 del 23 maggio 2001), circolare che si è calata in un ampio contesto di criticità in quanto sul punto delle fattispecie sanzionatorie richiamate si registra da tempo un importante contenzioso dai toni spesso contrastanti.

In tale sede veniva ripreso il concetto per cui il caso di omissione contributiva si intende riferito ai casi di mancato pagamento di contributi o premi, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie; la seconda fattispecie, quella della evasione, fa leva su due passaggi fondanti. Si introduce infatti il riferimento esplicito all'*elemento psicologico* (l'intenzionalità) del datore di lavoro; dall'altro, la norma ha delimitato l'*elemento oggettivo* della fattispecie dell'evasione contributiva alla sola ipotesi di occultamento del rapporto di lavoro o delle retribuzioni erogate.

La medesima circolare riprendeva nel 2008 al proprio interno gli elementi sulla cui base poteva essere valutata la ricorrenza dei profili soggettivi e oggettivi sopra richiamati. Venivano così individuati in modo specifico taluni casi definibili come omissione facendo in tal caso riferimento anche alla mancata o tardiva presentazione della denuncia contributiva mensile DM 10, a condizione che il datore di lavoro avesse adempiuto nei termini di legge alla comunicazione di assunzione e che il lavoratore fosse registrato nei libri paga e matricola dell'azienda.

Con la recente circolare n. 106 l'Istituto compie un'operazione interpretativa della legge appoggiandosi sulle recenti sentenze della Cassazione e richiamando in modo particolare la sentenza n. 28966 del 27 dicembre 2011 (in sostanziale adesione con quanto già ritenuto da Cass. n. 11261/2010, e confermato dalle successive decisioni n. 10509 del 25/6/2012 e n. 17119 del 2015), con la quale il Giudice di legittimità opera dapprima una puntuale ricostruzione del quadro normativo definito dalla legge n. 388/2000. A detta sentenza avrebbe fatto seguito il formarsi di un conforme orientamento giurisprudenziale in base al quale risulta che tale fattispecie - omessa presentazione delle denunce mensili e/o periodiche - continua a restare assoggettata all'applicazione delle sanzioni civili nella misura dell'evasione.

Quale ricostruzione viene operata dai Giudici del 2011? I passaggi fondanti della sentenza sono così identificabili:

1. la fattispecie dell'evasione si caratterizza per essere connessa a *registrazioni o denunce obbligatorie* omesse o non conformi al vero: l'uso della disgiuntiva "o" pone sullo stesso piano l'omessa registrazione e l'omessa denuncia e quindi non sarebbe di ostacolo nel ravvisare l'evasione anche nelle ipotesi di mancata presentazione delle denunce,
2. l'assenza della denuncia configura un occultamento e di fatto rende più difficile l'accertamento del rapporto (non basta ritenere che comunque l'ufficio rimane in grado di compiere una verifica, dal momento che si tratta di un dato meramente eventuale che non serve a connotare la condotta evasiva),
3. l'omissione nella presentazione della denuncia è idonea a rivelare la volontà di eludere il pagamento dell'obbligo contributivo.

Ecco che una siffatta condotta appare di per sé sufficiente a integrare la più grave fattispecie dell'evasione contributiva.

Con una ricaduta di non poco conto sul datore di lavoro che a questo punto deve sostenere l'onere di provare che la condotta non può supporre come evasione ma si configura come la più mite omissione. In altre parole, dunque, grava sul datore di lavoro →

inadempiente l'onere di provare la mancanza dell'intento fraudolento e, quindi, la sua buona fede, che non può tuttavia reputarsi assolto in ragione della avvenuta corretta annotazione dei dati omessi o infedelmente riportati nelle denunce sui libri di cui è obbligatoria la tenuta; in tale contesto *spetta al giudice del merito accertare la sussistenza, ove dedotte, di circostanze fattuali atte a vincere la suddetta presunzione*, con valutazione intangibile in sede di legittimità ove congruamente motivata.

L'Inps, con la circolare n. 106, nel riprendere la sentenza della Corte di Cassazione afferma così che l'omissione, l'infedeltà e la tardiva presentazione delle denunce obbligatorie configurano tutte un'ipotesi di evasione, con attribuzione, in capo al datore di lavoro, come poc'anzi spiegato, dell'onere di provare di essere esonerato da responsabilità.

Responsabilità che, come visto, l'Inps attribuisce automaticamente al datore di lavoro facendola discendere dal mero fatto materiale dell'omissione, infedele o tardiva denuncia obbligatoria.

Così facendo pare proprio che l'Inps si spinga oltre travalicando i limiti segnati dallo stesso Legislatore e soffermandosi solo su elementi materiali dato che, come visto, la norma introduce nell'elemento della omissione sia un elemento oggettivo che soggettivo, cioè l'intenzionalità nella condotta datoriale.

Viene fatta - giustamente - salva l'azione del Giudice di merito chiamato ad accertare la sussistenza delle circostanze idonee (perchè, ad esempio, gli

inadempimenti sono derivati da mera negligenza o da altre circostanze contingenti) a superare la presunzione dell'intento fraudolento, in quanto trattasi di presunzione non assoluta.

Ma che dire della posizione assunta dall'Inps? Sicuramente di tutto favore per l'istituto, che non si pone più nessun problema nel valutare la condotta datoriale e che può così incassare le maggiori sanzioni previste per il caso della evasione contributiva (rispetto al più mite caso dell'omissione); dall'altra parte, invece, per il datore di lavoro si apre una stagione di grandi rischi. La trasmissione errata o un invio tardivo (o il mancato invio) dell'Uniemens si traduce immediatamente in condotta di evasione e il datore di lavoro deve sopportare tutto l'onere di dover dimostrare l'assenza di intenti fraudolenti.

Chiude, infine, l'Inps nella propria circolare ricordando che i contribuenti, se la denuncia viene presentata entro 12 mesi (dalla prevista scadenza) e i relativi contributi vengono versati nei successivi 30 giorni, possono sistemare la propria posizione; ciò tuttavia, solo se l'Inps non abbia ancora notificato contestazioni o richieste. In tal caso le sanzioni civili dovute saranno quelle relative alla fattispecie dell'omissione.

Certo che, così stando le cose, sarebbe meglio evitare l'invio della denuncia Uniemens in assenza di pagamento dei contributi. Quanto meno si avrà un anno di tempo per pagare i contributi con la sanzione relativa all'omissione contributiva e non quella dell'evasione, ovviamente se l'Inps non si accorge prima, cosa del tutto probabile.

Il diritto sindacale in Italia non esiste

L'evoluzione del mercato del lavoro viene affrontata dal legislatore con riforme non sistematiche ma solo di confine, atte a modificare tipologie di rapporto e aspetti di gestione del lavoro. Riforme lontane dalla progettualità lungimirante del Codice del lavoro. Forse la problematica più complessa che si sta affrontando nel mercato del lavoro italiano non afferisce la tipologia di contratto da applicare ad un rapporto, ma la gestione del medesimo rapporto di lavoro una volta instaurato. Tra le complicazioni e le "nebbie" applicative troviamo certamente le "ombre" delle relazioni sindacali, o meglio delle relazioni industriali. Reputo personalmente che le difficoltà di questo fronte del lavoro siano riconducibili alla completa assenza di un diritto sindacale scritto e non costruito su "mattoni" dalla consistenza giurisprudenziale. Oggi possiamo parlare dei diritti sindacali, più che di un diritto sindacale e il motivo è quello noto, cioè la mancata volontà di dare un seguito applicativo all'art. 39 della nostra Carta Costituzionale, che da tempo resta orfano di ogni buona intenzione di renderlo operativo.

In questa arena di relazioni industriali ci troviamo ad affrontare confronti senza regole di ingaggio e senza presupposti di rappresentanza. L'anacronismo normativo crea poi un paradosso, direi voluto, considerando il continuo *humus* legislativo, che con una chiara forma di promozionalità verso le solite

comparative rappresentanze sindacali, "ingolisce" le aziende con deroghe applicative dei limiti legali, come nel caso dell'utilizzo di un ammortizzatore sociale o piuttosto del limite dell'apposizione del termine nei contratti, ecc. Questo quadro normativo segna un ritorno ai tempi dei Romani, laddove il gladiatore, se voleva la sua libertà, doveva lottare contro gli avversari e le bestie feroci in un'arena, senza regole e senza certezza.

Reputo oltretutto che questo sistema di diritti sindacali abbia ceduto ad una deriva che ha depauperato gli operatori del settore delle proprie competenze. Non a caso, frequentemente, aspetti virtuosi di gestione tecnica o di vera opportunità di lavoro nelle relazioni sindacali, vengono sopraffatti da interessi di parte, presunzioni e riserve ideologiche, tutte questioni senza fondamenti normativi o di utilità per il lavoro. Questa "arena" è l'ostacolo più grande per la costruzione di sane relazioni sindacali aziendali, anche quando il legislatore offre strumenti con contenuti virtuosi e di grande opportunità, come nel caso del nuovo sistema premiante e di *welfare* aziendale. A dire il vero, in una stagione legislativa diversa, si è tentato con un grimaldello di irrompere in questa arena, cercando di stimolare tutte le parti sociali a rimettere in discussione soprattutto il concetto di rappresentanza delle parti sindacali. Lo strumento legislativo in questione è quello del contratto pre- ➔

visto dall'art. 8 del D.l. n.138/2011, il c.d. "contratto di prossimità", che però spesso è stato attratto dal buco nero culturale dell'ideologismo e ciò chiarisce perché l'utilizzo di questo contratto è stato estremamente limitato.

Come anticipato, le parti sociali appalesano aspetti al di fuori delle opportune logiche giuridiche e di opportunità del lavoro, preferendo galleggiare in uno *status* di pieno contrasto con un principio giuridico "santo": la certezza applicativa di un diritto. Sia chiaro, non ho mai creduto che il contratto di prossimità potesse essere considerato una soluzione definitiva, ma sicuramente un punto di vista interessante sul quale costruire un nuovo progetto legislativo.

A questo punto, le opportunità concesse dal legislatore relativamente a possibilità derogatorie o addirittura di gestione del salario variabile, devono oggi scontrarsi con l'incertezza determinata sia dall'aspetto di equilibrio politico-sindacale, sia dall'aspetto tecnico di legittimità di un eventuale accordo firmato relativamente alla rappresentanza sindacale. In tal senso, dimostrando una certa volontà amministrativa, anche il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con l'interpello n. 27 del 15 dicembre 2015, è intervenuto in merito, tentando di fornire un autorevole indirizzo sul tema. In quell'occasione, il dicastero ha dato precisazioni sulla rappresentatività in tema di *welfare* aziendale: ancorché riferita ad altra tematica, la corretta interpretazione è quella dell'art. 2 co. 2 del D.lgs. n 81/2015, che fornisce importanti chiarimenti in merito al concetto di associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. A parere del Ministero, in altre parole, avranno rilievo a tal fine:

- a) numero complessivo dei lavoratori occupati;
- b) numero complessivo delle imprese e dei lavoratori associati;
- c) equilibrata diffusione territoriale, quale numero di sedi presenti sul territorio e ambiti settoriali;
- d) numero dei contratti collettivi nazionali sottoscritti.

Per "comparativamente" si intende l'elemento di confronto tra i predetti parametri, con la conseguenza che la maggiore rappresentatività delle organizzazioni stipulanti accordi collettivi è desunta da una valutazione comparativa degli indici sintomatici in parola.

In realtà, per quanto tutti questi principi interpretativi tecnicamente possano essere considerati significativi, non riescono ad essere fattivi, non potendo esaurire in modo esauriente il concetto di rappresentanza. Per questo ancora oggi il mercato del lavoro resta orfano di un diritto certo in materia sindacale, principalmente per quanto attiene gli effetti dei contratti collettivi sottoscritti soprattutto dalle aziende. Anche a livello nazionale, comunque, sorgono i primi sintomi patologici di un diritto sindacale profondamente malato: lo si vede dalla continua frammentazione della contrattazione collettiva, che contrasta ad un principio di semplificazione e di chiarezza applicativa. Inoltre, in alcuni settori, si è andato a determinare un depauperamento del contratto collettivo tale da creare un'involuzione di tutela del lavoro che sfocia in un facile *dumping* contrattuale. In questa difficile stagione, agli operatori resta il compito di preservare i capisaldi giuridici di quei piccoli aspetti certi del diritto sindacale, tentando quanto più possibile di promuovere le relazioni sindacali e di favorire un'evoluzione di queste, nel bene del lavoro e per il bene della cultura del lavoro.

La prescrizione dei crediti di lavoro alla luce del D.lgs. n. 23/2015

È pacifico che, in virtù di quanto disposto dall'art. 2948 primo comma n.4, i crediti maturati nei confronti del datore di lavoro dal lavoratore con periodicità annuale o infra annuale (tra i quali sono ricompresi, in particolare, i crediti retributivi) si prescrivono nel termine breve di cinque anni.

Non altrettanto agevole, però, è individuare il *dies a quo* dal quale tale prescrizione quinquennale inizi a decorrere. In assenza di una peculiare normativa di diritto del lavoro in tema di prescrizione dei crediti spettanti al lavoratore, la materia è stata più volte oggetto di pronunce giurisprudenziali che hanno contribuito a definirne la sostanza e i confini.

Dapprima, la Corte Costituzionale con la storica sentenza n. 63 del 10 giugno 1966 aveva statuito che la regola, posta dall'art. 2935 c.c., della decorrenza della prescrizione dal giorno in cui il diritto è sorto, non dovesse operare per i crediti retributivi tutelati dall'art. 36 della Costituzione in ragione della condizione di soggezione psicologica in cui versa il lavoratore nel rapporto di lavoro privatistico.

Il precedente orientamento giurisprudenziale è mutato a partire dagli anni settanta, quando la Cassazione con le sentenze n. 3059/1978, n. 5568/1985, n. 5303/1987 e n.3658/1992, promulgate a seguito dell'entrata in vigore dello Statuto dei Lavoratori, ha precisato che la tutela accordata dall'art. 18, L. n. 300/1970, escludesse quel timore del licenziamento, capace di indurre il lavoratore a non esercitare i propri diritti in costanza di rapporto di lavoro. Alla luce di ciò, nell'ambito dei rapporti assistiti dalla c.d. stabilità reale, la prescrizione poteva iniziare a

decorrere anche in costanza di lavoro.

Per oltre un trentennio, quindi, è stato ritenuto quale principio consolidato che la prescrizione dei crediti da lavoro iniziasse a decorrere in costanza di lavoro per tutti i lavoratori alle dipendenze di datori di lavoro che presentassero i requisiti dimensionali per l'applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori; viceversa, per quei lavoratori occupati in aziende con meno di 15 dipendenti tutelati dalla cosiddetta stabilità obbligatoria, permanendo il *metus* nei confronti del datore di lavoro, era prevista la sospensione della prescrizione dei crediti di lavoro in corso di rapporto. Il quadro precedentemente delineato, è recentemente mutato per effetto delle due Riforme del mercato del lavoro che si sono succedute negli ultimi anni.

La Legge n. 92/2012 meglio nota come Legge Fornero, ha introdotto modifiche all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori con il risultato che, successivamente all'intervento della Riforma, la reintegra in caso di vizio di licenziamento non riveste più il ruolo di sanzione principale.

Nel 2015, poi, il legislatore con il *Jobs Act* è, nuovamente, intervenuto sulla normativa dei licenziamenti. L'art. 3, comma 1 del D.lgs. n. 23/2015, ha previsto infatti, che per tutti i lavoratori assunti a far data dal 7 marzo 2015, nei casi di illegittimità di licenziamento, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima ➤

retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

La possibilità di reintegra, per gli assunti successivamente al 7 marzo 2015, i cui datori superino la soglia dei 15 dipendenti, sarà applicata solo nei licenziamenti discriminatori o nulli e nei licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (a tal riguardo resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento).

Alla luce di tale novellata disciplina è innegabile come la residuale tutela reintegratoria in caso di qualsivoglia illegittimità o invalidità del licenziamento ha posto il problema della prescrizione dei crediti retributivi sorti in pendenza di rapporto di lavoro, e in particolare della decorrenza della prescrizione. Se, infatti, dopo la riforma Fornero e il successivo *Jobs Act*, la sanzione della reintegra, da rimedio normale e ordinario in caso di licenziamento illegittimo è divenuta una sanzione del tutto marginale e limitata a poche fattispecie, si ripresenta vigorosamente la problematica della decorrenza del termine prescrizione in costanza del rapporto (in virtù dell'art. 2935 c.c.) oppure la sua eventuale sospensione sino al termine del rapporto di lavoro.

La questione, che ha alimentato un forte dibattito in dottrina, è stata oggetto di alcune sentenze di merito che si sono succedute e ripetute nel tempo.

Al riguardo si segnala, soprattutto, la sentenza n. 3460 del 16 dicembre 2015 del Tribunale di Milano la quale, nel prendere atto dell'entrata in vigore della L. n. 92/2012 che ha modificato la tutela reale di cui all'art. 18 L. n. 300/1970, ha ritenuto che, da tale data, i lavoratori, pur dipendenti da azienda avente i requisiti dimensionali richiesti dall'art. 18, possano incorrere, per la durata del rapporto lavorativo, nel timore del recesso nel far valere le proprie ragioni, a fronte della diminuita resistenza della propria stabilità.

Il Tribunale di Milano, oltre a richiamare la pronuncia della Corte Costituzionale n. 63/1966, ha fondato il proprio convincimento anche sull'orientamento giurisprudenziale secondo cui *“la decorrenza o meno*

della prescrizione in corso di rapporto va verificata con riguardo al concreto atteggiarsi del medesimo in relazione alla effettiva esistenza di una situazione psicologica di metus del lavoratore e non già alla stregua della diversa normativa garantistica che avrebbe dovuto astrattamente regolare il rapporto con le modalità accertate (ex post) dal Giudice” (Cass., 31 dicembre 2004, n. 23227).

La pronuncia più recente in materia è quella del Tribunale di Milano del 12 aprile 2017 (Giud. Locati), che dando continuità ad un orientamento interpretativo che sembra ampliarsi e consolidarsi, prevede: *“Dopo l'entrata in vigore della riforma «Riforma Fornero», il decorso della prescrizione per i crediti di natura retributiva rimane sospeso fino alla cessazione del rapporto di lavoro, anche nei rapporti soggetti al regime del novellato art. 18 Statuto dei Lavoratori”*.

Il Tribunale di Milano è arrivato, pertanto, alla conclusione che la prescrizione può considerarsi decorsa, durante il rapporto di lavoro, soltanto fino all'entrata in vigore della *«Riforma Fornero»*, avvenuta il 18 luglio 2012, restando sospesa da quel momento in avanti; ne consegue che la prescrizione quinquennale può aver estinto i crediti soltanto fino al 18 luglio 2007 (ossia, cinque anni prima della riforma), restando salvi tutti i crediti successivi.

La sentenza si conforma, come già evidenziato sopra, ad analoghi precedenti del Tribunale di Milano (Dott. Di Leo, 16 dicembre 2015 cit.¹); 29 giugno 2016; Dott. Lombardi, 7 ottobre 2016) e di Torino (Dott. Croci, 25 maggio 2016). Non mancano pronunce di segno contrario (nello stesso Tribunale di Milano, Dott. Casella, 24 aprile 2014; Dott.ssa Bertoli, 16 ottobre 2016; Tribunale di Bergamo, Dott. Lapenta, 19 maggio 2016).

Non è difficile prevedere che il principio enucleato dai Giudici di Milano, applicabile, a fortiori, anche con riferimento ai lavoratori assunti dal 7 marzo 2015, soggetti al regime di tutele crescenti introdotto dal *Jobs Act* (essendo ancor più marginali, per tali lavoratori, le ipotesi di illegittimità del licenziamento per le quali è prevista la reintegra), sia destinato ad alimentare un forte dibattito dottrinale e giurisprudenziale, in attesa di un eventuale intervento dirimente da parte della Suprema Corte di Cassazione.

{ 1. Si veda Guida al Lavoro n. 4/2016.

Si può fare di più. Riflessioni sul Welfare aziendale previsto dal Ccnl Metalmeccanici Industria

Nell'Accordo del 26 novembre 2016 per il rinnovo del Ccnl Industria Metalmeccanica e della Installazione di Impianti era stata abbozzata una prima regolamentazione del cosiddetto *Welfare* aziendale.

La disposizione, a dire il vero alquanto stringata e succinta, prevedeva che:

A decorrere dal 1° giugno 2017 le aziende attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti piani di flexible benefits per un costo massimo di 100 euro. Con decorrenza 1° giugno 2018 e 1° giugno 2019 tale importo è elevato, rispettivamente, a 150 euro e 200 euro.

Con il successivo Accordo del 27 febbraio 2017, tra FEDERMECCANICA, ASSISTAL e la FIM-CISL, la FIOM-CGIL, la UILM-UIL, è stato sottoscritto il testo contrattuale sul *Welfare* la cui disciplina è ora contenuta nell'art. 17, inserito nella Sezione Quarta, Titolo IV del vigente Ccnl.

Si tratta - è giusto sottolinearlo - del primo accordo sottoscritto sulla materia a livello nazionale, preceduto peraltro da alcuni tentativi di regolamentazione dei piani di *Welfare* aziendale da parte della contrattazione aziendale o di prossimità.

È subito da dire che proprio perché il primo ma soprattutto perché sottoscritto nell'ambito di un contrattazione nazionale in un settore di primaria im-

portanza (spesso un riferimento per altri Ccnl) ci saremmo aspettati una disciplina più ragionata.

Il testo, come vedremo, presta infatti il fianco ad alcune critiche, più per l'impostazione di fondo che per la tecnica espositiva.

Ma procediamo con ordine.

Il Welfare nel Ccnl Metalmeccanici

La nuova disciplina contrattuale così recita:

A decorrere dall'1/6/2017, le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di Welfare, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 100,00 euro, elevato a 150,00 e 200,00 euro rispettivamente a decorrere dall'1/6/2018 e 1/6/2019 da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo. Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno-31 dicembre di ciascun anno. →

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Questo quindi lo schema del provvedimento:

- a) la decorrenza è stata fissata al primo giugno 2017, data dalla quale le aziende hanno messo a disposizione dei lavoratori strumenti di *Welfare* del valore di 100 euro. L'importo sarà elevato a 150 a decorrere dal primo giugno 2018 e a 200 euro primo giugno 2019;
- b) i *benefits* dovranno essere utilizzati dai lavoratori entro il 31 maggio dell'anno successivo;
- c) i lavoratori aventi diritto sono quelli che:
 - hanno superato il periodo di prova,
 - risultano in forza al primo giugno di ciascun anno,
 - o, in alternativa al punto precedente, devono essere stati assunti successivamente (ergo dopo il primo giugno) ma entro il 31 dicembre di ciascun anno;
- d) vengono distinti i lavoratori a tempo indeterminato, che accedono da subito del *Welfare*, dai lavoratori con contratto a termine che devono aver maturato una anzianità di almeno tre mesi, anche non consecutivi, nel corso di ciascun anno civile;
- e) sono esclusi i lavoratori in aspettativa, non retribuita né indennizzata, nel periodo primo giugno-31 dicembre di ciascun anno;
- f) i valori, per espressa disposizione, non sono riproporzionabili per i lavoratori *part-time*.

Su questa prima parte - che potremmo definire generale - il primo spunto ce lo offre la situazione di "aspettativa... nel periodo primo giugno-31 dicembre".

Non aver utilizzato l'inequivocabile espressione "per il periodo" costringe l'interprete alla seguente domanda: per perdere il beneficio è sufficiente aver goduto anche di un solo giorno di aspettativa dal primo giugno al 31 dicembre oppure il lavoratore deve risultare assente per tutto il periodo?

Una interpretazione coerente con l'impostazione generale (che abbiamo visto riconoscere il *Welfare* in misura intera anche ai contratti a *part-time*) e anche il sospetto di un possibile refuso suggeriscono che il diritto venga a decadere esclusivamente in caso di assenza, causa aspettativa non retribuita e non in-

dennizzata, per tutto il periodo indicato.

Una seconda considerazione riguarda il riferimento alla condizione di lavoratore in forza alla data del primo giugno di ogni anno o successivamente assunto ma entro e non oltre il 31 dicembre. Se comprensibile è il riferimento alla data del primo giugno 2017 di decorrenza dell'istituto (imposta dalla data di sottoscrizione dell'accordo), meno comprensibile la limitazione del diritto al *Welfare* ai soli neo-assunti dal primo giugno al 31 dicembre di ciascun anno.

Di fatto vengono esclusi lavoratori, in forza nel solo periodo primo gennaio-31 maggio (sia a tempo indeterminato che determinato), con una anzianità che potrebbe quindi sfiorare i 5 mesi, riconoscendo invece l'accesso a lavoratori in forza da giugno a dicembre con contratto a termine con tre mesi di attività e addirittura di un solo giorno se assunti a tempo indeterminato e senza patto di prova.

Che cosa ha spinto i firmatari dell'accordo ad una disciplina così contorta non è facilmente intuibile.

Ma soprattutto ci si chiede: se per *Welfare* aziendale si intende quell'insieme di azioni finalizzate, attraverso l'erogazione di beni e servizi, al miglioramento del clima aziendale e al benessere di ogni "singolo" lavoratore e della sua famiglia, perché prevedere questa sforbiciata ai destinatari di tale diritto? Problemi di *budget* aziendale?

I beneficiari: assunti a tempo indeterminato

L'individuazione dei destinatari degli interventi di *Welfare* parrebbe, di primo acchito, abbastanza semplice: si tratta dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, a condizione che siano in forza al primo giugno 2017 oppure siano stati assunti successivamente (dal 2 giugno) purché entro e non oltre il 31 dicembre dello stesso anno.

Ulteriore requisito per tutti è il superamento positivo del **periodo di prova**. Ciò comporta che accedono immediatamente al *Welfare* gli eventuali lavoratori per i quali il periodo di prova (che rammentiamo non è un obbligo prevedere) non è stato stabilito nel contratto individuale.

Vi rientrano sia gli assunti con contratto di **apprendistato** ed anche i lavoratori titolari di un qual- →

siasi con contratto a **tempo parziale**, senza che debbano rispettare un orario minimo di lavoro.

Alcune perplessità possono sorgere in merito a due categorie di lavoratori non considerati nel testo: gli intermittenti e i somministrati.

Per i primi, i **lavoratori a chiamata**, si deve ritenere che il *Welfare*, nonostante la teorica irrisorietà della prestazione, spetti integralmente anche a loro. Del resto anche un *part-time* che prevedesse lo svolgimento della prestazione di poche ore o ciclicamente in un solo mese dell'anno non risulta esserne stato escluso. Per tale motivo si ritiene irrilevante che per i lavoratori intermittenti sia stata o meno stabilita una indennità di disponibilità.

Per i lavoratori **somministrati** invece si deve ritenere - questo perlomeno il parere di chi scrive - che nulla sia loro dovuto a carico dell'utilizzatore considerato che questi risultano formalmente "*dipendenti*" della somministrante e non dell'utilizzatore. Per contro il piano di *Welfare*, per il principio di non discriminazione previsto dall'art. 17 del D.lgs. n. 81/2015, dovrà essere garantito dalla somministrante che, riteniamo, avrà non poche difficoltà a coordinarsi con le singole aziende in funzione delle regole e degli strumenti di *Welfare* individuati in ambito di ciascuna di esse.

Si deve rilevare infine una sorta di "discriminazione al contrario" per quanto riguarda il teorico trattamento di *Welfare* spettante ad alcune categorie di lavoratori in determinate fattispecie:

- a) un lavoratore *part-time* (ma, come detto, si ritiene anche il lavoratore a chiamata) ha diritto al medesimo importo fissato per i lavoratori a tempo pieno, essendo esplicitamente previsto nell'accordo che l'importo non può essere riproporzionato;
- b) un lavoratore che fosse titolare (anche contestualmente) di due o più contratti a tempo parziale beneficerebbe di più trattamenti di *Welfare*;
- c) stessa problematica segnalata al punto precedente per il titolare di più contratti a chiamata;
- d) il doppio *Welfare* potrebbe potenzialmente essere riconosciuto anche al lavoratore a tempo indeterminato, in forza al primo giugno in una prima azienda, che, licenziato, venisse riassunto entro fine anno presso altra azienda metalmeccanica, a

tempo indeterminato oppure a tempo determinato maturando la prevista anzianità.

I beneficiari: assunti a tempo determinato

Per questa categoria di lavoratori si riscontrano situazioni e problematiche più articolate.

Parliamo innanzitutto di lavoratori, titolari di un contratto a termine, in forza al primo giugno 2017 o assunti successivamente entro il 31 dicembre, a condizione che abbiano maturato almeno 3 mesi nell'anno civile (1 gennaio-31 dicembre) anche non consecutivi. Secondo la disposizione dovrebbe essere tenuto in considerazione anche l'ulteriore requisito del **superamento del periodo di prova** anche se questo aspetto è numericamente quasi irrilevante poiché il Ccnl stabilisce la durata della prova di norma in massimo 3 mesi (6 mesi per i soli inquadramenti di 6.a, 7.a e 8.a Quadri) e quindi al raggiungimento dell'anzianità prevista la prova può dirsi superata.

Anche qui possiamo evidenziare alcune criticità in relazione alle seguenti fattispecie:

- a) data di insorgenza del diritto al *Welfare* in relazione al requisito del superamento della prova nei casi di **riassunzione**, dopo il primo giugno, di ex-lavoratori dell'azienda in forza nei primi cinque mesi dell'anno. Si ipotizzi - uno su tutti - il caso di reiterazione del periodo di prova a seguito di assunzione di tali soggetti in diverse mansioni (la norma parla di anzianità senza alcun riferimento all'identità di mansioni) per il quale un'interpretazione letterale farebbe propendere per negare il diritto, nonostante il possesso dell'anzianità, fino al superamento positivo della prova per le nuove mansioni. Ma la cosa onestamente non ci piace;
- b) lavoratore assunto il primo maggio con un contratto a tempo determinato della durata di 6 mesi: matura il diritto il primo giugno o trascorsi i 3 mesi e quindi solo al primo agosto? Qualora cessasse dopo 2 mesi, con superamento del periodo di prova, avrebbe diritto al *Welfare*? Per entrambe le casistiche chi scrive ritiene che debba considerarsi l'effettiva anzianità dato che l'accordo considera chi abbia "*maturato*" almeno tre mesi di anzianità;
- c) contratto **intermittente a tempo determinato**, di cui è stato presentato il modello Unilav ma che non è mai stato oggetto di chiamata: dopo 3 mesi di ➔

“inattività” matura ugualmente l’anzianità minima che da titolo al *Welfare*? La risposta dovrebbe essere negativa dato che di fatto il rapporto non ha mai avuto esecuzione e quindi sarebbe improprio parlare di anzianità; al contrario spetterebbe in caso di attivazione della prestazione anche per un solo giorno, anche se (con una soluzione all’italiana) si potrebbe considerare, data la particolarità del contratto a chiamata, la decorrenza dell’anzianità solo dal primo giorno di lavoro.

Una soluzione di ingiustizia sostanziale e in parole povere il solito pastrocchio.

Due previsioni della disciplina contrattuale meritano un’attenzione a parte.

La prima riguarda la scelta, assolutamente infelice, di individuare **l’anzianità in mesi** considerando anche precedenti periodi lavorativi che possono anche non essere consecutivi. Quando si ritengono compiuti i tre mesi? Pochi dubbi nel caso di una prima assunzione dal primo febbraio al 31 marzo e una seconda per tutto il mese di luglio. Il calcolo dei tre mesi (i primi due più il terzo) è operazione da dilettanti della matematica.

Ma se il precedente periodo di assunzione risultasse frazionato - ad esempio 28 giorni a gennaio e 25 a marzo - ipotizzata una terza assunzione il 25 maggio, quando maturerebbe l’anzianità minima prevista? Se si fosse individuato un termine a giorni, ad esempio 90 giornate di calendario, avremmo evitato parecchie e fastidiose discussioni.

La seconda riguarda la strana situazione giuslavoristica che si viene a creare nel caso di un lavoratore assunto con **contratto a termine di tre mesi** che cessa il rapporto esattamente alla scadenza stabilita. In questo caso fino al giorno precedente la maturazione dell’anzianità dei 3 mesi non avrebbe diritto al bonus, ma il giorno che la matura (che coincide con l’ultimo giorno di lavoro) ne avrebbe titolo. È ovvio che difficilmente quel giorno avrebbe la possibilità di “spendere” tutto il *Welfare* e pertanto assisteremmo al primo caso di “*ex-dipendente*” che ha accesso al *Welfare* aziendale e che lo potrà godere, a rapporto cessato, addirittura fino al 31 maggio dell’anno successivo.

Una situazione, come detto, certamente singolare.

Conclusioni

Abbiamo già sottolineato alcune criticità che l’applicazione pratica dell’accordo potrebbe fare emergere. Lavoratori in aspettativa, lavoratori con plurimi rapporti a part-time, lavoratori a chiamata, lavoratori riassunti, anzianità dei 3 mesi, godimento extra-rapporto del *Welfare*. E di altre sicuramente ce ne accorgeremo nei prossimi mesi.

Ma una cosa appare concettualmente inaccettabile ove si consideri che il *Welfare* aziendale rappresenti - insieme ai premi di produttività - uno degli strumenti individuati dal legislatore per rispondere alla sempre più pressante esigenza di riduzione del cuneo fiscale quale volano dell’economia.

Nasconde o meglio rappresenta di fatto un aumento retributivo netto, proprio perché sullo stesso, grazie alla sua particolare disciplina, non gravano contributi e tassazione, motivo per cui viene accolto favorevolmente sia dalle imprese (che si vedono sgravate dalla quota contributiva a proprio carico) che dai lavoratori che intascheranno un importo maggiore rispetto a quanto sarebbe stato in caso di corresponsione di un normale premio, individuale o collettivo, di produzione.

Ma se così è veramente, non appare illogico riconoscere gli stessi importi a lavoratori a tempo parziale, impedendo il riproporzionamento, e contemporaneamente escludere tutti i lavoratori in forza nei soli primi mesi dell’anno, da gennaio a maggio?

Lo vogliamo ribadire: che senso ha voler limitare il beneficio agli assunti dal primo giugno al 31 dicembre di ciascun anno - quindi, teoricamente, anche a chi è stato in forza, a tempo indeterminato e senza periodo di prova, un solo giorno - e negarlo a chi magari nella prima parte dell’anno ha lavorato tutti e cinque i mesi? Dove sta la *ratio*?

Una svista o una precisa volontà? Bisognerebbe chiederlo ai redattori di questo accordo collettivo. Nel frattempo il giudizio di chi scrive è *tranchant* riconducendo il tutto alla cronica ed incolmabile distanza dal mondo lavorativo, quello reale, di chi sottoscrive con superficialità, e in molti casi addirittura incompetenza, quegli accordi che nelle intenzioni dovrebbero aiutare e far crescere questo mondo e non creare paletti e ostacoli.

Quello che del resto è dimostrato dalle recenti battaglie ideologiche su ripristino dell’articolo 18 e abolizione dei *voucher*.

YLENIA VASINI METTE A CONFRONTO LA NORMATIVA EUROPEA CON QUELLA ITALIANA
SUL TEMA DELLA DISCRIMINAZIONE PER DISABILITÀ SUL LUOGO DI LAVORO

Diritto al lavoro dei disabili: come si colloca l'Italia rispetto alla UE?

L'Autrice analizza la fonte normativa europea *apripista* in tema di discriminazione per disabilità nell'ambiente di lavoro e mette in risalto come nel nostro ordinamento, dopo quasi un ventennio, non solo non sia stata adottata alcuna definizione di disabilità ma anche come non sia stata finora attuata alcuna prescrizione in tema di “soluzioni ragionevoli”.

Chi è il disabile secondo la normativa europea?

La Direttiva 2000/78/CE non ha fornito una descrizione capillare di disabilità - un concetto *in fieri* e non cristallizzabile per sua stessa natura - ingenerando così rilevanti differenze da Stato a Stato.

Un ruolo cruciale nella sua determinazione è stato ricoperto, nel corso degli anni, dalla Corte di Giustizia UE che ha avvallato due orientamenti.

Il primo è il c.d. *modello sanitario* della disabilità secondo il quale la stessa consisterebbe in una limitazione fisica che inibisce la vita professionale del soggetto colpito e che contempla, come rimedio, la cura medica e l'assistenza².

A tale interpretazione si è opposto un secondo - maggioritario - filone imperniato sul c.d. *modello sociale*³ che vede invece come rimedio la rimozione di

quelle barriere che precludono l'uguaglianza e la parità di trattamento, concentrandosi non sulle menomazioni funzionali del disabile ma sulle barriere poste da una società che pretende di discernere ciò che è normale da ciò che non lo è⁴.

Le “soluzioni ragionevoli” nel contesto europeo

L'art. 5 della Direttiva Quadro sancisce l'obbligo da parte del datore di lavoro di garantire il rispetto della parità di trattamento dei disabili attraverso “soluzioni ragionevoli”, a patto che tali provvedimenti non richiedano un onere finanziario indebito e sproporzionato⁵.

In tale contesto per provvedimenti appropriati si intendono quelle misure pratiche volte a strutturare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap: modifica delle procedure applicate per i colloqui e le prove, adattamenti dei locali o delle attrezzature, sostegno personale, formazione complementare, redistribuzione delle responsabilità fra i lavoratori, destinazione della persona disabile ad altro posto di lavoro, modifica delle istruzioni o dei manuali di riferimento.

Per determinare se tali misure danno luogo a oneri finanziari indebiti o sproporzionati è essenziale tener conto dei costi finanziari (o di altro tipo) che esse ➔

1. Sintesi dell'articolo pubblicato ne *Il lavoro nella giurisprudenza* 03/2017, pp. 226 e ss. dal titolo “Discriminazione per disabilità: la normativa italiana è in linea con la normativa europea?”

2. Caso 13/05 Sonia Chacon Navas v Eurest Colectividades SA [2006] ECR I-6467.

3. Tale modello è stato preso come riferimento dalla Convenzione ONU sui diritti delle

persone con disabilità adottata dall'Assemblea delle Nazioni Unite il 13 dicembre 2006.

4. Caso 335/11 HK Danmark v Dansk almennyttigt Boligselskab Danmark e Caso 337/11 HK Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening [2013] ICR 851, [28-30]; Caso 354/13, Fag og Arbejde (FOA), acting on behalf of Karsten Kaltoft, v Kommunernes Landsforening (KL), acting on behalf of the

Municipality of Billund, [2015] ICR 322; Caso 363/12 Z. v A Government Department and The Board of management of a community school, [2014] 3 CMLR 20.

5. Lisa Waddington, “Reasonable Accommodation. Time to Extend the Duty to Accommodate Beyond Disability?”, NTM|NJCM-Bulletin, 2011. 36, 2, 186, 187, in <http://ssrn.com/abstract=1847623>.

comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'impresa e della possibilità di procurarsi fondi pubblici o altri sussidi.

Il tutto sempre riferito al singolo caso specifico e, per tale ragione, la normativa non fornisce una elencazione esaustiva di "accomodamenti ragionevoli" né contiene disposizioni specifiche, ma solo linee di indirizzo e obiettivi generali: compete agli Stati Membri attuare nello specifico la normativa europea ma, come per il concetto di disabilità, anche in tale caso sono state adottate normative molto eterogenee offrendo differenti livelli di tutela.

Chi è il disabile secondo la normativa italiana?

La Direttiva Quadro è stata attuata in Italia con il D.Lgs. 216/2003 il quale promuove la parità di trattamento nell'ambiente di lavoro ma senza classificare la disabilità sotto il profilo antidiscriminatorio.

A tale scopo infatti coesistono: il concetto di invalidità di cui alla Legge 222/1984 che vede la disabilità come lesione alla specifica capacità lavorativa; il concetto di inabilità/invalidità civile, mutuato dalla Legge 18/1980 relativa all'indennità di accompagnamento; il concetto di handicap della Legge 104/1992 che tratteggia la disabilità come minorazione fisica, psichica o sensoriale ed infine il concetto di disabilità della Legge 68/1999 che fissa le norme sul c.d. collocamento obbligatorio.

In termini generali tutte queste definizioni presuppongono una minorazione di particolare gravità che deve essere però assodata da un punto di vista medico e certificata dall'Inps (o da altro istituto competente)⁶.

Tale sistema di qualificazione rischia in tal modo di lasciare privi di tutela antidiscriminatoria tutti quei lavoratori che, ancorché affetti da patologie che inficiano la loro vita professionale, non rientrano nei

profili di cui alle leggi sopra citate (depressione, disturbi di comportamento e di ansia, obesità etc.).

La giurisprudenza di merito italiana, dando interpretazioni vaghe e superficiali del concetto di disabilità, è giunta infatti ad escludere la malattia e altre minorazioni, indipendentemente dalla loro durata e dai loro effetti, dalla tutela contro la discriminazione⁷.

Tutto ciò senza tenere in considerazione il palese orientamento della Corte di Giustizia che, come detto, riconosce invece la disabilità ogni volta che una qualunque malattia, interagendo con barriere sociali, sia duratura e idonea ad ostacolare la vita professionale del soggetto interessato, su una base di uguaglianza con gli altri lavoratori.

Le "soluzioni ragionevoli" nell'ordinamento italiano

L'introduzione del suddetto obbligo si è avuta solo nel 2013, ovvero quando l'Italia è stata condannata per tale inadempimento dalla Corte di Giustizia che ha riconosciuto che fosse compito degli Stati Membri imporre a tutti i datori di lavoro l'obbligo di adottare provvedimenti efficaci e pratici a favore di tutti i disabili, al fine di garantirne la parità di trattamento nell'occupazione e nel lavoro⁸.

La Corte ha quindi accertato l'inadempimento condannando l'Italia ad attuare tale obbligo⁹.

Data la novità della materia si rileva come siano finora esigue le pronunce sul tema, come nell'ordinamento italiano siano ancora parecchie le perplessità sull'attuazione degli accomodamenti ragionevoli e come la norma non preveda nemmeno una specifica sanzione per la violazione di tale obbligo.

Il datore di lavoro potrebbe pertanto essere condannato solo al pagamento di una somma a titolo di risarcimento del danno calcolabile in base alle regole previste in caso di inadempimento contrattuale¹⁰.

6. European Commission, 'Disability definitions in Europe. A comparative analysis', A study prepared by Brunel University, 2002, 129, in http://www.hiproweb.org/fileadmin/cdroms/Kit_Formation_Services/documents/Additional/B-Social_policy_and_Disability/B-3_Definition_of_disability_in_Europe

Brunel_University_2002.pdf, accessed 7 July 2016.

7. Trib. Milano 17 settembre 2015.

8. Caso 312/11 European Commission v Italian Republic, ECR 2013 0.

9. L'Italia ha introdotto una modifica all'Art. 3 del D.Lgs. n. 216/2003 ad opera del D.L.

n. 78/2013 convertito in L. 99/2013 che ha aggiunto un comma 3 bis a tale disposizione.

10. S. Bruzzone, *L'inclusione lavorativa e gli "accomodamenti ragionevoli": prime riflessioni*, 2016, in Bollettino Adapt (17 maggio 2016), in http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2016/05/Articolo_bruzzone.pdf.

I "Santi Sociali" nell'Ottocento torinese: prima del diritto, le persone (prima parte)

L'Europa nello straordinario secolo dell'800 subisce spaccature e mutazioni che segnano oltre ai cambiamenti geopolitici, profonde mutazioni sociali. Sulle idee della rivoluzione francese, i pensieri di indipendenza e romanticismo propongono centrale la figura dell'individuo, la sua autonomia, il suo concorso al benessere e sostegno sociale. Il principio del potere fino ad allora concepito si esaurisce. L'individuo si pone centrale in un ruolo attivo nella società e tale cambiamento ha le sue origini nell'800 "povero" e nella città di Torino per opera di straordinarie figure denominate i Santi Sociali.

Si riuniscono, in realtà, sotto questo nome santi, beati, venerabili e laici. Tutti furono accomunati da una forte fede cristiana e da una grande operosità, e da valori quali generosità, indipendenza, riscatto sociale, benessere.

La situazione della capitale sabauda era caratterizzata da grandi differenze sociali: la nobiltà ed il clero, privilegiati; le manovalanze, il personale di servizio, gli esuli dalle campagne e gli emigrati dal sud costretti ad una esistenza di espedienti. La popolazione inattiva - per disoccupazione, maternità, anzianità, inabilità, minore età - era abbandonata al degrado e ad una sorte di stenti, malattie e reati.

In un simile drammatico contesto tradurre l'assistenzialismo e la carità in indipendenza dell'individuo attraverso la valorizzazione dell'uomo e delle sue competenze, il riscatto morale e l'apporto al benessere sociale furono l'opera compiuta dai Santi Sociali che organizzarono e disciplinarono le basi del futuro diritto del lavoro.

Juliette, Giulia Colbert (Serva di Dio, 1785-1864) e Tancredi Maria Falletti di Barolo

(Servo di Dio, 1782-1838)

Giungeva a Torino dalla Vandea, sofferente degli strazi della rivoluzione francese, che vide ghigliottinati alcuni familiari durante la sua infanzia, esule e poi rimpatriata, Giulia Colbert, donna dalle idee avanguardiste per l'epoca. Sposò in un matrimonio di profondo amore e comunione di idee Tancredi Falletti di Barolo. Ella fu forte di una innata sensibilità e delle idee parigine, ma anche di un profondo amore che provò per la patria adottiva, il Piemonte. Entrambi i coniugi erano di origini nobili, ricchi, legati alla corte sabauda come a quella francese. Giulia ebbe il cruccio di non avere figli e questo la portò a partorire progetti. Ebbe a segretario Silvio Pellico, a fine detenzione, che le restò fedele per la vita; molto di Giulia si conosce grazie alle memorie di quest'ultimo. Giulia ed il marito Tancredi si adoperarono senza risparmio a favore dei bisognosi, ma "chirurgicamente", accertandosi che il loro aiuto fosse mirato e ben finalizzato. Ebbe a cuore per tutta la vita la sorte delle detenute e questa sensibilità risale ad un episodio ben noto, narrato proprio dal Pellico. Una domenica Giulia incontrò in processione il S.S. Sacramento degli ammalati, si fermò e nel mentre udì una voce provenire dal carcere proferire "non il viatico vorrei, ma la minestra!". La frase proveniva da una detenuta ospite nelle adiacenti carceri. Giulia, accompagnata dal servo, volle scendere in quel luogo ove le si mostrò una scena infernale: detenute ammassate, senza spazio per il movimento, senza ➔

luce, senza ricambio d'aria, prive di abiti.

Cominciò dunque a recarsi in quel luogo a servire la minestra alle detenute, poi ottenne l'autorizzazione all'ingresso in cella; condivise con esse il loro spazio, convertì le loro sprezzanti richieste di denaro, di spicciola assistenza e la loro derisione in un progetto da offrire alle detenute volenterose. Riuscì a farsi ascoltare, in quel luogo di urla, abbassando la voce.

Dopo averle assistite portò loro del lavoro, rammen-di, ricami, corredi, sorvegliando che fosse rispettato un tempo di riposo e pausa dall'attività lavorativa.

Una onorevole somma di denaro era così accantonata a favore di ciascuna di esse per essere resa disponibile allo sconto della pena; di più, però, Giulia le attendeva in una casa-rifugio a loro disposizione per completare la loro scolarizzazione e formarle per avviarle ad una professione, tanto che furono poche quelle che ricaddero in reati.

Riuscì inoltre a far trasferire le detenute in un nuovo carcere, più consono alle condizioni umane ed ella stessa partecipò al trasferimento trasportando le detenute sulla sua carrozza. Nel nuovo carcere, le regole dei tempi vita-lavoro vennero votate democraticamente.

Affiancava l'opera di Giulia quella del marito Tancredi; l'istruzione per lui era alla base dell'evoluzione dell'uomo: aprì una scuola femminile, inusuale per l'epoca, un asilo per l'infanzia, le scuole vespertine, una scuola di intarsio.

Sono gli anni in cui nel regno sabauda verrà riconosciuta una scolarizzazione minima della popolazione attraverso il Regolamento degli Studi del 1822.

Come disse il Pellico riferendosi ai coniugi Falletti: meno si opera da sé, più s'induce gli altri a far del bene e così se ne fa uno maggiore.

Il testamento morale lasciato da Giulia vale una riflessione

“...io devo dedicarmi a tutti i miserabili. Io devo scontare i secolari privilegi degli avi, devo saldare i debiti che essi hanno contratto coi paria e con gli sfruttati; devo pareggiare l'implacabile conto che ciascuno ha con la propria coscienza”.

Giovanni Bosco, Don (San, 1815-1888)

Fu il primo pedagogo che consegnò ai posteri non solo la cultura didattica ma una sistematica attività

di formazione ed educazione, entrando nel merito delle attitudini personali da sviluppare e far convergere in un beneficio personale e collettivo.

Ruppe l'ottusa concezione secondo cui lo sviluppo del senso critico personale fosse un elemento di destabilizzazione dello *status quo* sociale, favorendo invece lo sviluppo culturale e spirituale di uomini fedeli a leggi giuste e condivise o imperative ma necessarie.

I numerosi giovani di cui egli si occupò svilupparono un forte senso civico, identitario e di appartenenza che li rese rispettosi del bene collettivo e delle sue regole.

E si comprende perchè fu possibile lo sviluppo e la credibilità della straordinaria opera politica di Cavour presso le corti europee che porterà all'unificazione italiana quasi senza sparar colpo: i Santi Sociali avevano preparato “in casa”, al Re, un tessuto sociale rassicurante.

Don Bosco ha raggiunto la notorietà mondiale: non c'è luogo in terra che non sia stato raggiunto dal suo nome e dalle sue opere. Non ci mancano libri, film e *fiction*, sulla sua biografia. Tanti “non giovani”, anche oggi, si sentono sempre i ragazzi di Don Bosco per aver frequentato le scuole salesiane o gli oratori in gioventù.

La situazione che il Santo si trovò ad affrontare fu quella di giovani senza istruzione, sbandati, carcerati, vagabondi e svogliati. Essi costituivano prevalentemente nuclei di disoccupati ed erano potenzialmente attratti in un substrato di microcriminalità. Don Bosco ritenne necessario occuparsi di questi giovani uomini potenzialmente attivi; la sua empatia naturale per le problematiche di crescita adolescenziale fu un grande vantaggio affinché fosse convincente presso di essi, che scelsero l'offerta del Santo di entrare nei suoi oratori e impiegare il tempo di ozio in un sano svago ed attività sportive. Ma ciò solo inizialmente: il progetto era ben più ampio.

Avvenne negli oratori la prima somministrazione di educazione e scolarità, fino a giungere alle scuole ed alla formazione professionale. Questa azione operò un cambiamento nei giovani riguardo ai valori della vita ed al suo orientamento. La formazione professionale non favorì solo la collocazione dei lavoratori, ma anche l'avvio di imprenditoria in un benessere economico circolante e sufficientemente equo.

Necessario era che le attitudini personali fossero soddisfatte, inutile formare un mediocre fabbro se la persona era un falegname di talento, ed un breve →

tirocinio permetteva di valutare sia le potenzialità che le reciproche soddisfazioni. Egli sorvegliava che le regole di lavoro fossero rispettate nei termini pattuiti e ne restava garante anche quando fossero divenuti adulti ed autosufficienti. Forte ancora era il concetto di sfruttamento ed esso andava ostacolato con una sistematica vigilanza.

Vogliamo qui ricordare il suo amato allievo Domenico Savio (San, 1842-1857) detto Minot, il santo bambino e la sua partecipazione, fanciullo, alla cura dei malati di colera. La sua disciplina adamantina esalta il successo dell'opera di Don Bosco.

Don Bosco riteneva il lavoro come sostegno umano, in tutte le sue forme: anche il lavoro autonomo andava regolamentato, confuso spesso con una subordinazione e sfruttamento nelle compravendite con i nobili. È sua l'introduzione del sistema metrico decimale con lo scopo di tutelare i venditori più deboli ed abbandonare le misurazioni approssimative in spanne, braccia e giornate verso un equo e legittimo compenso.

Francesco Faà di Bruno (beato, 1825-1888)

La sua immensa figura è troppo poco nota, eppure egli ben rappresenta un importante anello di congiunzione tra scienza e fede.

Nacque da una nobile famiglia alessandrina di marchesi, educato ai principi religiosi dalla madre che morì quando egli aveva solo 9 anni, accudito da un nonno che gli narrò l'epopea napoleonica.

Fu avviato dal padre rimasto vedovo al Collegio dei Padri Somaschi a Novi Ligure.

In una epoca in cui i nobili maschi non primogeniti intraprendevano la carriera militare o quella religiosa, gli fu consigliato, non essendo la sua fede matura, di entrare all'Accademia militare, l'attuale Scuola di Applicazione di Torino, dove seguì studi in "armi dotte" e si specializzò in topografia. Ne uscì con il grado di luogotenente del corpo di stato maggiore.

E ancora oggi egli è il patrono degli ufficiali ingegneri dell'esercito italiano. Ben inserito a corte, amico del principe ereditario Vittorio Emanuele, fu accanto al re Carlo Alberto durante la terribile battaglia di Novara che sancì la fine della prima guerra d'indipendenza.

Vide i suoi compagni di armi morire in quella disfatta, amici giovanissimi, animati da ideali risorgimen-

tali, e lo tormentò il pensiero che tali anime morissero impreparate e senza un sufficiente conforto religioso. Redasse, in quel contesto, la Gran Carta del Mincio, opera topografica che risultò di grande utilità nella seconda guerra d'indipendenza.

L'attività di precettore dei figli del re (nel frattempo Carlo Alberto aveva abdicato a favore del figlio Vittorio Emanuele) che gli era stata promessa lo portò ad un primo soggiorno parigino di perfezionamento alla Sorbona, ove ottenne una licenza in matematica. Si rammenta che di lui si usa la formula matematica che porta il suo nome e che esprime la derivata n -esima di una funzione composta.

Rientrato in patria, sfumato l'incarico di precettore, egli attraversò un periodo di insoddisfazione personale. Si narra che, essendo stata deriso da alcuni commilitoni per aver ottenuto una semplice licenza alla Sorbona, egli raccolse la sfida, ma non con le armi: congedatosi dall'esercito, tornò a Parigi e rientrò a Torino con due lauree: in matematica (di cui ebbe relatore Agostino Cauchy) ed astronomia.

Il secondo soggiorno parigino gli fornì un tale fermento di idee che al rientro a Torino si prodigò per realizzarle. Fu Don Bosco a suggerirgli di occuparsi del quartiere San Donato in Torino e delle donne lì abbandonate a se stesse: disoccupate, ragazze madri, anziane, disabili, le reiette della società.

Il Faà acquistò un modesto edificio, ove prese ad accudire tali donne, ad istruirle ed avviarle a servizio, sorvegliando anche che le garanzie stipulate nel rapporto di lavoro venissero rispettate. Il Beato fu al tempo stesso efficiente Cpl ed ispettore.

Fondò una lavanderia a vapore rendendo indipendenti donne disabili ed avviò l'attività dei "fornelli economici" affinché lavoratori indigenti potessero nutrirsi con poca spesa.

Nei lavori di ampliamento dell'edificio iniziale, vennero compresi la chiesa con la finalità del suffragio, maturato sul campo di battaglia di Novara, ed il campanile. La struttura del campanile, nota nell'ambiente dell'architettura, è molto particolare. Alto 75 mt., poggia su una base di 5x5 mt.; la cella campanaria è centrale, sorretta da 32 colonnine in ghisa, per meglio propagare il suono delle 8 campane di cui la più grande nacque dalla fusione di un cannone donato al Faà dal Re Umberto. Alla sommità, ➔

sui quattro lati, il Faà installò un orologio affinché i lavoratori potessero far rispettare l'orario di lavoro pattuito. All'interno del campanile installò il suo osservatorio astronomico. Il campanile si presenta come un matitone stagiato verso il cielo di Torino. Faà di Bruno, quale uomo vulcanico avviò inoltre una biblioteca circolante, un embrione dell'attuale *google books*; impiantò una tipografia con lavoratrici donne; avviò un pensionato per donne di civil condizione, come fonte di finanziamento, ed un pensionato per preti anziani.

Fondò un liceo scientifico con l'intento di formare la nuova classe politica affinché fosse impartito il rispetto per il bene comune e che le leggi fossero ben scritte ed interpretabili: non si sarebbe potuto giustificare un legislatore improprio o inopportuno.

Dotò il liceo di una ricca collezione di strumenti scientifici, alcuni di sua invenzione.

Si può senz'altro dire che la vita del Faà di Bruno fu poliedrica: militare, scienziato, benefattore, "ingegnere". In più, da laico, per dare continuità alla sua opera fondò una congregazione di suore, le suore Minime di Nostra Signora del Suffragio; si sottolinea da laico, perchè terminò la sua vita da presbitero, in quanto fu ordinato sacerdote all'età di 51 anni. Morì improvvisamente all'età di 63 anni.

Giuseppe Benedetto Cottolengo

(San, 1786-1842)

Un contesto economico-sociale ove assenza di benessere e precarietà sono diffuse è un sistema "chiuso" regolato esclusivamente dal rapporto nascite/morti. L'evoluzione di una nazione è conseguenza di uno sviluppo economico-sociale che valorizza il fiorire di idee, di progetti, azioni individuali e collettive.

Il Cottolengo stravolse tale rapporto matematico in una opportunità di riscatto umano ma anche di potenziamento del regno.

Egli, natio di Bra, nel cuneese, manifestò presto il desiderio di entrare in seminario, ma le avverse condizioni, determinate da una forte ondata anticlericale durante l'occupazione del Piemonte da parte di Napoleone, tardarono la realizzazione del suo intento. Stabilitosi a Torino, fu accolto nella Congregazione della Santissima Trinità, ove approfondì studi teolo-

gici, presso la chiesa del Corpus Domini, eretta a memoria del miracolo dell'Eucarestia, avvenuto a Torino il 6 giugno 1453: si narra che durante il conflitto tra Francia e Ducato di Savoia, in località Exilles alcuni soldati trafugarono da una chiesa l'ostensorio; giunti a Torino, il mulo che trasportava la refurtiva si rifiutò di proseguire, nonostante i violenti solleciti. Dalla bisaccia cadde l'ostensorio e l'ostia consacrata si elevò al cielo, luminosissima.

Il Cottolengo era uomo colto, gran predicatore, si occupava di poveri ma con una crisi interiore per un percorso ancora incompiuto. Fu un evento drammatico a condurlo alla ideazione della sua opera: una notte venne chiamato ad impartire l'estrema unzione ad una giovane donna morente, gravida e tubercolotica, rifiutata dagli ospedali e costretta a rifugiarsi in un ricovero di fortuna. Egli assistette alla morte della piccola neonata ed a poco distanza a quella della madre a seguito di un rudimentale intervento chirurgico. Può non devastare la mente una simile visione, non smuovere un tale senso di pietà da desiderare di impedire che altre simili circostanze potessero ripetersi? Fu tale la portata emotiva dell'episodio sul Cottolengo che tutta la grandiosa opera fu edificata nei soli 15 anni che ancora gli restarono da vivere.

Avvio un piccolo ospedale con poche camerette, in realtà un ricovero, detto della Volta Rossa, i cui primi arredi gli vennero ceduti dai colleghi canonici; esso risultava già operativo durante l'allarme colera del 1831 e vi accolse i malati reietti dalla società, disabili, psichiatrici, i tanto timorati epilettici con l'iniziale assistenza di suore e volontari. Gli esigui locali si espansero fino alla odierna struttura dell'ospedale Cottolengo di Torino (che appartiene al complesso della "Piccola Casa della Divina Provvidenza"), una eccellenza ove tutt'oggi provengono pazienti da tutta Italia.

Più cresceva la struttura più il personale risultava necessario, in numero ed in specializzazioni: aprì al suo interno la scuola infermieri. Personale medico ed assistenti ricevevano regolare stipendio, purchè non fosse l'unico motivo della propria professione, ma che fosse fondamentale la cura del corpo e dell'anima dei pazienti, ai quali veniva garantita una vicinanza alle famiglie ospitate in case d'accoglienza.

Il Cottolengo impose concetti nuovi di cura alla ➔

persona, la convalescenza e la riabilitazione. Aprì la farmacia ospedaliera anche ai poveri.

Aprì in piccoli borghi piemontesi asili ed ospizi, ove trovassero ricovero i più deboli e soli, fino ad allora affidati a se stessi.

La sua opera, resa impervia dalle difficoltà finanziarie, pur sempre onorate (tant'è che per sopperire ad un' emergenza vendette le tende della sua stanza ed il suo orologio), fu improntata alla fiducia nell'azione provvidenziale, cosicché ogni giornata avrebbe dovuto bastare a sè stessa, mentre per il domani sarebbe intervenuta la Provvidenza.

I malati con il Cottolengo acquisirono dei diritti forti, proprio a causa della loro condizione di svantaggio ed egli se ne fece garante. Egli fu così precursore degli attuali diritti del malato.

Giuseppe Cafasso (San, 1811-1860)

Il "prete della forca" fu un grande teologo, sostituito come rettore al Convitto ecclesiastico di Torino Don Guala. È poco noto che fu la sua dottrina spirituale ad influenzare fortemente Don Bosco, tanto che il Santo degli oratori gliene rese merito nelle sue memorie. Senza il Cafasso non si sarebbe espressa la grandezza di Don Bosco, né i suoi oratori, né le sue missioni.

Il Cafasso riusciva ad esaltare le migliori componenti umane. Ne beneficiarono anche i condannati a morte nei pochi passi che compivano accanto a lui dal carcere verso la pena finale, nel crocevia del Rondo' della Forca, trasformando la disperazione in forza e dignità ad affrontare il supplizio. Vi furono episodi di conversione a lui riconducibili avvenuti in quel breve tragitto. Veniva chiamato il santo della forca ed egli a sua volta si rivolgeva ai suoi condannati chiamandoli i santi impiccati.

L'apparente chiusura fisica nel Convitto, nei suoi discorsi dal pulpito, nelle sue dottrine morali se possono apparire un limite, in realtà furono una perfetta mira

e centratura del bersaglio delle sue idee: tutta la Chiesa piemontese ne subì l'influenza. Seppur in maniera riservata, ebbe a cuore la sorte del lavoro dei fanciulli.

Nell'800 del mondo povero il lavoro minorile era necessario e culturalmente accettato. Già bambini di 4-5 anni lavoravano nei cantieri edili, adatti per costituzione fisica a lavori rischiosi, alle altezze minime, alle intercapedini.

Tra i lavori minorili ve ne era uno particolare, necessario in ogni casa, quello dello spazzacamino. Lo spazzacamino affittava bambini dalle campagne per alcuni mesi e, forte del contratto stipulato con le famiglie, i piccoli divenivano quasi una sua proprietà; dormivano nelle strade senza alcun accudimento. Il Cafasso fondò l'Associazione Spazzacamini, imponendo, forte del potere della Chiesa, ai padroni, di portare la domenica alla messa i piccoli lavoratori. In chiesa, prima della funzione, i piccoli venivano lavati, nutriti, visitati ed offerto loro un pomeriggio di svago. Il riposo domenicale almeno per i bambini spazzacamino veniva sancito e rispettato. L'uomo nero che compare nelle fiabe null'altro è che il "padrone" degli spazzacamini.

Il prete della forca. Ed il sindacalista dei minori.

L'unificazione dell'Italia estese le idee, i progetti, le attività ed i programmi dei Santi Sociali, sull'intero territorio, risentendo fortemente dell'impronta della loro azione; i concetti che i Santi Sociali avevano intuito e realizzato divennero norme e progetti collettivi, anche se la loro opera memorabile rimase relegata ad una discrezione sabauda visibile esclusivamente negli approfondimenti di un '800 "povero".

Ma di loro, oggi, oltre alla meraviglia per le loro azioni, rimane una intuizione fondamentale: le persone vengono prima del diritto, la percezione dei bisogni e delle aspettative precede, e in qualche modo informa, la legislazione conseguente.

Una malattia (e una copertura) non si nega a nessuno: assurdità e strumentalizzazioni del Ddl Romani

Sta facendo scalpore, in questi giorni, la proposta presentata al Senato dal Senatore Maurizio Romani ed altri (per precisione: Ddl n. 2059 del 10 settembre 2015) ora venuta alla ribalta in quanto in discussione nella relativa commissione parlamentare (pare già con parere positivo).

Chi ha la bontà e la pazienza di seguirci forse si stupirà della frequenza con cui questa rubrica si occupa di disegni e proposte legislative *in fieri*, tuttavia la spiegazione di tale scelta è molto semplice: riteniamo utile e doveroso tentare di fermare quando ancora sono in fase embrionale le assurdità che, con preoccupante frequenza, i nostri prestilegislatori ci propinano, tentando di evitare i danni e i guai conseguenti a pensate che appaiono prive di quella concretezza e razionalità necessarie al bene comune.

Non siamo dietrologi e quindi non tendiamo a chiederci *cui prodest* una determinata idea (anche perché spesso è talmente balzana che non giova proprio a nessuno), tuttavia talvolta appare utile in un Disegno di legge scorrere la relazione introduttiva, per capire quale sia lo scopo che l'estensore di una proposta si prefiggeva. Al di là del freddo o necessariamente sintetico testo normativo, infatti, è lì che si ricavano alcuni concetti che già manifestano le intenzioni e la bontà (o meno) della proposta. Il caso del Ddl in argomento, come vedremo, può al riguardo risultare particolarmente significativo.

Il Ddl n. 2059/2015 contiene due semplici disposizioni (intervenendo su una legge che riguarda il pubblico Impiego, ma il cui concetto potrebbe essere tragicamente traslato anche al settore privato):

a) Viene particolarmente ridotta la pena aggiuntiva al medico colpevole di falsa attestazione medica.

Il comma 3 dell'art. 55-quinquies così recita:

3. *La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati nè oggettivamente documentati.*

Con Ddl in argomento il comma si trasformerebbe così:

3. *La falsa attestazione dello stato di malattia da parte del medico viene sanzionata disciplinarmente da parte dell'ordine a cui appartiene e da parte della struttura sanitaria pubblica dalla quale dipende o con la quale è convenzionato.*

b) viene introdotta la necessità della certificazione di malattia (conseguente a visita medica) solo se la malattia "è protratta per un periodo superiore a tre giorni", mentre nel caso in cui la malattia si realizza "per un periodo inferiore a tre giorni" il lavoratore comunica ("autocertificandosi" malato) la propria malattia ed il medico provvede all'inoltro della relativa comunicazione telematica come prima (sostanzialmente, trasmette una comunicazione, o se vogliamo la certificazione di qualcosa dichiarato da un terzo, insomma un certificato che non certifica un bel niente). ➔

Cominciamo subito a notare *en passant* che l'improvvisazione (o la scarsa verifica di quanto scritto) è da subito evidente nel testo normativo; *non si capisce infatti cosa succede se la malattia è esattamente uguale a tre giorni*: la casistica infatti non rientra nella prima ipotesi (periodo superiore a tre giorni) né nella seconda (periodo inferiore a tre giorni). E sì che le sequenze numeriche e gli intervalli sono materie che si studiano, se la memoria non ci inganna, in seconda media.

Ma al di là di queste distrazioni sono ben altre le cose preoccupanti della norma.

Leggendo infatti, come ci siamo proposti, la relazione introduttiva al disegno di legge - che incontra il favore della categoria medica e dei sindacati (ma dai? davvero? a quale categoria elettorale la prossima strizzatina d'occhio?), scopriamo che la giustificazione dei proponenti alla sostanziale, e sostanziosa, mitigazione della pena deriva da due concetti:

- Scomodando addirittura la Convenzione europea dei diritti dell'uomo, gli estensori osservano che nessuno può essere ulteriormente perseguito per un reato per cui è già stato condannato. Prevedendo il comma 1 dell'art. 55-quinquies già una sanzione di tipo penale per la falsa certificazione medica, la radiazione (e l'eventuale licenziamento) sarebbe misura irragionevolmente repressiva.
- In secondo luogo, si mette in risalto che "ogni giorno vengono inviati all'Inps moltissimi certificati" (eh sì, siamo un popolo di poeti, santi, navigatori e ... malati) per assenze inferiori a tre giorni, riferiti a sintomi di difficile se non nullo accertamento diagnostico da parte del medico (che quindi certifica la malattia "sulla base di un rapporto di fiducia con il proprio paziente" (sic!)).

È del tutto evidente che entrambi gli argomenti non sono per nulla pregevoli sotto il profilo giuridico, logico e fattuale ed appaiono anzi abbastanza pretestuosi. Per quanto riguarda la presunta doppia pena, probabilmente gli estensori del disegno di legge non hanno mai afferrato il concetto giuridico di "*pena accessoria*" che, seppure dagli effetti particolarmente afflittivi, ha il significato non soltanto repressivo quanto, se interdittiva come nel caso in questione, di utilità sociale, allo scopo di impedire la gestione di fattispecie di rilevanza pub-

blica a persone che non se ne dimostrano degne (caso classico: l'interdizione dai pubblici uffici).

Non per giustizialismo verso la categoria medica, che ha i suoi notevoli e rilevanti pregi, ma con obiettività, diciamo **che le false certificazioni mediche sono un cancro costoso e biasimevole del nostro sistema italiano**. Del resto, la radiazione ed licenziamento sono applicabili solo a sentenza definitiva e ad arrivare ad un simile risultato - considerate tutte le variabili che possono giocare a favore del "reo", dalla particolare tenuità del reato ai vari indulti, condoni, prescrizioni etc. - cioè arrivare a condanna, vuol dire aver fatto qualcosa di sufficientemente rilevante. In ogni caso, il medico che rende una falsa certificazione abusa del proprio ruolo di fede pubblica, a danno di tutti. Il fatto è questo. E ci sembra vada adeguatamente e severamente punito.

Il secondo argomento è doppiamente pretestuoso: in se stesso è contraddittorio in quanto l'impossibilità riconosciuta del medico di diagnosticare con precisione "malori fugaci" ne determinerebbe in automatico l'incolpevolezza. Ma è poi assurdo che la legge, che si propone di abolire la certificazione medica per malattia minime, metta a supporto della propria tesi proprio quelle malattie minime che, una volta approvata la proposta, smetterebbero di essere un problema: in altre parole, a lasciare indenne il medico da ciò che, secondo i proponenti del Ddl, non è possibile diagnosticare basterebbe la seconda parte della norma proposta, senza bisogno di abbassare la guardia mitigando la sanzione.

Ma andiamo proprio al secondo punto della norma, che desta più di una preoccupazione: a Ddl approvato, nel pubblico impiego, con riverberi possibili anche sul privato (la relazione introduttiva parla di semplificazione delle certificazioni per il dipendente "pubblico e privato"), per le malattie fino a tre giorni basterebbe una comunicazione orale del lavoratore sulla base del quale il medico trametterebbe ad INPS il certificato non-certificante. Come ha notato acutamente il Prof. Michele Tiraboschi (cfr. Boll. Adapt, 14 luglio 2017) "in un Paese normale", con qualche correttivo, una norma simile sarebbe anche proponibile come tentativo di semplificazione. ➔

Ma la proposta diventa assolutamente rischiosa, per non dire al limite dell'assurdo e del lassismo, in un Paese dove già:

- l'assenteismo (supportato da certificazione medica) spesso, ma non solo, nel settore pubblico è alle stelle;
- tale assentesimo "curiosamente" si concentra in particolar modo in periodi natalizi o feriali (chiedere ad esempio alle strutture sanitarie o di vigilanza);
- la certificazione medica viene talvolta usata (di fatto) anche come strumento di lotta o resistenza ad azioni datoriali, arrivando addirittura in qualche caso al vero e proprio "ricatto";
- vi sono quantità impressionanti di casi non solo di malattia e di infortunio e/o di loro particolarmente discutibili prolungamenti, ma di tutte le altre possibili fattispecie utilizzabili dalla legge (elenchiamo a mero titolo esemplificativo: L. n. 104, maternità anticipata, invalidità, inabilità, malattie dei figli, cure termali);
- i controlli sulla effettività della malattia sembrano un *vulnus* ai diritti dell'Umanità e sono resi difficilissimi da una miriade di norme ed eccezioni, comprese le note sentenze in-cui-il-dipendente-ha-sempre-ragione (cioè, in cui la ragione si trova anche quando non c'è).

Certo, il problema – che è anzitutto culturale - non è risolvibile con una certificazione (poco qualificata) in più o in meno, ci vorrebbero ben altre proposte ed iniziative sistematiche (vedi, pur senza pretese, la rubrica "una proposta al mese" su questo numero della nostra Rivista).

Ma quello che resta da chiedersi è se l'obiettivo del legislatore è veramente quello della semplificazione o piuttosto quello del "tana libera tutti" o, peggio ancora, della resa incondizionata davanti al malcostume.

Viene davvero da chiedersi; è piaggeria e *captatio benevolentiae* verso possibili elettori o semplice incoscienza?

Due piccole cose ancora, che pescano anche nel vissuto personale.

La prima. Le risorse che si sottraggono con certificati

medici fasulli vanno a colpire le risorse destinabili a casi di reale necessità, con una popolazione, anche lavorativa, che invecchia e con casi bisognosi di assistenza e di cure a lungo termine che aumentano: il giorno che "per colpa di qualcuno non si farà più credito a nessuno" (o semplicemente, il giorno in cui si constaterà solo che "i soldi sono finiti") fra i tanti soggetti a cui bisognerà chiederne conto, ci saranno anche i "malati immaginari" ed i medici e le strutture compiacenti. L'abuso infatti danneggia tutti, ed in particolar modo chi ha più bisogno: a questo proposito una collega mi raccontava della estrema fatica per ottenere la certificazione ed il riconoscimento di aiuti per un'anziana con gravi difficoltà sanitarie ed in palese mancanza di autosufficienza. Qualche struttura previdenziale o assistenziale invero sembra cominciare ad assumere atteggiamenti "oltranzisti" e spesso di rigidità fuori luogo; forse l'*input* di "stringere i cordoni della borsa" è già arrivato (ma ovviamente i primi ad essere colpiti non sono i furbi e i protetti).

La seconda. Il mese scorso un amico si lamentava con me perché, a casa indisposto per un giorno, aveva mandato la figlia (ultramaggiorenne) dal medico di base (lo stesso per entrambi) e questi si era rifiutato di redigere il certificato (per un giorno) se il mio amico non si fosse recato nel suo ambulatorio di persona, dichiarandosi disponibile anche ad una visita domiciliare. *Chapeau* al dottore. All'amico, che invero è persona seria ed onesta e forse avrà fatto due malattie in venticinque anni, ho fatto notare quanti abusi si potrebbero evitare (o almeno rendere un po' più impegnativi) se tutti i medici facessero così. Alla fine, pensando anche a qualche suo collega, di salute "fantasiosamente" cagionevole, l'amico mi ha dato ragione.

Se i proponenti del Ddl avessero bisogno, posso passar loro i numeri della collega e dell'amico; un bel giro nella realtà non fa mai male.

Malattia, infortunio e co.: difendersi dagli abusi e sostenere i casi critici

“*Lentamente muore
chi non capovolge il tavolo*”

(P. Neruda)

Come detto in un'altra parte di questa Rivista, il Disegno di legge n. 2059/2015 ha riportato alla ribalta il mai sopito problema delle malattie, intese in senso lato, e delle certificazioni “compiacenti”.

Dobbiamo dire subito che l'attenzione a questo problema non deve assolutamente essere letta quale “reazione” al lassistico disegno di legge predetto, ma è da tempo sentito nelle aziende e presso i datori di lavoro privati.

Non si tratta di colpevolizzare qualcuno o di sospettare di tutti, ma di cercare di capire quali soluzioni possono essere individuate verso un problema che esiste, e chi ne negasse l'evidenza e l'esistenza sarebbe tacciabile, alternativamente di malafede o di dabbenaggine (a Roma lo dicono con un'espressione colorita ma efficace: “ci sei o ci fai”).

Abbiamo già detto che a nostro avviso è il caso di continuare a sensibilizzare, e se del caso, a responsabilizzare la categoria medica, senza abbassare la guardia sul sistema sanzionatorio in caso di correttezza o leggerezza verso certe pretese di copertura (con certificazioni accondiscendenti).

Tuttavia ci sembra che sarebbe più corretto individuare dei provvedimenti di sistema, in parte già esposti nelle proposte di riforma del mercato del lavoro già nel 2014 al Congresso regionale dei Consulenti del Lavoro lombardi.

Li elenchiamo e commentiamo brevemente qui come contributo al dibattito sul tema, sperando che

il tutto non venga dimenticato non appena passata l'emozione del momento.

Innanzitutto un principio: quando parliamo di verifiche, conseguenti a certificazioni di stati morbosi, intendiamo muoverci a vasto raggio, un raggio possibilmente esteso quanto sono estese le possibilità di frode. Quindi riteniamo che quanto oggi possibile in caso di malattia, e molto meno frequentemente, in caso di infortunio, sia esteso a tutte le casistiche mediche; in un elenco non esaustivo: malattia, infortunio, malattia professionale, gravidanza anticipata e posticipata su istanza della lavoratrice, malattia del bambino.

In questi casi ed analoghi casi di evento morboso la nostra proposta sarebbe quella di estendere a ciascuno di questi casi, compatibilmente con lo stato di essi:

- l'obbligo (salvo il caso di ricovero ospedaliero, o di patologie croniche o invalidanti adeguatamente certificate da strutture pubbliche) di reperibilità nelle fasce orarie e la possibilità di accertamento medico (sempre tramite le strutture sanitarie pubbliche);
- contemporaneamente, l'aumento delle fasce orarie di reperibilità, portandole almeno a sei ore giornaliere tre al mattino, tre al pomeriggio;
- il riconoscimento per legge della valenza della diagnosi e prognosi di controllo come superiore o quantomeno di pari valore rispetto a quella del medico curante;
- il divieto di prestazione lavorativa *tout court* presso →

terzi, anche familiari, durante lo stato di infermità, proprio o del terzo assistito, pena l'interruzione della prestazione ed un'esposizione a livello disciplinare.

Per dirla in altri termini, noi riteniamo che al sacrosanto diritto - stabilito costituzionalmente e ribadito dalle nostre leggi - di assistenza e contribuzione economica verso il lavoratore con problemi di salute, corrisponda un altrettanto dovere di serietà e fedeltà, oggi messo troppo in discussione, oltre che da facili certificazioni, da distinguo di lana caprina, molto spesso più utili a difendere l'indifendibile piuttosto che a ricercare soluzioni equilibrate e giuste.

Non si comprende, infatti, per quale motivo oggi la possibilità di tenere sotto controllo eventuali stati morbosi del lavoratore sia riservato solamente all'evento "malattia", con ciò generandosi una serie di potenziali (e spesso non solo potenziali) abusi, oltre che in quella, anche in altre fattispecie "sanitarie".

Né si comprende come il diritto alle più elementari libertà personali possa essere compresso chiedendo una maggior serietà e rigore a livello sociale.

Un'altra norma che ci sentiremmo di proporre è la seguente: per i suddetti stati patologici, qualora dovesse portare ad un'esposizione complessiva dell'evento (comprese eventuali continuazioni o ricadute) superiore ai 30 giorni, il prolungamento dell'evento non potrebbe più essere certificato da un medico di base ma il caso dovrebbe essere preso in considerazione da strutture pubbliche (Inps ed Inail, ad esempio) le quali dovrebbero non solo autorizzare la prosecuzione dell'evento ma verificare, di concerto con l'eventuale curante, il decorso dei disturbi e l'adesione e fedeltà del paziente a percorsi riabilitativi (farmacologici e non).

Troppo spesso, infatti, non è il "male in sé" ad essere messo in discussione, ma una ingiustificata dilatazione nel tempo della patologia riscontrata.

Un'altra situazione da prendere in considerazione è quella delle malattie in territorio estero. Al di là di ricoveri ospedalieri o di malattie particolari (infettive o invalidanti), che potrebbero anche essere specificamente individuate e tabellate, gli stati morbosi occorsi all'estero dovrebbero avere un limite (ipotizziamo i soliti 30 giorni) oltre al quale non dovrebbe-

ro essere più riconosciuti, a meno che il lavoratore non accetti di rientrare e farsi curare nel territorio italiano. In alternativa, resta in ogni caso l'elezione libera del luogo di cura, ma riservata a patologie comunque riconosciute dalle istituzioni sanitarie italiane o a situazioni dalle stesse legittimate.

In considerazioni, poi, della già ricordata proposta di legge n. 2059/2015, si potrebbe prendere lo spunto da diversi contratti collettivi nel non riconoscere indennità, nemmeno a carico delle aziende, per malattie di durata fino a tre giorni, magari con un contingimento annuo della retribuità di tali eventi. Non riteniamo ciò in contrasto con il diritto costituzionale con l'art. 38 della Costituzione, anche perché la limitatezza temporale di tali eventi non sembra incidere sullo stato di bisogno delle persone.

A fronte delle considerazioni precedenti, riteniamo invece doveroso focalizzare l'attenzione su:

- malattie terminali o degenerative, per le quali sarebbe equo assicurare una protezione sociale totale e permanente, anche a livello di integrazione economica;
- malattie croniche, con integrazioni economiche o incentivi anche al mantenimento del posto di lavoro e a percorsi di conciliazione fra vita e lavoro per persone affette da tali patologie.

A fronte di tali eventi pensiamo che gli attuali strumenti dovrebbero essere potenziati, magari anche attraverso le risorse risparmiate dai casi sanitari di più facile "manipolazione strumentale".

Ci piacerebbe veder in atti, infine, forme di concreta incentivazione di sistemi di prevenzione sia per le malattie professionali e gli infortuni, sia per abitudini e stili di vita potenzialmente patogeni, anche attraverso azioni positive messe in campo da datori di lavoro ed istituzioni scolastiche.

Rendendoci conto che le risorse non sono infinite, in buona sostanza dovrebbe essere incentivato anche a livello di politica sociale quanto già anticipato da alcuni contratti collettivi: lo "stop" a comportamenti sintomatici di potenziali abusi e un maggior sostegno alle situazioni di reale, e talvolta drammatica, necessità.



ARGOMENTO

“ Congedo straordinario biennale fruibile per ciascun figlio disabile ”

Cass., sez. Lavoro,
5 maggio 2017, n. 11031

AUTORE

CHIARA MESSANA
Consulente del Lavoro in Milano

Il congedo straordinario biennale per assistere disabili previsto dal D.lgs 151/2001 raddoppia in caso di assistenza a due disabili. Il limite biennale si intende per ciascun figlio che si trovi nella prevista situazione di bisogno, in modo da non lasciarne alcuno privo della necessaria assistenza, in sintonia con gli artt. 2, 3, 32 della nostra Carta Costituzionale. Così la sintesi della pronuncia dei Giudici di Cassazione.

Riprendendo brevemente il passaggio normativo, il D.lgs. 151/2001, recante norme in materia di maternità e paternità, prevede all'art. 42, comma 5, la facoltà per il genitore di figlio portatore di handicap grave di fruire di un congedo entro il limite di due anni; secondo l'Istituto, l'astensione dal lavoro biennale poteva essere fruita dal genitore solo una volta nell'arco della vita lavorativa anche qualora i figli nelle medesime condizioni di handicap grave fossero stati due.

Non è così per la Corte di Cassazione. Con la sentenza 11031/2017, la Suprema Corte chiarisce che sul piano letterale la legge non intendeva riferirsi alla durata com-

pletiva dei possibili congedi fruibili dall'avente diritto, anche nell'ipotesi in cui i soggetti da assistere fossero più di uno; non è quindi condivisibile che, terminato il periodo complessivo di due anni il genitore non abbia più diritto nell'arco della vita lavorativa ad altro periodo di congedo, qualora vi sia un altro figlio da assistere in situazione di handicap grave. L'espressione riferita alla «durata complessiva di due anni» consente di sommare i periodi di congedo goduti alternativamente da entrambi i genitori, ma non i congedi relativi ad altri figli in situazione di handicap grave.

L'articolo 4 del D.lgs. 18 luglio 2011, n. 119 si esprime nella stessa direzione delle Sezioni Unite. La norma, che ha modificato quanto già previsto nel Testo Unico sulla tutela della maternità/paternità, in materia di congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave, ha introdotto un comma 5-bis, che afferma espressamente: “Il congedo fruito (...) non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa...”.

ARGOMENTO

“ Validità della proposta contrattuale e momento perfezionativo del contratto di lavoro ”

Cass., sez. Lavoro,
12 maggio 2017, n. 11908

AUTORE

LAURA POZZI
Consulente del Lavoro
in Cernusco Sul Naviglio (Mi)

Con sentenza 11908/2017 la Suprema Corte si è occupata di un caso avente essenzialmente per oggetto la determinazione del perfezionamento del contratto. Cioè la determinazione del momento esatto in cui le due volontà si incontrano nei tempi e modi stabiliti dando origine al perfezionamento dell'accordo.

L'art. 1326 cc dispone che il contratto è concluso nel momento in cui chi ha fatto la proposta ha conoscenza dell'accettazione dell'altra parte. Nel caso di specie il candidato, nel corso della fase di selezione, aveva comunicato

al datore di lavoro proponente l'accettazione dell'offerta di lavoro prima ancora che la selezione fosse conclusa.

Inoltre aveva deliberatamente falsato il motivo di recesso dal precedente rapporto di lavoro fornendo così false informazioni. Aveva infatti dichiarato di essersi dimesso anziché essere stato licenziato per giusta causa.

Il datore di lavoro proponente, nel corso della selezione, comunicava la rinuncia alla nuova assunzione per diversa organizzazione interna a seguito della quale rinuncia all'inserimento di una nuova risorsa. ➔



Il candidato aveva allora intentato la causa adducendo l'avvenuto perfezionamento del contratto di assunzione basando la sua azione sui tempi relativi alla corrispondenza tra loro intercorsa. Sosteneva che la sua comunicazione di accettazione dell'offerta avesse determinato il perfezionamento del contratto.

In realtà il datore di lavoro, in fase di selezione, aveva non solo richiesto vari documenti attestanti i requisiti richiesti e dimostrando così la fase di valutazione ma aveva anche sottolineato che si trattava di fase preliminare di selezione e che solo eventualmente, sopraggiungendo l'esito positivo, poteva sfociare in una eventuale assunzione.

Il datore di lavoro appellandosi al principio di buona fede di cui all'art. 1337, al quale il candidato non si era attenuto, e alla esplicitazione che tutte le richieste di documentazione nonché i colloqui erano parte integrante della pro-

cedura di selezione, aveva resistito alle pretese avanzate.

Il punto focale della difesa è stata la dimostrazione dell'adozione di una chiara fase di valutazione preliminare dei candidati alla cui conclusione poteva sopraggiungere, come fatto eventuale e ipotetico, una proposta di assunzione.

In assenza di proposta formale di assunzione, l'adesione del candidato non poteva determinare il perfezionamento del contratto.

La sentenza qui esaminata ha respinto le pretese avanzate dal candidato e, confermando l'orientamento già percorso con la sentenza 15964/2009, ha riconosciuto che la manifestazione di disponibilità del proponente, precedente all'esaurimento di tutti i passaggi valutativi, non lo espone al vincolo contrattuale, e al tempo stesso ha escluso che il destinatario della proposta abbia il potere di suscitare, attraverso l'accettazione, l'effetto conclusivo del contratto.

ARGOMENTO

Nei trasferimenti d'azienda non serve il consenso del lavoratore

La Corte d'Appello di Napoli, nel confermare la sentenza di primo grado, respinge la domanda presentata da un lavoratore per la declaratoria di illegittimità del licenziamento comminato dall'impresa cessionaria presso la quale era transitato a seguito di un trasferimento d'azienda ex art. 2112.

Il lavoratore non si era presentato al lavoro il giorno 1° aprile 2011 (data da cui decorre il trasferimento) e in data 5 aprile riceveva dalla società cessionaria una lettera di contestazione disciplinare. Il giorno 13 maggio 2011, la società cessionaria inviava al lavoratore una raccomandata con la quale prendeva atto che questi non intendeva concludere con essa alcun rapporto di lavoro; per tale ragione, risultava superata anche la contestazione discipli-

nare del 5 di aprile per la mancata presenza al lavoro.

Il lavoratore ricorre quindi per Cassazione e la suprema Corte accoglie la sua richiesta fondata sulla corretta interpretazione dell'art. 2112 c.c., così come adeguato all'impostazione prevista dal diritto comunitario. In particolare, precisa la Cassazione, la tutela del rapporto di lavoro in ipotesi di trasferimento d'azienda, è garantita da un passaggio del contratto di lavoro *ex lege* dal cedente al cessionario, senza che sia richiesta alcun consenso da parte del lavoratore.

Il lavoratore, così come previsto dal 4° comma dell'art. 2112, può recedere dal rapporto mantenendo il diritto all'indennità di preavviso ex art. 2119, 1° co., qualora le condizioni di lavoro dovessero subire una sostanziale modifica a seguito del trasferimento.

Cass., sez. Lavoro,
23 maggio 2017, n.12919

AUTORE

SILVANA PAGELLA
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

Condizioni di validità della lettera di licenziamento

Una lettera di licenziamento priva di sottoscrizione, o sottoscritta da persona diversa rispetto a chi avrebbe dovuto sottoscriverla, produce i suoi effetti se

firmata dalla parte stessa nel giudizio pendente. Così si sono espressi i Giudici della Cassazione in esito alla vicenda processuale che si va brevemente descrivere. ➔

Cass., sez. Lavoro,
16 maggio 2017, n. 12106

AUTORE

RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro in Milano



La Corte d'appello di Torino rigettava il ricorso di una lavoratrice la quale aveva impugnato il proprio licenziamento per giustificato motivo oggettivo: ella sosteneva che la lettera di licenziamento, su cui figurava la firma del legale rappresentante dell'azienda, non fosse in realtà stata firmata da quest'ultimo. Tale circostanza era stata confermata dallo stesso legale rappresentante, il quale aveva negato di aver sottoscritto la lettera medesima.

La lavoratrice denunciava una situazione di rappresentanza senza potere, per cui colui che aveva contrattato in quanto *falsus procurator* era responsabile del danno

subito dalla dipendente.

La Corte di Cassazione sottolineava che, sulla base di precedenti giurisprudenziali, la produzione in giudizio di una scrittura privata, richiesta *ad substantiam*, priva di firma da parte di chi avrebbe dovuto sottoscriverla, equivale comunque a sottoscrizione, purché tale produzione avvenga ad opera della parte stessa nel giudizio pendente nei confronti del destinatario della lettera di licenziamento.

La Corte quindi rigettava il ricorso e condannava il ricorrente a pagare le spese del giudizio di legittimità oltre che le spese forfettarie.

ARGOMENTO

È nullo il regolamento aziendale che vieta in assoluto ai lavoratori assunti con rapporto di lavoro part time di intraprendere in altro orario una ulteriore attività lavorativa

Cass., sez. Lavoro,
25 maggio 2017, n. 13196

AUTORE

BARBARA BRUSASCA
Consulente del Lavoro in Milano

La fattispecie esaminata riguardava il licenziamento di un lavoratore che, dipendente di un Patronato con rapporto di lavoro part time, aveva intrapreso in altro orario un ulteriore rapporto di lavoro a tempo parziale. Mentre la Corte d'Appello aveva accolto il ricorso confermando il licenziamento, in Cassazione si ribalta questa posizione. Il lavoratore impugnava il licenziamento evidenziando che la seconda attività non era di pregiudizio al Patronato e che la retribuzione percepita con il primo rapporto di lavoro non era sufficiente a garantirgli un sostentamento dignitoso.

La Cassazione accoglie il ricorso del lavoratore affer-

mando che la disposizione del regolamento aziendale può considerarsi legittima solo nella misura in cui preveda di valutare caso per caso l'eventuale incompatibilità di un ulteriore rapporto di lavoro in capo ai lavoratori in forza a tempo parziale.

Ribadisce infatti la Corte che l'eventuale incompatibilità deve basarsi sull'effettiva inconciliabilità e contrasto degli interessi del datore di lavoro titolare del primo rapporto di lavoro rispetto all'attività lavorativa svolta dal lavoratore in forza del secondo rapporto di lavoro.

Diversamente ci si porrebbe in contrasto con i principi costituzionali a tutela del lavoro.

ARGOMENTO

Annullamento del licenziamento e interruzione della prescrizione

Cass., sez. Lavoro,
20 aprile 2017, n. 10106

AUTORE

LUCA DI SEVO
Consulente del Lavoro in Bollate (MI)

In caso di proposizione di azione giudiziale di annullamento del licenziamento, il termine di prescrizione di cui all'art. 1442 c.c. è validamente interrotto dal solo de-

posito del ricorso introduttivo del giudizio nella cancelleria del tribunale, senza necessità di notificazione dell'atto al datore di lavoro: questo per evitare che sul soggetto →



che agisce in giudizio ricadano i tempi di emanazione del decreto di fissazione dell'udienza di discussione, con la conseguenza che si verifichi una compressione del termine assegnato dal legislatore per l'esercizio del diritto.

Su tale premessa s'impone una lettura che, allineandosi alle ragioni della sentenza n. 129/1986, stabilisce che, anche nel caso di proposizione di azione di annullamento del licenziamento, è da considerarsi atto idoneo ad interrompere il corso della prescrizione il solo deposito del ricorso introduttivo della causa nella cancelleria del giudice incaricato.

In passato, anche Cass. Sezioni Unite (9 dicembre 2015 n. 24822) ha precisato che "la regola della scissione degli effetti della notificazione per il notificante e per il destinatario", sancita dalla giurisprudenza costituzionale con riguardo agli atti processuali e non a quelli sostanziali, si estende anche agli effetti sostanziali dei primi (gli effetti della notificazione) ove il diritto non possa farsi valere se non con un atto processuale; in tal caso, la prescrizione è interrotta dall'atto di esercizio del diritto, cioè dalla consegna dell'atto all'ufficiale giudiziario per la notifica, mentre in ogni altra ipotesi tale effetto si produce solo dal momen-

to in cui l'atto perviene all'indirizzo del destinatario.

In particolare, si riproduce un'esigenza di bilanciamento tra l'interesse di colui che agisce per il soddisfacimento del proprio diritto, e che deve poter contare sulla possibilità di un integrale utilizzo del tempo che a tal fine gli viene assegnato dall'ordinamento, e l'interesse, anch'esso peraltro legittimo e riconosciuto, di colui che si pone nell'attesa di vedere consolidate, in un senso o nell'altro, situazioni pendenti di potenziale conflitto.

Va notato che, se il conflitto è reale e non apparente, la soluzione per il conflitto stesso è pilotata dalla diversa "pesatura" dei contrapposti interessi: il primo trova il proprio punto di riferimento, nel diritto di agire in giudizio per la tutela del proprio diritto (art. 24 della Costituzione), mentre il secondo, che è espressione del principio di certezza dei rapporti giuridici, ammette che la presa d'atto di un evidente conflitto del rapporto pendente possa giungere anche con ritardo - pur sempre e necessariamente contenuto in relazione ai tempi della sequenza procedimentale stabilita dall'art. 415 c.p.c. - rispetto alla formale scadenza del tempo stabilita dalla legge.

Consulente del Lavoro, una professione in piena evoluzione

La Presidente del Consiglio Nazionale dell'Ordine, Collega Marina Calderone, ha inviato ai Presidenti degli Ordini Provinciali una comunicazione che il Presidente dell'Ordine di Milano, Collega Potito di Nunzio ha voluto condividere con tutti i lettori della Rivista Sintesi.

L'evoluzione normativa, si legge nella comunicazione, che ha interessato la nostra professione in questi ultimi dieci anni in particolare ha ridisegnato la figura del Consulente del Lavoro, quale professionista indispensabile per dare alle aziende la necessaria consulenza strategica.

Alle competenze riservate previste dalla Legge n. 12/1979, se ne sono affiancate molte altre che determinano una figura professionale che abbraccia con riserve l'intera gestione del rapporto di lavoro sin dalla sua genesi per seguirlo fino alla sua conclusione, attraversandone tutte le fasi intermedie sia di ordinaria che di straordinaria amministrazione. Un ruolo professionale complesso e specialistico che solo un iscritto all'Ordine dei Consulenti del Lavoro può ricoprire.

A fini ricognitivi, conclude la Presidente, ho predisposto l'allegata nota inviata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, su cui Vi invito a volere puntare le Vostre riflessioni nelle prossime riunioni di Consiglio Provinciale e di Consulta Regionale.

Premessa

Il percorso evolutivo dell'ordinamento dei Consulenti del Lavoro, particolarmente sviluppatosi nell'ultimo decennio, rende tale figura professionale centrale e indispensabile nella gestione del rapporto di lavoro. Non vi è infatti fase di tale gestione che sfugge alle riservate competenze, caratterizzate dalla terzietà, degli iscritti ai 106 Consigli Provinciali dell'Ordine. Sin dalla fase di selezione e intermediazione del personale da assumere, passando poi per il Libro Unico del Lavoro con la scelta del corretto inquadramento contrattuale e gli adempimenti necessari a soddisfare il rapporto retributivo e contributivo, con contratti di lavoro certificati e correttezza aziendale asseverata. Senza trascurare gli interventi di classificazione in bilancio del costo del personale nonché tutte le attività in materia contabile e fiscale. E chiudendo il cerchio delle competenze con quelle relative alla cessazione del rapporto: dalla gestione degli esuberanti nell'ambito delle crisi aziendali, alla comunicazione delle dimissioni on line del lavoratore, all'assistenza in fase di conciliazione e transazione, fino alla gestione delle politiche attive e della ricollocazione.

Un insieme di funzioni che hanno reso il Consulente del Lavoro professionista indispensabile per la gestione delle risorse umane in azienda, ma anche →

nell'intero sistema-Paese proprio in virtù del delicato compito ricoperto nell'ambito delle attività in materia di politiche attive.

Il quadro normativo

Le previsioni normative originali - notoriamente contenute nella Legge n. 12/1979 rubricata quale "Norme per l'ordinamento della professione di Consulente del Lavoro" sono state successivamente arricchite da una serie di nuove norme che hanno disegnato una figura moderna, specializzata e indispensabile nel mercato del lavoro italiano. Tutto quanto appena esposto, trova ampio conforto nelle molteplici disposizioni che nel tempo hanno attribuito nuove funzioni e competenze riservate ai soli iscritti all'Ordine dei Consulenti del Lavoro.

Tra le più significative si ricordano:

a) D.lgs. n. 276/2003

Provvedimento emanato in attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla Legge n. 30/2003 cd. "Legge Biagi".

- L'articolo 6, comma 2, rubricato "Regimi particolari di autorizzazione" prevede che: "L'Ordine Nazionale dei Consulenti del Lavoro può chiedere l'iscrizione all'albo di cui all'articolo 4 di una apposita fondazione o di altro soggetto giuridico dotato di personalità giuridica costituito nell'ambito del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro per lo svolgimento a livello nazionale di attività di intermediazione".
- Gli articoli 75 e seguenti hanno previsto l'istituzione delle Commissioni di certificazione dei contratti e rapporti di lavoro presso i Consigli Provinciali dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro.

L'istituto della certificazione dei contratti vede, dunque, nelle predette Commissioni di certificazione una sede privilegiata e protetta, anche per funzioni conciliative.

b) D.lgs. n. 81/2015.

Con questa normativa è stata introdotta la possibilità per il Consulente del Lavoro di svolgere:

- attività di certificazione della presenza dei requisiti di genuinità delle collaborazioni coordinate e

continuative, con la funzione di assistenza del lavoratore a garanzia della effettiva tutela dei suoi diritti (articolo 2, comma 3);

- certificazione del patto di demansionamento del lavoratore (art. 3) e delle clausole elastiche nel contratto part-time (art. 6, comma 6), nonché di funzione di sottoscrizione di atti di conciliazione per i collaboratori stabilizzati a decorrere dal 1 gennaio 2016.

L'articolo 3 sopracitato riveste particolare importanza poiché, nel novare la disciplina di cui all'art. 2103 c.c. in materia di mansioni del lavoratore, ha previsto la possibilità per il lavoratore di farsi assistere da un Consulente del Lavoro, oltre che da un Avvocato, riconoscendo così la centralità del ruolo del Consulente del Lavoro nell'ambito delle dinamiche del rapporto di lavoro, quale professionista equidistante, garante della effettività delle tutele riconosciute ad entrambi gli attori del contratto col fine esclusivo di garantire la legittimità degli accordi.

c) D.lgs. n. 151/2015

Con l'articolo 26, comma 4 di questa norma, in virtù del quale il Consulente del Lavoro diviene soggetto deputato alla trasmissione on line della modulistica concernente le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, viene ribadita la terzietà degli iscritti all'Ordine dei Consulenti del Lavoro chiamati a svolgere un'ulteriore funzione di assistenza in favore dei lavoratori.

d) L. n. 604/66

L'art. 7, così come sostituito dall'art. 1, comma 4, L. n. 92/2012, ha introdotto un tentativo preventivo di conciliazione per i licenziamenti che si intendano irrogare per ragioni economiche, giusto l'art. 3, seconda parte, della stessa legge. In tale occasione il quinto comma prevede che entrambe le parti (e quindi ancora una volta anche il lavoratore) possano essere assistite, fra gli altri, da un Consulente del Lavoro.

Dall'esame delle norme sopracitate emerge in maniera incontrovertibile che gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale di cui al comma 1 dell'articolo 1 della Legge n. 12/1979 →

costituiscono solamente un aspetto della ben più ampia e complessa attività professionale del Consulente del Lavoro. Non solo. Molte delle fondamentali funzioni riconosciute al Consulente del Lavoro, devono ragionevolmente intendersi riservate esclusivamente a questa figura professionale, intesa come professionista abilitato, iscritto all'Ordine dei Consulenti del Lavoro, con l'esclusione dei c.d. "abilitati" ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 12/1979.

Ciò è evidente dalla stessa formulazione della legge: quando il legislatore si preoccupa di individuare tra i soggetti legittimati ad assistere il lavoratore, accanto ai rappresentanti sindacali, il Consulente del Lavoro o l'avvocato, è evidente che ha inteso assegnare in via esclusiva a queste due categorie professionali tali funzioni. Non è altrimenti comprensibile la ragione della indicazione dell'avvocato che, ben sarebbe potuto essere ricompreso quale semplice autorizzato. Invece al puntuale riferimento del legislatore deve essere coerentemente assegnato il significato effettivo (*lex tam dixit quam voluit*), circoscrivendo la portata della norma alle sole categorie professionali espressamente indicate, essendo impedita, nello specifico, ogni operazione interpretativo-estensiva che ne violerebbe la ratio.

L'Ordinamento della professione di Consulente del Lavoro

La citata Legge n. 12/1979, rubricata come "Norme per l'ordinamento della professione di Consulente del Lavoro", è la legge istitutiva dell'Ordine e dispone sia in merito alla costituzione e gestione degli organismi di rappresentanza che alla disciplina dell'esercizio della professione nella sua interezza. I 41 articoli contengono disposizioni relative ai requisiti e alle modalità per l'accesso, alla vigilanza e al controllo del Ministero del Lavoro di concerto con quello di Grazia e Giustizia, all'oggetto dell'attività professionale, alle incompatibilità; nonché ai profili amministrativi del Consiglio Nazionale e degli Ordini Provinciali, per poi passare a quelli di tutela e vigilanza della professione compresi gli aspetti deontologici e sanzionatori.

La medesima legge istitutiva all'articolo 1, comma 3, dispone espressamente che "il titolo di Consulente

del Lavoro spetta alle persone che, munite della apposita abilitazione professionale, sono iscritte nell'albo di cui articolo 8 della presente Legge".

Affermazione questa che non lascia spazio a nessuna interpretazione. In questo quadro regolatorio relativo alla gestione complessiva dell'abilitazione professionale, viene inserito un circoscritto regime autorizzatorio speciale.

Il riferimento, nello specifico, è alla previsione di cui al comma 1, articolo 1, della Legge n. 12/1979 in virtù della quale: *"Tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti, quando non sono curati dal datore di lavoro, direttamente od a mezzo di propri dipendenti, non possono essere assunti se non da coloro che siano iscritti nell'albo dei consulenti del lavoro [...] nonché da coloro che siano iscritti negli albi degli avvocati e procuratori legali, dei dottori commercialisti, dei ragionieri e periti commerciali, i quali in tal caso sono tenuti a dare comunicazione agli ispettorati del lavoro delle province nel cui ambito territoriale intendono svolgere gli adempimenti di cui sopra"*.

Da una interpretazione letterale della norma in esame, conforme al principio generale di cui all'art. 12 delle disposizioni sulle legge in generale (cd. "Preleggi"), si evince che l'autorizzazione concessa ai citati professionisti sia subordinata ad una duplice serie limitazioni.

- a) Dal punto di vista oggettivo, gli adempimenti possono essere solamente quelli in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale.
- b) Dal punto di vista soggettivo, solo il professionista che effettui la comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato del Lavoro nel cui ambito i predetti adempimenti andranno ad essere svolti potrà ritenersi autorizzato. Detta comunicazione dovrà essere comprensiva anche dell'elenco delle aziende per le quali si andranno a svolgere le attività di cui sopra, al fine di identificare la corrispondenza e quindi la competenza territoriale dell'Ispettorato.

La previsione normativa *"nel cui ambito territoriale intendono svolgere gli adempimenti di cui sopra"* non è prevista nell'ordinario regime abilitativo degli iscritti all'Ordine dei Consulenti del Lavoro che per que- ➔

sto possono esercitare la professione sul tutto il territorio nazionale senza restrizioni. Queste ultime risultano invece espressamente previste per chi è soggetto al regime autorizzatorio. Tale differenza trova fondamento in due motivazioni: la prima è riconducibile alla necessità di sottoporre l'attività del professionista "autorizzato" alla vigilanza statale, che invece scatta automaticamente *ex lege* per gli iscritti all'Ordine dei Consulenti del Lavoro con la vigilanza del Ministero del Lavoro; la seconda risponde ad esigenze anche operative, dovendosi individuare la competenza territoriale dell'Ispettorato, esigenza soddisfabile con l'elencazione delle aziende, per le quali si procederà alla gestione degli adempimenti, a seguito di affidamento dell'incarico professionale.

Si noti, dunque, come il regime autorizzatorio non scaturisca dalla sola appartenenza di un soggetto ad altro Ordine Professionale, bensì anche dall'essenziale condizione di aver effettuato una comunicazione ad un organismo competente, in via preventiva allo svolgimento degli adempimenti cui si vorrebbe provvedere.

L'autorizzazione *ex* articolo 1, comma 1, della Legge n. 12/1979 costituisce, dunque, una norma di carattere eccezionale e, come tale, non suscettibile di estensione in via analogica a differenti fattispecie.

La precisa differenziazione esistente tra soggetti che conseguono l'abilitazione alla professione di Consulente del Lavoro e soggetti autorizzati allo svolgimento di taluni adempimenti trova, del resto, la propria ragion d'essere nel diverso percorso di accesso alla professione necessario per potersi legittimamente fregiare del titolo di Consulente del Lavoro.

D'altro canto, ove il Legislatore avesse voluto assimilare una o più categorie di Professionisti, non avreb-

be dettato diverse discipline relative a ciascun ordine professionale, ma avrebbe previsto un unico *corpus* di disposizioni comuni.

E la differenza è stata ripetutamente sottolineata e ribadita dal Legislatore, così come esposto in precedenza, affidando nuovi ruoli e funzioni agli "abilitati" a svolgere la professione di Consulente del Lavoro; mantenendo per gli "autorizzati" la mera riserva alla gestione degli adempimenti.

Tale *intentio* del legislatore del '79 è stata più volte confermata anche di recente, tutte le volte che, come già ricordato, le norme riconoscono attribuzioni ai "Consulenti del Lavoro" e, ad esempio, agli "Avvocati". È di tutta evidenza in questi casi l'esclusività del conferimento, insuscettibile di interpretazione estensiva che, al contrario, farebbe risultare la previsione inutile, considerato che il regime autorizzatorio coinvolgerebbe anche gli avvocati.

Invece *lex tam dixit quam voluit*, e quando fa riferimento ai "Consulenti del Lavoro" riconosce chiaramente la distinzione fondamentale di regime giuridico tra i professionisti *abilitati* all'esercizio di tale professione, *ex* art. 1, co. 3, Legge n. 12/1979 e gli altri, *autorizzati* agli adempimenti e con i limiti di cui all'art. 1, comma 1, della stessa legge.

Infine, la stessa Legge n. 12/1979 definisce una profonda differenza tra le diverse figure professionali citate. All'art. 1, comma 4, a proposito dei servizi che le associazioni ritengono assicurare agli associati, viene disposto che tali servizi possono essere organizzati anche tramite i "Consulenti del Lavoro", senza alcun riferimento ad altri professionisti.

Pertanto, è Consulente del Lavoro solo chi è iscritto all'Ordine professionale dei Consulenti del Lavoro.

TORINO



Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale
dell'Ordine

Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

festival del LAVORO

2017

28-29-30 settembre

Iscrizioni su
www.festivaldellavoro.it



Seguici sui social media

#Tuttiallavoro