

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

N. 8

SOMMARIO



● IL PUNTO.....PAG. 2

DOTTRINA

● LA PRATERIA ILLEGALE DELLE SOMMINISTRAZIONI FITTIZIE: UN CASO EMBLEMATICO di **ANDREA ASNAGHI**..... PAG. 3

● RETRIBUZIONE VIRTUALE IN EDILIZIA E SOSPENSIONE CONCORDATA DELLA PRESTAZIONE di **ALBERTO BORELLA**..... PAG. 7

● IL RITARDO PATOLOGICO DELLE PROROGHE FISCALI di **CRISTIAN VALSIGLIO**..... PAG. 12

● LE VALUTAZIONI DEL GIUDICE IN ORDINE ALLE SCELTE DATORIALI: IL CONFINE TRA L'ART. 41 COST. E LA LEGGE N. 604/66 di **ANTONELLA ROSATI**..... PAG. 14

● I "SANTI SOCIALI" NELL'OTTOCENTO TORINESE: PRIMA DEL DIRITTO, LE PERSONE (SECONDA PARTE) di **LUCIA MUSSIO**..... PAG. 16

RUBRICHE

- **SENZA FILTRO**
- PRESTO E MALE: L'INPS DISTORCE LA NORMA E COMPLICA LE COSE di **ALBERTO BORELLA**.....PAG. 20
- **UNA PROPOSTA AL MESE**
- VIA LA GESTIONE SEPARATA, ALMENO PER I LAVORATORI AUTONOMI di **ANDREA ASNAGHI**.....PAG. 24

SENTENZE

Post su Facebook denigrano il datore di lavoro: è o non è giusta causa di licenziamento? di **LUCA DI SEVO**.....PAG. 26

Scontro tra carrelli elevatori ed interferenza tra imprese di **STEFANO GUGLIELMI**.....PAG. 26

La ditta subappaltatrice è l'unica responsabile della sicurezza nell'ambiente di lavoro in cui i propri dipendenti svolgono attività lavorativa di **RICCARDO BELLOCCHIO**.....PAG. 27

Sospensione legittima se la prestazione diventa impossibile per causa imputabile al lavoratore di **SILVANA PAGELLA**.....PAG. 28

Il datore di lavoro distaccatario è responsabile, in solido con il distaccante, della sicurezza sul posto di lavoro dei lavoratori distaccati di **RICCARDO BELLOCCHIO**.....PAG. 28

Legittimo licenziare il lavoratore che abusa degli strumenti aziendali di **BARBARA BRUSASCA**.....PAG. 29

Spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva di **PATRIZIA MASI**.....PAG. 30

PAG. 31

ENPACL
Misure di sostegno al praticantato

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

Organo Ufficiale del Consiglio Provinciale
dei Consulenti del Lavoro di Milano**Direttore Responsabile**
POTITO DI NUNZIO**Redattore Capo**
D. MORENA MASSAINI**Redazione**
ANDREA ASNAGHI
RICCARDO BELLOCCHIO
STELLA CRIMI
ALESSANDRO PROIA**Segreteria di Redazione**
MARINA DUCCI**Progetto e Realizzazione Grafica**
ELENA DIZIONESede: 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.itMensile - 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 Montelatici, Roberto Montelatici,
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 punto

Al rientro dalle vacanze estive, due eventi importantissimi da segnare in agenda per il prossimo mese di settembre.

Il primo appuntamento è il Convegno organizzato dal CPO e dall'ANCL SU di Milano in collaborazione con il Comune di Milano che vedrà la presenza di importanti relatori oltre che dei vertici nazionali della categoria per dibattere sul futuro del lavoro autonomo in chiave europea e delle novità apportate dalla recente legge di riforma. Il convegno si svolgerà a Milano il 15 settembre 2017 (i dettagli in locandina pubblicata in questo numero di Sintesi).

Il secondo importante appuntamento di settembre (28, 29, 30), da non perdere, è il Festival del Lavoro organizzato dal CNO nella splendida e vicina città di Torino. "Tutti al lavoro" è il titolo del Festival. Tra l'altro, mondo accademico ed esperti della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro si confronteranno sugli aspetti tecnici delle ultime novità normative in materia di lavoro. Inoltre, esperti di diritto del lavoro, membri dell'Ispettorato nazionale del Lavoro ed esperti della Fondazione Studi approfondiranno in maniera chiara e con rilevanza giuridica e scientifica le ultime novità del mondo del lavoro: flessibilità ed occasionalità del rapporto di lavoro, fatto materiale e fatto giuridico, lavoro autonomo e limiti ed opportunità del lavoro agile. Ma non solo, si analizzeranno gli aspetti giuridici e normativi del welfare aziendale così come lo *ius variandi* nel Jobs Act. Questi i temi che saranno oggetto di attenzione e di studio dagli illustri relatori e dagli esperti del mondo del diritto durante i tre giorni di *kermesse* del lavoro a Torino (vedi locandina in ultima pagina di questo numero di Sintesi e consulta il sito ufficiale del CNO per il programma del Festival).

La prateria illegale delle somministrazioni fittizie: un caso emblematico

Questa storia comincia da una segnalazione, quella che alcuni Consigli provinciali dei Consulenti del lavoro (su segnalazione di loro iscritti) hanno fatto al proprio Consiglio Nazionale. L'attività segnalata era quella di una cooperativa, la M & G, che in alcuni propri messaggi pubblicitari prometteva agli imprenditori una forte riduzione del costo del lavoro (fino al 30/40 %), proponendosi - di fatto - come ricercatrice e selezionatrice (e conseguentemente fornitrice) di manodopera generica e specializzata su vari fronti.

Dal sito della cooperativa emerge una fitta rete di interessi, arrivando a costituire - con circa 5000 soci lavoratori - più di una decina di sedi sul territorio nazionale in varie Regioni ed addirittura una Holding (presumibilmente per curare gli interessi individuali dei promotori della cooperativa).

Non solo: nell'ottobre 2016 la M & G - già oggetto di segnalazione - riusciva ad ottenere dal Ministero l'autorizzazione alla somministrazione di personale, diventando agenzia per il lavoro.

Il CNO, che già aveva attivato una fitta rete di informazione e sensibilizzazione, arrivava addirittura a promuovere un convegno in un'importante sede istituzionale (nientemeno che nella Sala dei Gruppi Parlamentari presso la Camera dei Deputati) invitando al dibattito anche il "proprietario" della cooperativa, Luca Gallo, che tuttavia non si presentava. Nel frattempo alcuni meritori Colleghi, a cui va tutta la nostra stima, ammirazione e sostegno, noti nella categoria ma che qui non citeremo per rispetto

della loro privacy ed a tutela della loro persona, raccoglievano e diffondevano diverse informazioni "concludenti" sulle attività di M & G.

Le notizie degli ultimi tempi - la suddetta Società è tuttora attivissima, come si vede dal loro sito - parlano della revoca, a fine luglio 2017, dell'autorizzazione ministeriale alla somministrazione e di una serie di accertamenti messi opportunamente in atto dalle forze ispettive per verificare ed accertare la consistenza e genuinità degli "appalti" posti in essere dalla cooperativa.

Lasciando agli Enti competenti la valutazione concreta della liceità o meno delle attività oggetto di accertamento, non possiamo tuttavia qui non notare che, quantomeno in apparenza, la presentazione delle offerte della Società in questione desta, eufemisticamente parlando, più di una perplessità: si ricerca e si offre personale, infatti, senza alcuna particolare limitazione e, anzitutto, sulla base di segnalazioni/ricieste che arrivano dalle più svariate località d'Italia e per qualsivoglia tipo di attività. In pratica, un'attività bella e buona di somministrazione di forza lavoro. E qui il discorso comincia a scricchiolare pesantemente, perché per somministrare legittimamente forza lavoro:

- a) bisogna essere autorizzati;
- b) tutto si può fare, tranne promettere una riduzione dei costi di lavoro, che - anzi - con la somministrazione autentica sarebbero senz'altro aumentati (o, tuttalpiù, volessimo considerare una attività in perdita o senza lucro "tipo *onlus*", sarebbero identici), doven- ➔

do l'agenzia di somministrazione assicurare sostanzialmente il medesimo trattamento retributivo e contributivo in capo all'utilizzatore della prestazione.

Vorremmo tuttavia, da qui in poi, lasciare da parte (e lo facciamo molto volentieri) la predetta Società sotto i riflettori per... riflettere sul più vasto, purtroppo fenomeno, di cui al massimo tale Società rappresenterebbe nient'altro che la punta dell'*iceberg* (un *iceberg* che, al confronto, quello che affondò il *Titanic* sembra una quisquilia, o comunque un pezzettino minuscolo). Lo faremo focalizzando alcuni punti di riflessione.

1. La questione irrisolta del costo del lavoro

Imponente, in Italia, è il problema del costo del lavoro, sia in sé che relativamente alla c.d. "forbice" fra il netto percepito dal lavoratore ed il costo per l'azienda, con un rapporto che spesso supera il doppio e arriva anche a due volte e mezzo, senza contare gli altri costi, gli oneri burocratici, organizzativi ed amministrativi peggiorati da una serie di lacci e laccioli, vincoli giuridici e non, spesso esasperati da una magistratura orientata.

In questa situazione, la ricerca spasmodica di risparmio – di costi e vincoli - è caratteristica tutta italiana e particolarmente creativa. In buona sostanza, in Italia cosa accade? Invece di abbassare in maniera sistematica il costo ed i vincoli (almeno quelli inutili) del lavoro, promuovendo datori ed imprese sane, si lascia proliferare un *mercato del lavoro parallelo*, fatto di contratti (e diritti) ipotetici, in cui è evidente il proliferare di "mezzi e mezzucci" vari, di figure dedite al sistematico magheggio, fra cui appunto tutti coloro che tramite cooperative, consorzi e vari soggetti improbabili affittano manodopera a costi bassi e nel dispregio delle regole.

2. Gli operatori scorretti

La fattispecie non è infatti per nulla casuale. Complice anche la crisi (ma a ben vedere il fenomeno si è diffuso a partire dagli anni '80) alcuni "imprenditori creativi" si sono messi infatti a raggranellare ed affittare braccia e cuori creando nient'altro che *contenitori di manodopera* pronta all'uso ed offerta spudoratamente sul mercato. Ciò è stato da subito consegnato per arrivare ben al di là di appalti genuini,

organizzati a rischio di impresa e nella salvaguardia del lavoro dei soci – che è ciò che permetterebbe la legge – ma per aggirare appunto costi e vincoli in maniera truffaldina, affittando manodopera inquadrata malamente e con contratti collettivi "pirata", oppure sottoinquadrata o ancora assunta con *part-time* fasulli e mezzi di pagamento fantasiosi (come trasferte e rimborsi spese fittizi), per risparmiare tasse e contributi.

Va da sé, inoltre, che l'illegalità chiama illegalità, e a fronte di ingenti flussi di danaro le azioni truffaldine (tanto, una più una meno...) si susseguono: così, accanto ai contratti pirata vi sono le compensazioni pirata (fatte ad arte per incamerare crediti fittizi da F24 e risultare formalmente in regola) o ancora i fallimenti e le amministrazioni coatte o controllate per quei soggetti che hanno ammassato ingenti quantità di tasse e contributi non pagati, soggetti che chiudono e riaprono con nomi leggermente diversi ogni due/tre anni e sistematicamente evadono, cioè *rubano* alla collettività. Fenomeni che non sfuggono nemmeno all'attenzione della criminalità organizzata, che attraverso di essi si infila in appalti importanti e sostanziosi, anche pubblici.

Non si disdegnano, inoltre, aderenze anche importanti nel mondo sindacale ed in quello politico ed il supporto "professionale" di una serie di legulei sempre pronti ad azzeccar garbugli per difendere l'indifendibile.

Una particolare forma di scorrettezza poi è data dalla "santa alleanza" con alcune – per fortuna poche, la stragrande maggioranza è davvero sana – agenzie di somministrazione, con un doppio scambio (come si può notare nel caso da cui siamo partiti): dai mercanti di braccia l'agenzia acquisisce risorse umane (un comodo serbatoio di manodopera) e contratti facili, dall'agenzia gli operatori scorretti acquisiscono una legittimazione formale (l'autorizzazione ministeriale) con cui, fraudolentemente, ingannano il mercato del lavoro, spacciandosi come soggetti autorizzati ma poi mettendo in essere contratti di pseudo-appalto per affittare illegalmente la manodopera esattamente come prima ed al di fuori delle regole della somministrazione autentica, ben più stringenti e garantiste.

3. Gli imprenditori creduloni

Le leggi però ci sono, anche se sempre più riscalate →

e marginali, ed i rischi sono tanti. E malgrado ciò, sono ancora molti gli imprenditori che, abbagliati dal miraggio di un risparmio facile, ci cascano.

Mettendosi in una spirale perversa da cui è difficile uscire, e che a lungo andare li pone persino “sotto ricatto”, cioè vittime, oltre che complici, di un meccanismo da cui anche svincolarsi in un secondo tempo può comportare parecchi problemi.

Sono due i rischi che corrono gli imprenditori che si rivolgono ai mercanti di braccia: nel migliore dei casi, essi sono esposti alla responsabilità in solido per le retribuzioni ed i contributi non corrisposti: in tal caso, il costo del lavoro che pareva uscito dalla porta rientra pesantemente dalla finestra (ovviamente, chi affitta illegalmente di manodopera non lascia certo beni al sole e quindi, anche quando si parla di realtà ipoteticamente grandi ed affermate, basta un attimo per constatare la totale inaffidabilità di questi soggetti a far fronte a richieste di rientro); nel peggiore dei casi, essi si ritrovano sanzionati per attività di somministrazione illegittima (sanzione che sfocia nel penale in caso di occupazione di minori o di intermediazione tramite sfruttamento ex art. 603/bis c.p.) e con la possibilità che per i lavoratori impiegati surrettiziamente tramite terzi si proceda alla costituzione del rapporto di lavoro in capo al soggetto effettivamente utilizzatore fin dall’inizio della prestazione (cioè costi e vincoli).

In tale delicata situazione di rischio, una volta fatta entrare la cooperativa (o comunque il soggetto somministratore irregolare) qualsiasi tentativo di cambiamento o di sanatoria della situazione corre il rischio di un’esposizione a forme di ritorsione idonee a provocare gli effetti suddetti.

L’ampia informativa e le avvertenze più volte messe in campo (è esperienza concreta e quasi quotidiana di chi scrive) nulla può contro la “fascinazione del risparmio”, che tuttavia si nutre di un ulteriore elemento psicologico difficilmente controvertibile: ma se tutto ciò fosse così illegale, come potrebbero questi soggetti esercitare così impunemente alla luce del sole?

4. L’inesistenza dello Stato, del legislatore e delle forze ispettive

E qui casca l’asino.

Sì perché lo Stato è praticamente inesistente. Quello

che stiamo testé descrivendo non è per niente episodico o residuale, ma è *un sistema latamente diffuso* in tutta la Penisola, al Nord come al Sud, anzi prospera particolarmente laddove c’è più necessità di forza lavoro.

Non è un’attività sottobosco, anche se completamente al di fuori della legalità: basta digitare su *internet* parole come “facchinaggio”, “cooperative di lavoro”, “ricerca di manodopera”, “consorzio lavoro”, “logistica e servizi” o simili, oppure qualche combinazione delle stesse, per vedere aprirsi un mondo, il mondo della somministrazione illecita.

Con tanto di posizioni Inps ed Inail, e Durc regolare, cioè con la patente di simil-regolarità (come sanno tutti gli addetti ai lavori, il Durc è sistema che non funziona ed è idoneo ad intercettare praticamente quasi solo gli ingenui e gli sfortunati, non chi si appresta alle elusioni scientifiche).

Non solo: come nel caso della Società con cui abbiamo aperto questo articolo, e pur a fronte di numerose segnalazioni ed incongruenze, basta avere quattro carte in regola e si ottiene anche la “super patente” di agenzia per il lavoro, cioè si acquisisce la possibilità di poter operare come intermediario del lavoro, un ulteriore mezzo per confondere le acque e innescare processi viziosi come quello ricordato in precedenza.

Ancora, il legislatore ci mette del suo depenalizzando il reato di somministrazione illecita e riducendo la sanzione amministrativa ad una barzelletta (si pagano al massimo 16.666 euro) per chi lucra milioni sulle spalle dei lavoratori e dello Stato, inquinando le filiere autentiche di lavoro. E ancora, annullando l’ipotesi di somministrazione fraudolenta – prevista dalla legge Biagi – rendendo ancora più impotenti le già esigue forze ispettive. E di nuovo, il legislatore interviene (senza un disegno intelligente e complessivo) limitando sempre di più l’esposizione della responsabilità solidale, unica arma deterrente per il committente che subisce il richiamo dei maghetti della somministrazione illecita: prima via l’IVA, poi l’Irpef, poi la possibilità di controllo da parte della contrattazione (complice l’ignorante referendum CGIL), e alcune voci già parlano di una soppressione pressoché totale della responsabilità solidale.

Non c’è obiettivamente una vera volontà politica di perseguire questi fenomeni. E così, pur nell’or- ➔

goglio di appartenere ad una categoria che, tramite segnalazioni, è arrivata a sconfiggere (o forse no, per ora solo a mettere in discussione) un esempio fra i tanti di comportamento non virtuoso, non riusciamo a condividere in pieno la pur comprensibile soddisfazione per avere fermato un soggetto scorretto (uno fra i tanti) né tantomeno i ringraziamenti alle Autorità. C'è voluto più di un anno di ricerche, di interventi, di *battage* (nota bene: da parte del nostro Consiglio Nazionale, mica del primo che passa per la strada) per contrastare un'attività palesemente in contrasto con le norme.

I Consulenti del lavoro, e direi i cittadini, chiedono – invocano – legalità, ma quanto è corretto chiedere a Colleghe di sacrificare tempo ed energie per fare qualcosa che dovrebbe essere precipuo interesse dello Stato, del Ministero e dei servizi ispettivi azionare? Cosa che vediamo accadere troppo poco spesso, quasi mai. Il gioco è quello del rimbalzo burocratico (“formalmente è tutto a posto, le carte sono in regola”) ed una Pubblica Amministrazione imbolsita non riesce a leggere i dati evidenti nemmeno quando glieli vengono piazzati sotto il naso. Eppure delle informazioni necessarie la P.A. già disporrebbe se li esaminasse con attenzione: questo soggetti aprono Inps, Inail, assumono tramite i Centri per l'Impiego, sono sottoposti (se cooperative) a controlli dal Ministero del Lavoro: possibile che nessuno ragioni sui dati evidenti?

5. Il “ricatto” occupazionale-economico

Il perverso gioco del ricatto occupazionale è abbastanza semplice. Prima, si lascia proliferare un sistema, marcio fin dalle fondamenta, e lo si lascia avvelenare il mercato del lavoro e mettere profonde radici. Poi, in seconda battuta, si palesa tutta la difficoltà ad intervenire con strumenti (giustamente) repressivi: che succederebbe? Quali ricadute economiche? Si possono mettere in discussione migliaia, forse milioni, di posti di lavoro (per quanto sintomo di sfruttamento ed elusione)? Si possono parimenti mettere in difficoltà tutte le aziende (anche nomi

importanti...) che su tali elusioni si reggono ed hanno costruito una discreta parte delle loro fortune? E come disprezzare il serbatoio di voti, di tessere, di prebende (le collusioni politiche e sindacali di cui si diceva prima) che da questo sistema arrivano?

Senza alcuna prevenzione, e con una cecità dello Stato davvero inspiegabile, il fenomeno dilaga al punto che sembra quasi impossibile farne a meno: come un cancro talmente invasivo e diffuso che toglierlo vorrebbe dire ammazzare il corpo, e quindi “si richiude senza operare”, si lascia che il cancro compia la propria devastazione finale, togliendo le sostanze residue agli organi buoni e divorandone famelicamente le energie.

6. Le possibili soluzioni al problema

Una soluzione ci sarebbe, e sarebbe quella di agire in prevenzione, attivando le informazioni di cui la P. A. già dispone e bloccando sul nascere, fin dall'inizio la creazione e diffusione di queste strutture-*monstre*; ma, dall'esperienza dei CLES, un *warning* al nuovo Ispettorato Nazionale del Lavoro dobbiamo darlo, se non se ne fosse già accorto da solo: gli Enti non collaborano fra di loro e non sanno nemmeno bene dove/cosa cercare. Un invito anche al legislatore è quello di rivedere con coerenza tutta la normativa sugli appalti e la somministrazione, dato che è del tutto evidente che così com'è ora non funziona e non rappresenta alcun deterrente. Si può farlo anche semplificando, magari appoggiandosi alla parte professionale ordinistica per attività di asseverazione e certificazione delle attività serie.

In attesa che lo Stato si svegli, che la P.A. funzioni meglio e che il legislatore adotti soluzioni coerenti, per intervenire drasticamente (si fosse ancora in tempo) su una situazione allo sfacelo, almeno questo ai mercanti di braccia e agli illusionisti scientifici della somministrazione-magheggio lasciatecelo dire: di questo mercato del lavoro infetto voi siete il male, *voi siete il cancro*.

Retribuzione virtuale in edilizia e sospensione concordata della prestazione

Ci sono sentenze che lasciano perplessi. A volte la responsabilità è della normativa che, scritta in modo criptico e sibillino, lascia spazio a contrapposte interpretazioni con inevitabili contrasti che devono essere risolti, spesso in modo non definitivo, dalle Sezioni Unite della Cassazione. Altre volte alcune sentenze si discostano dalla giurisprudenza prevalente in modo assolutamente incomprensibile tanto da andare a rappresentare orientamenti marginali e non più riproposti dalle successive decisioni.

Ma ci sono casi in cui la decisione appare non censurabile, assolutamente aderente ai principi giuridici, da essere (quasi) immune da critiche. Eppure, allo stesso tempo, ci si rende conto che il rigore con cui è stata presa una determinata decisione potrebbe portare a conseguenze che un'altra legge esclude e contrasta nel modo più assoluto.

Uno di questi esempi è la recente **Corte di Cassazione, ordinanza n. 19662 del 7 agosto 2017**, in materia di obbligo contributivo sulla retribuzione virtuale nel settore edile, peraltro conforme alla giurisprudenza maggioritaria sul punto.

La normativa

Il **Decreto-Legge n. 244 del 23 giugno 1995**, convertito con modificazioni dalla Legge 8 agosto 1995 n. 341, così dispone:

1. I datori di lavoro esercenti attività edile anche se in economia operanti sul territorio nazionale, individuati dai codici ISTAT 1991, dal 45.1 al

*45.45.2, sono tenuti ad assolvere la contribuzione previdenziale ed assistenziale su di una retribuzione commisurata ad un numero di ore settimanali non inferiore all'orario di lavoro normale stabilito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale e dai relativi contratti integrativi territoriali di attuazione, con esclusione delle assenze per **malattia, infortuni, scioperi, sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, con intervento della cassa integrazione guadagni, di altri eventi indennizzati** e degli eventi per i quali il trattamento economico è assolto mediante accantonamento presso le casse edili. **Altri eventi** potranno essere individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentite le organizzazioni sindacali predette.*

Si tratta della classica norma di contrasto a fenomeni di elusione della normativa, in particolare quello delle fittizie assenze non retribuite nel settore edile finalizzate ad evadere la contribuzione previdenziale, che, come capita spesso, giunge in modo indiscriminato a penalizzare tutti, anche e soprattutto gli onesti. Non riuscendo a debellare o a tenere sotto controllo un certo fenomeno si legifera presupponendo la disonestà di tutti.

Non è la prima volta che capita. L'ultimo esempio l'abbiamo registrato in materia di contratto di prestazioni occasionali. →

Il Decreto Ministeriale

Con il **D.M. 16 dicembre 1996** il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale ha individuato altre ipotesi di esclusione, ovvero i seguenti eventi:

- 1) **permessi individuali non retribuiti** nel limite massimo di 40 ore annue;
- 2) eventuali anticipazioni effettuate dal datore di lavoro di somme corrispondenti agli importi della **cassa integrazione guadagni** per i periodi per i quali è stata richiesta ed in pendenza di istanza di concessione;
- 3) periodi di assenza dal lavoro per **ferie collettive**, per i lavoratori che non le hanno maturate;
- 4) periodi di assenza per la **frequenza di corsi di formazione professionale non retribuiti dal datore di lavoro e svolti presso gli Enti scuola edili, anche se indennizzati dagli Enti medesimi**;

Bisogna dire che il Ministero non ha fatto grossi sforzi, meritandosi l'inevitabile critica che qualche ipotesi in più poteva essere prevista.

La circolare dell'Inps

A commento della norma l'Istituto Nazionale di Previdenza aveva già emanato la **circolare n. 269 del 30 ottobre 1995** - prima quindi della pubblicazione del D.M. avvenuta a fine 1996 - individuando alcuni casi di aspettativa ed altre cause di sospensione legale o contrattuale dell'attività lavorativa per i quali non si fa luogo al versamento di contribuzione virtuale.

Il fatto è singolare dato che la individuazione di ulteriori ipotesi era *ex lege* riservata esclusivamente ad un decreto del Ministro del Lavoro. La cosa non deve passare inosservata ove si consideri che la sentenza dell'aprile scorso basa la propria decisione sulla tassatività delle ipotesi di esclusione dall'obbligo della contribuzione virtuale.

Ciò premesso, l'Inps cita i casi di sospensione della prestazione lavorativa e della retribuzione "*per cause legalmente previste*" per i quali non si determina obbligo della contribuzione virtuale, citando:

- **aspettativa per servizio militare**;
- **aspettativa per ricoprire cariche sindacali o funzioni elettive**;
- **permessi sindacali non retribuiti**;

- **assenze per malattie del bambino fino a 3 anni d'età**;
- **aspettativa in base alle norme per i tossicodipendenti**.

Prosegue poi individuando due categorie di "**sospensione significativa ed oggettivamente rilevabile derivante da previsione contrattuale o da fatti impeditivi della prestazione lavorativa inequivocabilmente comprovabili**."

Nella prima rientrano le sospensioni previste da "*previsione contrattuale*" (l'espressione, equivoca, può aprire al dubbio se il riferimento sia al solo al CCNL applicato o anche all'accordo individuale):

- aspettative per **motivi privati previste dal contratto collettivo**;
- giorni di **assenza ingiustificata con perdita della retribuzione sanzionata** secondo le procedure di legge e della contrattazione collettiva;
- giorni di **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione derivanti da provvedimenti disciplinari** comminati in conformità alle predette procedure;
- **periodi di malattia eccedenti quelli indennizzati** o retribuiti per i quali viene mantenuta la conservazione del posto.

Nel secondo gruppo rientrano i fatti impeditivi della prestazione ove comprovabili, ovvero:

- giorni non retribuiti causa la mancata prestazione lavorativa dovuta a **provvedimenti restrittivi della libertà personale** adottati dall'Autorità giudiziaria (è peraltro l'unica fattispecie citata).

Il caso

La questione posta all'attenzione dei giudici di Piazza Cavour riguardava il contrasto tra una azienda e l'Inps circa la sussistenza o meno dell'obbligazione contributiva nel caso di dipendenti, più esattamente lavoratori extracomunitari, che non avevano ricevuto alcuna retribuzione, avendo fatto ritorno nei paesi di origine, con conseguente sospensione del rapporto di lavoro.

La Corte d'Appello di Milano, con sentenza del 21 maggio 2010, aveva dato ragione all'azienda rilevando che nel caso di specie non sussisteva l'onere di pagare i contributi sulla base delle tariffe dei Ccnl, vertendosi in un caso di sospensione consensuale del rapporto di lavoro. →

L'Inps lamentava al contrario l'erronea interpretazione dell'art. 29, co. 1, D.l. n. 244/1995, in quanto la sospensione concordata del rapporto di lavoro non rientra tra le cause di esclusione dal minimale.

La sentenza

La Cassazione basa, come già detto, la propria decisione - sentenza n. 19662 del 7 agosto 2017 - su un ragionamento ineccepibile, ritenendo fondati i due motivi di opposizione dedotti dall'Inps, così argomentando a favore del predetto:

- *l'accordo tra il datore di lavoro ed il lavoratore in relazione alla sospensione del rapporto lavorativo non può comportare l'esenzione della parte datoriale dall'obbligo di rispettare il minimale contributivo previsto dalla citata norma, con conseguente illegittimità del contrario avviso del giudice di secondo grado;*
- *ai fini dell'esenzione dall'obbligo minimale contributivo in edilizia, nell'ipotesi di sospensione concordata tra le parti del rapporto di lavoro, è in ogni caso necessario che questa debba essere comunicata preventivamente agli enti previdenziali in modo da consentire gli opportuni controlli.*

Viene quindi richiamato un precedente, sentenza n. 22314 del 3 novembre 2016, che in tema di contributi nel settore edile aveva statuito che, ove l'Inps pretenda da un'impresa differenze contributive sulla retribuzione virtuale il relativo onere probatorio è assolto mediante l'indicazione, non contestata, dell'attività edile espletata mentre *“costituisce onere del datore di lavoro allegare, e provare, le ipotesi eccezionali dell'obbligo contributivo previste dalla contrattazione collettiva cui rimanda il D.M. previsto, a tal fine, dal medesimo articolo 29”*.

La Corte cita anche un'altra sua decisione, l'ordinanza n. 9805 del 4 maggio 2011, ove si era osservato come l'art. 29 del D.l. n. 244/1995 individui, ai fini dell'esclusione dall'obbligo contributivo, una varietà di assenze tra di loro accomunate dal fatto che è la legge ad imporre al datore di lavoro di sospendere il rapporto. Ne consegue che *“ove la sospensione del rapporto derivi da una libera scelta del datore di lavoro e costituisca il risultato di un accordo tra le parti, continua a permanere intatto l'obbligo retributivo, dovendosi escludere, attesa l'assenza di una identità di “ratio” tra le situazioni consi-*

derate, la possibilità di una interpretazione estensiva o, comunque, analogica, e ciò tanto più che la disposizione ha natura eccezionale e regola espressamente la possibilità e le modalità di un ampliamento dei casi d'esonero da contribuzione, che può essere effettuato esclusivamente mediante decreti interministeriali”.

Date queste premesse la conclusione a cui giunge la sentenza è che, in tema di minimale contributivo nel settore edile, è possibile distinguere:

- le ipotesi della **sospensione** dell'attività, dove l'obbligo della retribuzione corrispettivo non sussiste nei casi di mancata prestazione debitamente comunicate all'Inps in via preventiva ed oggettivamente accertabile;
- le ipotesi della **riduzione** dell'attività, nella quale, sussistendo una retribuzione, seppure parziale, esprime tutto il suo vigore la regola del minimale e della tassatività delle ipotesi di esclusione.

Prosegue quindi la Corte precisando che *“L'interpretazione adottata, seppure estende la portata dell'art. 29 citato, è l'unica che appare costituzionalmente corretta ed evita disparità di trattamento tra grandi e piccole imprese”*.

A sostegno si richiamano la sentenza n. 5233/2007 sulla tassatività delle ipotesi di esenzione dall'obbligo del minimale contributivo in edilizia nonché la n. 12624/2008 sulla necessità della preventiva comunicazione.

Il principio che viene in conclusione sancito è che *“è proprio il carattere tassativo delle ipotesi di esclusione dall'obbligo di versamento del c.d. minimale contributivo ad esigere che sia datore di lavoro, che invoca la ricorrenza di una siffatta deroga, quello di indicare la disposizione contrattuale che la prevede nel caso specifico, situazione, questa, non concretizzatasi nella fattispecie”*.

Alcune osservazioni critiche

Non è intenzione di chi scrive riaprire discussioni giuslavoristiche già affrontate in punta di diritto da questa e anche da precedenti sentenze, ma alcune osservazioni, da semplice giuslavorista di strada, è ugualmente opportuno farle.

La Corte di Cassazione parla di **tassatività** delle ipotesi di esclusione dall'obbligo di versamento del c.d. minimale contributivo, riferendosi sia all'art. 29 →

del D.l. n. 244/1995 che al D.M. 16 dicembre 1996. La stessa Corte del resto, con la sentenza del 15 luglio 2010, n. 16601, aveva avuto occasione di affermare che, ove non sia ravvisabile il presupposto previsto dalla legge, non può modificarsi l'interpretazione fondata sul chiaro tenore letterale della legge stessa, la quale ha una chiara finalità antielusiva. Per questo motivo, aggiungeva, la lettura estensiva della norma proposta dal ricorrente si tradurrebbe in un'inammissibile applicazione analogica di una norma speciale ad una fattispecie non accomunata dalla medesima *ratio*.

Basandosi proprio su tali assunti aveva ritenuto di discostarsi dal precedente orientamento (Cass. n. 1301/2006, n. 5233/2007, n. 3176/2009) che aveva invece ammesso quale ulteriore ipotesi di non applicazione della retribuzione minimale il caso di consensuale sospensione del rapporto di lavoro, in considerazione dell'assenza sia dell'obbligazione di prestare lavoro che dell'obbligo di corrispondere la retribuzione. La Corte, correggendo quindi se stessa, aveva sentenziato che, avendo il legislatore espressamente previsto che le sole eccezioni alla regola generale potevano essere introdotte tramite decreto ministeriale, doveva ritenersi escluso che la medesima operazione potesse essere effettuata mediante altri atti: **atti di autonomia privata, collettiva o individuale, circolari**.

Eppure oggi è la stessa Corte a ribadire, con questa sentenza del 2017, la possibilità di comunicare all'Inps in via preventiva ed oggettivamente accertabile eventuali sospensioni non previste dalle legge o dal D.M., riconoscendo come questa interpretazione "*seppure estende la portata dell'art. 29 citato, è l'unica che appare costituzionalmente corretta ed evita disparità di trattamento tra grandi e piccole imprese*". Lascia sinceramente perplessi come, a fronte di una dichiarata tassatività delle ipotesi di esclusione dalla contribuzione virtuale, si ammetta un ampliamento delle fattispecie previste motivandolo con una maggior aderenza ai precetti costituzionali, valutazione che, nel caso, dovrebbe essere riservata al giudizio della Corte Costituzionale. Ma tant'è, in questo paese nessuno sa stare al proprio posto.

Nulla peraltro dice esplicitamente circa le ulteriori ipotesi individuate dall'Istituto previdenza con la circolare n. 269 del 30 ottobre 1995, previsioni che

in ogni caso, per coerenza di giudicato, avrebbero dovuto esser considerate *contra legem*.

Difficile pertanto - a parere di chi scrive - che la Corte in un prossimo futuro possa, nell'affrontare la questione, riconsiderare la sua posizione e giungere a legittimare l'ulteriore dilatazione della portata dell'art. 29 citato operata dall'Inps.

Quello che a prescindere si ritiene biasimevole è comunque l'operato dell'Istituto di Previdenza che pare smentire se stesso nel costituirsi parte nel giudizio, chiedendo il versamento della contribuzione previdenziale virtuale nella fattispecie in oggetto di causa. Non si può infatti non evidenziare come sia la stessa circolare Inps a parlare, non solo di sospensioni oggettivamente rilevabili del rapporto di lavoro previste dai Ccnl, ma anche di sospensioni derivanti "**da fatti impeditivi della prestazione lavorativa inequivocabilmente comprovabili**".

Si noti peraltro come non sia citata, in questo contesto, la necessità di alcuna comunicazione preventiva, che - si può concordare - potrebbe invero ritenersi indispensabile nei soli casi in cui il controllo a posteriori non possa dare la prova e la certezza assoluta di una effettiva sospensione dell'attività.

Probabilmente l'Inps ha ritenuto di non poter considerare quale *fatto* impeditivo della prestazione, inequivocabilmente comprovabile, l'**assenza dal territorio nazionale del lavoratore**, interpretando il richiesto "impedimento" non un mero fatto oggettivo, ma richiedendo l'esistenza di un vero e correlato "provvedimento giuridico" impeditivo.

Coerenza di impostazione dovrebbe far concludere che anche la fattispecie di una concordata sospensione del rapporto per permettere ad un proprio lavoratore di prestare la sua **attività presso altra azienda** (si ipotizzi i casi di mancanza dei presupposti giuridici di distacco interno o di distacco transnazionale) - seppur sia un fatto *inequivocabilmente comprovabile* determinante l'impedimento della prestazione - non consentirebbe al datore di lavoro di sottrarsi all'onere della contribuzione virtuale.

Conclusioni

Abbiamo preso atto come alla Corte di Cassazione non importi se la sospensione del rapporto è reale. E anche come ritenga inibita *ex lege* qualsiasi facol- ➔

tà di una estensione delle ipotesi di esenzione dell'obbligazione contributiva. Considera le fattispecie tassative, escludendo pertanto qualsiasi possibilità di prova contraria, cosicché nessuna documentazione potrà essere presa in considerazione, anche qualora dimostri inequivocabilmente l'effettiva assenza di prestazione.

L'unico fatto che può rilevare, a parere della Corte, è che i motivi della sospensione della prestazione siano tra quelli previsti dalla normativa vigente.

Una posizione rigorosa, all'interno della quale però, con scarsa coerenza come abbiamo visto, si concede una interpretazione estensiva dell'art. 29 citato ammettendo la possibilità di comunicare in via preventiva all'Inps eventuali ulteriori motivi di sospensione, oggettivamente accertabili, non previsti dalle legge o dal Decreto Ministeriale.

Abbiamo anche sottolineato la posizione contraddittoria della stessa Inps che ha sì proposto un allargamento delle fattispecie ma, predicando bene e razzolando male, all'atto pratico smentisce le indicazioni delle stesse proprie circolari.

Legislatore, Inps e Cassazione hanno però sottovalutato un fatto ovvero la possibile dirompente conseguenza di una interpretazione - mi si passi il termine - "talebana" della questione.

Sappiamo tutti che in caso di insussistenza di un rapporto di lavoro l'eventuale contribuzione versata non può produrre alcun effetto dal punto di vista previdenziale. Il finto-lavoratore non potrà avere alcun titolo a vedersi riconosciuto il diritto, ad esempio, alla malattia, alla maternità, agli Anf o alla disoccupazione e men che meno alla maturazione di qualsiasi trattamento pensionistico.

Rammentiamo i controlli sistematici attivati a tappeto dall'Inps qualche anno fa ai fini di contrastare,

in ambito domestico, il fenomeno dei rapporti di lavoro fittizi, sorti al solo fine di consentire al pseudo-dipendente la percezione di prestazioni previdenziali, quali l'indennità di disoccupazione, di maternità o gli assegni familiari, oppure il rinnovo del permesso di soggiorno¹.

Nell'edilizia questa truffa ora sarà più facile, addirittura è l'Inps che ci suggerisce come fare.

Eccoli quindi i passaggi da seguire:

1. assumere il lavoratore, inviare l'Unilav, predisporre e firmare la lettera di assunzione, effettuare la visita medica, impartire la formazione, etc ...;
2. lo si fa lavorare almeno un giorno. Attenzione: deve lavorare realmente qualche ora perché il rapporto lavorativo deve giuridicamente costituirsi, sicché mai potrà essere dichiarato fittizio;
3. infine si sospende il rapporto di lavoro in modo consensuale e con accordo scritto (non certo con disposizione unilaterale altrimenti scatterebbe l'onere della richiesta di Cigo o il pagamento da parte del datore di lavoro del corrispettivo previsto dal sinallagma contrattuale), facendo bene attenzione, ovviamente, a non segnalare in via preventiva alcunché all'Istituto di Previdenza.

Così operando la legge, la giurisprudenza e la stessa Inps sono dalla parte dei truffatori.

La contribuzione è dovuta, e questo perché non esiste possibilità di estensione analogica dei casi di esclusione dall'obbligo della contribuzione virtuale. Del resto - e ce lo dice a chiare lettere la citata sentenza 7 agosto 2017, n. 19662 della Corte di Cassazione, ma non solo questa² - sia Inps che giurisprudenza concordano sul fatto che, in caso di sospensione consensuale del rapporto, continua a permanere intatto l'obbligo contributivo.

Contenti loro ...

1. Inps, Mess. 19 novembre 2015, n. 7055.

2. Cass. 16 giugno 2016, n. 12425, Cass. 3 maggio 2016, n. 8745, Cass. 15 luglio 2010, n. 16601.

Il ritardo patologico delle proroghe fiscali

Sotto il profilo tributario del lavoro molte sono le cose che dovrebbero essere migliorate o aggiornate, si pensi ai limiti di esenzione per le diarie erogate in occasione della trasferta, si pensi ai buoni pasto o ancora ai sistemi di tassazione di nuovi *benefit* che tengono conto dell'innovazione tecnologica. Il *restyling* della tassazione del reddito di lavoro dipendente deve tuttavia passare da profondi ragionamenti non solo di politica sociale (quali servizi lo Stato deve favorire) ma soprattutto di natura finanziaria (quanto lo Stato può spendere per favorire detti servizi).

Come risaputo la tassazione dei redditi di lavoro dipendente passa attraverso la triangolazione di tre soggetti: il sostituto, reale soggetto passivo dell'imposta, l'Erario, quale "procacciatore" delle entrate tributarie, e il sostituto d'imposta.

Quest'ultima figura definita dall'art. 64 del D.P.R. n. 600/1973 quale colui che "è obbligato al pagamento di imposte in luogo di altri, per fatti o situazioni a questi riferibili" deve necessariamente: determinare la base imponibile fiscale, applicare le ritenute erariali e/o locali di carattere regionale e comunale, versare le imposte, certificare i compensi e le ritenute al sostituto e all'Erario, inoltrare la dichiarazione del sostituto d'im-

posta per via telematica all'Agenzia delle Entrate. Tutti questi adempimenti hanno rigide scadenze di carattere mensile o annuale e sono sanzionabili con sanzioni di carattere amministrativo o penale. Il datore di lavoro, in qualità di sostituto d'imposta, non si può permettere il ritardo o l'omissione. Il Consulente del Lavoro, che segue l'imprenditore in questi adempimenti, deve pertanto pianificare le proprie attività spesso addentrandosi in procedure e regole non sempre ricavabili con facilità nelle copiose istruzioni ministeriali.

Verrebbe da affermare che la *deadline* obbliga il Consulente del Lavoro a pianificare tempo per tempo i vari processi per raggiungerla con successo. Vi sono tuttavia situazioni patologiche di ritardo che, ancorchè a favore del sostituto d'imposta, dovrebbero per lo meno essere analizzate e forse anche facilmente curate con una modifica normativa della scadenza.

L'occasione per tale riflessione ci proviene dal DPCM 26 luglio 2017, pubblicato in G.U. 28 luglio 2017, n. 175 che, **a distanza di tre giorni dalla scadenza**, ha prorogato per l'anno 2017 dal 31 luglio al 31 ottobre la data ultima di inoltro telematico del modello 770/2017¹. ➔

¹ Sul medesimo argomento si legga anche l'articolo pubblicato a pagina 25 nella sezione "Una proposta al mese" di Sintesi di Marzo: "Scadenze fiscali certe ed equilibrate" – di Valentina Fontana e Andrea Asnaghi.

L'art. 4 del d.P.R. 22 luglio 1998, n. 322, al comma 4-*bis* afferma il principio secondo il quale il sostituto d'imposta deve inoltrare telematicamente il modello 770 relativo all'anno precedente entro e non oltre il 31 luglio di ciascun anno.

Ma negli ultimi anni quanto è stata rispettata la predetta scadenza?

Relativamente ai redditi del 2015 (Modello 770/2016) il DPCM 2 luglio 2016, pubblicato in G.U. il 29 luglio 2016, n. 176, aveva spostato la scadenza dal 31 luglio 2016 al 15 settembre 2016.

Analoga sorte per la dichiarazione relativa ai redditi del 2014 (Modello 770/2015) ove il DPCM 28 luglio 2015, pubblicato in G.U. il 30 luglio 2015, n. 175, aveva prorogato la scadenza al 21 settembre 2015.

E ancor prima il DPCM 31 luglio 2014, pubblicato in G.U. 4 agosto 2014, n. 179 (oltre la scadenza) aveva dato tempo ai sostituti d'imposta di inviare telematicamente la dichiarazione relativa ai redditi dell'anno 2013 (Modello 770/2014) fino il 19 settembre 2014.

Il tema oggetto della predetta riflessione non è il pa-

tologico ritardo di chi deve rispettare la scadenza ma di chi la deve far rispettare.

Tale proroga, dunque, pone l'operatore del diritto di fronte ad almeno due quesiti:

- 1) Chi favorisce la proroga comunicata così in prosimità della scadenza?
- 2) Perché non modificare normativamente la scadenza dell'adempimento?

In merito al primo quesito non si ha dubbi che ad essere favoriti siano i ritardatari c.d. "seriali" ovvero coloro che confidano nella proroga anche favoriti da un contesto sanzionatorio di favore; il ritardato inoltro della dichiarazione entro 90 giorni dalla scadenza infatti costa solo euro 25 ove le ritenute siano state versate correttamente.

Il secondo quesito non trova una facile risposta, è difficile infatti rinvenire una seria motivazione per la quale lo Stato preferisca intervenire qualche giorno prima della scadenza per prorogarla rispetto a quella di modificarla strutturalmente.

Non resta che aspettare *Godot*, che questa volta prima o poi arriverà.

GIUSEPPE SANTORO PASSARELLI ANALIZZA LA NUOVA RILEVANZA DELLA RAGIONE ESCLUSIVAMENTE ORGANIZZATIVA NEL CASO DI LICENZIAMENTO PER GMO

Le valutazioni del Giudice in ordine alle scelte datoriali: il confine tra l'art. 41 Cost. e la legge n. 604/66¹

L'Autore, partendo da una recente pronuncia della Cassazione², si interroga sulla ragione "esclusivamente organizzativa" finalizzata al licenziamento per giustificato motivo oggettivo e sulle modalità di controllo da parte del giudice: *è sufficiente accertare il mutamento organizzativo aziendale o occorre avere riguardo alle ragioni che hanno determinato la soppressione del posto di lavoro?*

La ragione organizzativa

Il caso esaminato riguarda il licenziamento intimato da un'azienda per la soppressione della mansione di direttore operativo per ridurre la catena di comando. A questa fattispecie concreta i giudici di primo e secondo grado hanno dato soluzioni differenti: mentre il Tribunale ha convalidato il licenziamento, la Corte d'Appello ha ritenuto il licenziamento illegittimo per insussistenza del motivo economico in quanto

non connesso a riduzioni di fatturato o aumento dei costi di produzione, pur prendendo atto della soppressione del posto di lavoro.

La Suprema Corte, attraverso una capillare motivazione, ha cassato con rinvio la sentenza della Corte d'Appello riconoscendo la sussistenza della difficoltà economica³: il giudice è legittimato a verificare l'attendibilità e la fondatezza di questa causale solo se il datore di lavoro adduce una ragione economica alla base della soppressione del posto; se invece viene avanzata una ragione organizzativa, il giudice deve limitarsi ad accertare l'effettività del riassetto organizzativo attraverso la soppressione di quella determinata posizione lavorativa.

La Corte è stata assolutamente precisa nell'escludere la situazione di crisi come presupposto fattuale del licenziamento ma non altrettanto nell'enucleare il contenuto delle ragioni organizzative. →

1. Sintesi dell'articolo pubblicato ne *Il lavoro nella giurisprudenza 05/2017*, pp. 429 e ss. dal titolo *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo: dalla ragione economica alla ragione organizzativa*.

2. Cass. 7 dicembre 2016, n. 25201.

3. Cit. "ai fini della legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'andamento economico

dell'azienda non costituisce un presupposto fattuale che il datore di lavoro debba necessariamente provare e il giudice accertare, essendo sufficiente dimostrare l'effettività del mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di una individuata posizione lavorativa a meno che il datore di lavoro non abbia motivato il licenziamento richiamando l'esigenza di far fronte a situazioni economiche sfavorevoli".

Il confine tra scelte insindacabili del datore ex art. 41 Cost. e ragioni oggettive sindacabili ex art. 3 Legge n. 604/1966

Per evitare equivoci è indispensabile distinguere le scelte del datore di lavoro che sono libere e insindacabili dalle ragioni che, essendo inerenti all'organizzazione del lavoro e al suo regolare funzionamento, rilevano oggettivamente e vengono infatti definite nella prassi "*esigenze oggettive dell'azienda*" la cui effettività è controllabile dal giudice.

Il sindacato del giudice sulle scelte del datore di lavoro non è consentito dall'art. 41 Cost. (poiché sarebbe un controllo di merito) ed infatti è escluso dalla giurisprudenza unanime, mentre il controllo delle "*ragioni oggettive*" da parte del giudice è di legittimità e pertanto non è solo consentito ma dovuto, ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 604 del 1966.

Criteri oggettivi di accertamento: inutilità della prestazione e ottimizzazione del processo produttivo

Il giudice deve impiegare parametri oggettivi per assecondare che le ragioni alla base del riassetto organizzativo presentate dal datore di lavoro siano vere ed effettivamente sussistenti.

E, tra questi parametri, non basta la sopravvenuta inutilizzabilità della prestazione di lavoro: quando l'imprenditore avanza come causa del licenziamento

una gestione aziendale più proficua, il giudice deve avvalersi di tutta una serie di indici (qui indicati a mero titolo esemplificativo) oggettivamente verificabili come la riduzione della durata dei processi di lavorazione, il potenziamento qualitativo delle comunicazioni interne, la migliore qualità della prestazione di lavoro, la semplificazione e/o velocizzazione dei processi decisionali e la riduzione del numero degli addetti ad un determinato processo produttivo non più organizzato in forma apicale ma, detto in gergo, in forma piatta.

Conclusioni

L'Autore conclude sostenendo che è legittimo un licenziamento determinato da ragioni esclusivamente organizzative – e non necessariamente indotte da motivo economico – laddove il giudice abbia utilizzato criteri oggettivi per accertarne la fondatezza. È solo attraverso l'uso di parametri oggettivi che si evita che il controllo del giudice si traduca in un sindacato di merito ovvero diventi una semplice ratifica notarile della decisione del datore di lavoro.

Ma la giurisprudenza non è notoriamente univoca e un'interpretazione iperliberista della norma potrebbe avere un effetto controproducente di rivalutazione dell'orientamento – anche politico – che individua *solo nella crisi dell'impresa* il giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

I "Santi Sociali" nell'Ottocento torinese: prima del diritto, le persone (seconda parte)¹

Il secolo XIX in Italia è legato al Risorgimento. Dai moti carbonari all'unificazione, un fermento di idee e le conseguenti azioni hanno mutato l'assetto di un Paese partendo dai suoi confini fisici fino a raggiungere la parte più intima del cittadino. Un simile mutamento, avvenuto in pochi decenni, trasversalmente attraversato da una politica europea - di cui illustre figura fu Cavour, ben più raffinata delle alleanze matrimoniali di case reali sino ad allora stipulate - e caratterizzato da grandi spostamenti di masse di lavoratori, dalla industrializzazione, da un grande impulso scientifico e medico, dalla musica e dalla letteratura accessibile a fasce più ampie di popolazione, ebbe un'organizzazione, in disciplina e valorizzazione, nell'opera dei Santi Sociali torinesi, ricordando che nel termine si includono, in senso ampio, anche figure laiche ispirate da principi di carità e figure in odore di canonizzazione. Sorprende quanto essi siano stati numerosi, concentrati nella prima capitale italiana e nel corso dello stesso periodo, quasi fosse un banco di prova da esportare proficuamente in tutto il futuro Regno d'Italia. Non solo, le molteplici attività che svolsero, ad ampio raggio, e spesso in sodalizio, stupiscono e incuriosiscono, e per ognuna di esse sarebbe meritevole un approfondimento a parte. Un principio su cui tutti operarono fu il lavoro: da un lavoro mercenario ad un lavoro stabile e qualificato, l'ossatura della vita di un uomo e la sua libertà.

In questa seconda parte, verranno raccontate altre vite ed attività di queste nobili figure, con lo scopo di creare un raccordo più profondo tra l'imminente Festival del Lavoro e la città ospitante, Torino, ove germogliarono molte delle attività che quotidianamente vengono espletate negli studi.

Lorenzo Valerio (Benemerito, 1810-1865)

Di lui fu detto "onorevole di menzione" nel libro d'oro del popolo (a memoria del libro d'oro dei patrizi) come chi nacque da modeste origini, apportando, nel corso della vita, grandi benefici alla patria e all'umanità. Modesta fu la sua famiglia di origine e, giovanissimo, cominciò a occuparsi di seta. Va ricordato che proprio in quel periodo, in Piemonte, arrivò il baco da cui essa viene prodotta e, conseguentemente al suo uso, nacquero numerose seterie e venne favorito un accesso più ampio all'acquisto del pregiato tessuto, determinato dal calo del prezzo, sceso dai costi aggiuntivi del trasporto. Il Valerio, uomo di estrema intelligenza, si prese il tempo di approfondire l'arte della seta viaggiando spesso in luoghi impervi e talvolta pericolosi, il che, all'epoca, non era una consuetudine, ma la vera esperienza fu il condividere la vita e i disagi dei lavoratori del settore della seta, dal Danubio all'estremo Oriente. Rientrato definitivamente in Piemonte, nella zona di Agliè, trovò collocazione quale direttore di un setificio, che sotto la sua direzione divenne una →

¹ La prima parte dell'articolo è stata pubblicata a pagina 23 della rivista Sintesi di luglio 2017.

avanguardia di benessere, salute e fidelizzazione dei lavoratori, oltre che fornitore di un prodotto elaborato e di grande eccellenza.

Il lavoro nelle seterie era tra i più dannosi per l'essere umano, all'epoca, e veniva svolto prevalentemente da donne. In grandi complessi industriali, enormi pentole bollivano i bozzoli e sia in estate che in inverno non circolava aria, affinché la temperatura del fuoco fosse costante e la produzione continua. Dentro i calderoni, i bozzoli venivano cotti per determinare la morte della falena in stato larvale ed estrarre il pregiato filo integro; a questo scopo le lavoratrici dovevano rimanere scalze, affinché tenessero il capo del filo tra alluce e illice, e ciò anche nella stagione invernale (ricordando che in quegli anni si verificavano due micro-glaciazioni), in modo da tenere le mani libere per separare i bozzoli da sviluppare. Non esistevano pause, pertanto il pranzo, rappresentato da un misero tozzo di pane, veniva consumato in tali ambienti insalubri e senza interrompere la produzione. Si trattava di un lavoro di breve durata, tanti erano gli effetti tossici, le malattie e le deformazioni ossee dei lavoratori.

Il Valerio si avvicinò all'ambiente con vero spirito imprenditoriale e improntato sul benessere dei dipendenti. Propose ai lavoratori un approccio totalmente avveniristico, pattuendo una retribuzione inferiore a quella di mercato, ma permettendo il rallentamento della produzione, col fine di areare i locali diverse volte durante la giornata e cambiando spesso l'acqua dei pentoloni. Determinò che il pranzo fosse consumato con una pausa, in un locale separato, ed obbligò il preventivo lavaggio delle mani. Già solo queste paiono straordinarie condizioni lavorative ma egli fece ancor di più. La differenza di retribuzione trattenuta, che egli gestiva ed investiva, veniva consegnata alla cessazione del rapporto di lavoro oppure per la costruzione di una casa o l'acquisto di un cascinale. Avvenne, quindi, che i lavoratori si legarono al proprio opificio, fedeli ed operosi, sempre più specializzati e in grado di produrre sete di altissima qualità. Il *turn over* dei lavoratori cessò e, con i primi acquisti immobiliari, i mariti delle operaie si collocarono sul territorio nel settore dell'edilizia e della manutenzione. Credò anche una Cassa di

Risparmio, che aveva il compito istituzionale, e pratico, di creare il risparmio, seppur modesto, in previsione di un sostentamento nell'età avanzata.

Il Valerio aveva un animo da educatore e, terminata questa esperienza, si interessò alla creazione di asili per l'infanzia i quali erano necessari ai lavoratori, soprattutto migranti, che non avevano familiari per l'accudimento della prole, ad una scuola per fanciulle ed a scuole serali e domenicali per i lavoratori stessi. Istituì, inoltre, un foglio settimanale, "Letture popolari", con articoli divulgativi più reali rispetto alle informazioni, deviate o edulcorate, provenienti dalla classe politica e nobile. Il suo venne definito un "apostolato rivolto alla educazione popolare".

Proseguì l'opera informativa con il giornale "Letture di Famiglia". Nella città di Torino istituì un Grande Ricovero, fondò la Società per le Belle Arti e la Associazione Agraria, ove fecero esperienza futuri politici quali Cesare Balbo, Urbano Rattazzi e Massimo d'Azeglio.

Inaugurò il Parlamento sabaudo come deputato, partecipò alle guerre d'indipendenza e divenne governatore della provincia di Como, in seguito alla liberazione della Lombardia.

Ferrante Aporti (Presbitero, 1791-1858)

Nacque da una famiglia borghese e intraprese la carriera ecclesiastica. Bisogna ricordare che le famiglie di buona condizione, nell'ottocento, riservavano ai primogeniti maschi l'eredità dei beni e denaro, mentre gli altri figli maschi venivano destinati ad una carriera nell'esercito o nel clero. Dopo le esperienze di istituti per l'infanzia, tra Mantova e Cremona, suoi luoghi nati, e a seguito del suo soggiorno a Vienna, ove si specializzò in pedagogia, fu influenzato dalla conoscenza di Joseph Wertheimer, che, filantropicamente, provvide ai giovani studenti indigenti.

L'Aporti applicò un metodo didattico innovativo. Egli concluse che già nella primissima infanzia, e non solo a partire dai 6 anni, i bambini fossero in grado di recepire un metodo educativo e che l'asilo, per questi piccoli, avrebbe dovuto sostituire i luoghi di custodia, improntati all'ozio e alla scarsa igiene.

Tale metodo pedagogico rivolto all'infanzia, l'Aporti lo espresse nel suo "Manuale di educazione e ammaestramento", ove egli denunciò gli errori edu- ➔

cativi e suggerì metodi di educazione morale, fisica, religiosa e intellettuale con una prospettiva moderna, sia per la fascia di età dei destinatari, sia per la valorizzazione delle differenze soggettive, in controtendenza a una standardizzazione di massa.

Venne chiamato nella città di Torino dal Re Carlo Alberto per tenere un corso di metodo per insegnanti di scuola provinciale elementare, conseguenza di una cattedra di Metodica istituita presso l'università di Torino. Sono gli anni in cui si rende necessaria la custodia dei bambini degli operai giunti con l'ondata della prima industrializzazione, di cui il Piemonte era all'avanguardia, e, insieme ad essa, la loro scolarizzazione. Seppur la sua sia stata una breve avventura in terra sabauda, il legame che si instaurò fu importante e la sua opera permise al futuro Regno d'Italia di avere scuole per l'infanzia avanzate. A Torino, inoltre, l'Aporti trovò rifugio dalle vendette austriache e ricoprì il ruolo di Presidente del Consiglio Universitario e di Senatore del Regno di Sardegna.

Non passa inosservato come tale opera, destinata a bambini in miseria, non fu osteggiata né dalla casa Savoia né dalla nobiltà. Questi giovanissimi studenti, che ricevettero cultura ed educazione furono poi tra gli artefici dell'unità d'Italia: il Re contava su una società sufficientemente equilibrata e soddisfatta, su lavoratori volenterosi e soldati fedeli all'interno del suo regno, in modo da potersi lanciare nella grandiosa impresa. Neppure la disfatta della battaglia di Novara fu in grado di arrestare gli ideali e le idee in fermento e ampiamente condivise nello Stato Sabauda.

Giovanni Cocchi (Don, 1813-1895)

Nacque da una famiglia di contadini e, proprio nell'amore per la terra, espresse una delle sue più grandi opere. Di sicuro in egli non mancò l'osservazione e l'analisi dei mestieri più tradizionali e possedeva anche una propensione naturale ad intercettare le future tecnologie e metodi professionali.

Visse l'infanzia in estrema povertà, ma fu notata la sua particolare intelligenza dal parroco che lo avviò all'istruzione. Fu per una scelta vocazionale che proseguì gli studi teologici sino a venir ordinato presbitero. Pensando di dedicarsi all'esperienza delle missioni, durante un soggiorno romano, operò in un

oratorio per giovani di buona condizione sociale. Da tale esperienza invertì la decisione e rientrò a Torino, col pensiero di proporre l'attività dell'oratorio in un quartiere estremamente sofferente per delinquenza e giovani bande senza scopo né guida. Aprì il primo embrione di oratorio, l'"Angelo Custode", presso un'osteria, con ritrovo domenicale, destinato allo svago e alla attività fisica, avvicinando in tale modo i giovani alla parrocchia. Negli stessi tempi cominciava la sua opera sui giovani Don Bosco, che prese successivamente la gestione dell'oratorio di Don Cocchi, quando si allontanò dal progetto, contestato da una parte di clero che lo considerava troppo liberale e patriota.

Don Cocchi, insieme a Roberto Murialdo, firmò, su una rivista di pedagogia, un programma di scolarizzazione, una proposta di apertura di scuole serali o festive per i lavoratori. È semplice notare come vi sia una influenza dell'opera di Ferrante Aporti: ciò non sorprenda, perché tutta l'opera dei Santi Sociali è comune, negli intenti e nella pratica. Poco si trova sui reciproci rapporti, sostanzialmente per un solo motivo: la vicinanza fisica faceva sì che essi si incontrassero, scambiassero idee, fossero solidali, rendendo del tutto inutile il ricorso alla corrispondenza. È bene rammentare che in quegli anni il Re Carlo Alberto avviò delle consultazioni atte a prevenire i fenomeni delinquenziali, soprattutto giovanili. Il motto ben fu espresso da Giacomo Giovanetti, che suggerì di avviare la conclusione dell'epoca della "carità soccorrevole" a favore "della carità abilitante".

Il Cocchi diramò un invito ai sacerdoti perché si occupassero della gioventù e da quel momento avviò la costituzione del "Collegio degli Artigianelli", dedicato a giovani orfani o in miseria, ma anche ad ex detenuti, che qui venivano educati, rigovernati e formati professionalmente, nei mestieri più tradizionali, quali fabbro o falegname. Fondò, inoltre, una scuola di pittura diretta da Raffaello Reffo. Per il Cocchi, così come per tutti i Santi Sociali, la gestione delle risorse finanziarie, nonché del loro reperimento, fu sempre un elemento primario. Insufficiente la raccolta dei fondi, talvolta anche fantasiosa, come attraverso le lotterie, l'obiettivo fu sempre quello di rendere autosufficienti le attività sociali, e spesso lo si raggiunse af- ➔

fiancando attività rivolte a persone di “civil condizione” affinché finanziassero le attività sociali somministrate gratuitamente alle persone meno abbienti.

Al Cocchi si deve, in questo senso, la fondazione della “Società della Carità”, che aveva lo scopo di finanziare attività per giovani indigenti, quale fu il “Collegio degli Artigianelli”. Realizzò, infine, una colonia agricola in Cavoretto, mantenendo quel legame con il mondo contadino osservato nella sua infanzia.

Il Cocchi è noto come il “prete patriota” e in tale veste seguì i suoi “ragazzi dell’Angelo Custode” verso la battaglia di Novara.

Leonardo Murialdo (San, 1828-1900)

Ripeteva spesso ai suoi ragazzi, parlando del lavoro, che “il mestiere è una cascina su cui non grandina mai”, e rivolgeva questi principio ai molti giovani che giungevano dalle campagne, i quali ben comprendevano la fatica e la precarietà del lavoro e quanto la preparazione professionale potesse permettere di ricollocarsi davanti a eventi straordinari ed imprevisti della vita lavorativa.

Alcune sue attività furono svolte al fianco di Don Cocchi, tra cui il “Collegio degli Artigianelli”, di cui assunse la direzione. Inizialmente il collegio offriva un riparo ai giovani disagiati inviati a imparare un mestiere presso gli artigiani, ove spesso erano semplicemente sfruttati, destinati a imparare poco e a vivere in ambienti degradati ed insalubri. Nacque così l’esigenza di impartire la formazione professionale internamente, creando laboratori che permisero di far uscire giovani perfettamente abilitati, senza trascurare ore di scolarizzazione di base.

Fu di grande rilievo il laboratorio di tipografia, che applicava prezzi fortemente concorrenziali e godeva di un buon numero di clienti, anche stranieri. Al Collegio venivano inoltre portati giovani macchiatisi di reati e stabiliti in un programma alternativo alla pena detentiva.

Il Murialdo riprese la prima colonia agricola del Cocchi, la trasferì a Rivoli e la trasformò in una attività all’avanguardia nella formazione dei lavoratori e nell’uso di tecniche innovative ed avanzate.

Venivano formati florovivaisti, giardinieri e altri lavoratori del settore, tenendo a mente quanto parchi e giardini fossero importanti per i Savoia, che li consideravano una vera arte, tanto da piantare, in luoghi specifici, piante di frangipane atte a richiamare gli uccelli per godere successivamente del loro canto.

Murialdo apprese le tecniche agricole più innovative in vari viaggi, sia in Italia che all’estero, ricordando che le novità non erano solo meccaniche, ma avanzate nella ricerca della rotazione dei terreni, nella fertilizzazione, negli incroci, negli stoccaggi, negli antiparassitari, ciò che rendeva l’agricoltura, fino ad allora incerta, una vera impresa e rivolta allo scopo del “non grandini mai”. Egli seguiva i suoi giovani anche nel corso della vita, una volta collocati. A questo fine avviò un “Patronato” per assisterli nelle pratiche soprattutto di lavoro, come l’analisi dei contratti stipulati e per l’incontro tra le domande ed offerte di lavoro.

Di lui è incisiva una definizione di Famiglia Cristiana, “il prete degli orfani e della dignità del lavoro” ed il suo motto: “facciamo e tacciamo”.

La riservata e non sempre ben conosciuta opera dei Santi Sociali fu svolta generosamente in un’epoca complessa ed i suoi valori persistono ancora oggi, tanto fu innovativa, ma ancorata a principi immutabili, quali l’uomo, la sua cultura, il suo benessere ed il lavoro, lasciando una virtuosa traccia di intenti alle generazioni future, così come ben espresse Vincenzo Gioberti (presbitero, 1801-1852) nel suo saggio “Del Bello e del Buono”:

“Ma l’amore è altresì l’anima della civiltà universalmente e la molla più operosa de’ suoi progressi; imperocchè ogni gran virtù morale e civile, ogni impresa nobile e straordinaria, ogni opera profittevole e duratura d’ingegno, di senno, di patrio zelo, di valore è un effetto di quel desiderio amoroso, che sollevando l’uomo sul senso delle cose presenti, lo fa anelare all’eterno, e gli mostra su di alto uno scopo, che quasi fulgore sidereo, riluce alla mente e all’immaginazione. Aspirando a questa eccelsa meta, l’uomo fa cose grandi ed eroiche, eziandio negli ordini temporali”.

PrestO e male: l'Inps distorce la norma e complica le cose

«L'è tutto sbagliato, l'è tutto da rifare!» Il grande Gino Bartali aveva ragione. E sono pure convinto che se avesse scelto, anziché quella del ciclista, la professione di Consulente del Lavoro probabilmente ne avrebbe presi più di qualcuno per il cravattino, attaccandoli al muro con il sottofondo musicale di due ceffoni ben assestati.

Perché il Ginettaccio - così lo chiamavano i suoi amici - aveva sì un brutto carattere ma già allora ci aveva visto giusto: va cambiato tutto il sistema. Non è sufficiente battersi per nuovi governi e nuovi provvedimenti ma si deve intervenire sulla struttura amministrativa e burocratica di questa povera e disastrosa Italia. Questo perché è inutile avere delle buone leggi se poi gli ingranaggi della Pubblica amministrazione ci stritolano in adempimenti assurdi partoriti da menti contorte.

Prendiamo una legge qualunque, mettiamola nelle mani di un qualsiasi burocrate con problemi di visione periferica e manie di onnipotenza e l'irreparabile è destinato a compiersi. La conferma è arrivata puntuale con la circolare n. 107 del 5 luglio 2017 e con il successivo mess. n. 2887 del 12 luglio 2017 a commento della legge sulle prestazioni occasionali, che già di suo una buona legge non è.

La legge, come detto, già ha i suoi bei difetti. Tanto per dirne uno, impone la preventiva registrazione sia dell'utilizzatore che del prestatore per accedere ai nuovi *voucher*. Subordinare l'accesso all'espletamento

di una complessa procedura "certificativa" dell'identità dei soggetti (che non trova riscontro per le altre tipologie di rapporti subordinati) appare, anche a causa dei tempi biblici dell'Inps nell'invio delle due parti del codice PIN (che sfiorano le due settimane), una palese violazione costituzionale del diritto al lavoro.

Ma delle lacune del D.l. del 24 aprile 2017 n. 50 già fin troppo si è detto¹.

Circolare Inps n. 107 del 5 giugno 2017

Con l'intervento di prassi in questione l'Istituto ha adottato la regolamentazione attuativa (si fa per dire) delle prestazioni di lavoro occasionale, libretto Famiglia e Contratto di prestazione occasionale, disciplinate dall'art. 54-*bis* del D.l. n. 50/2017.

Non bastasse una normativa poco lucida, la circolare dell'Inps ci mette il solito carico da novanta.

In primis non permettendo l'inserimento di una prestazione di PrestO fino a quando il Portale Inps non avrà registrato il pagamento effettuato a mezzo F24. Anche qui gli arcaici strumenti informatici dell'Inps si dimostrano incapaci di registrare in tempo reale un pagamento effettuato tramite il canale bancario telematico, portando così a differire, di una settimana e oltre, la segnalazione della prestazione ovvero, per essere più espliciti, lo svolgimento dell'attività.

E per fortuna si dice che l'Italia - ma non ricordo bene dove - sia una "*Repubblica fondata sul lavoro*". ➔

¹ A. Borella, *Libretto di Famiglia e PrestO: i nuovi voucher del governo Gentiloni*, in SINTESI, giugno 2017, pag. 14.

Ma la cosa che più rattrista è il decadimento giuslavoristico a cui assistiamo ogni volta che una circolare interviene su un qualsiasi provvedimento.

E qui mi riferisco alla seconda, importantissima, indicazione operativa fornitaci dall'Inps che ancora una volta, travalicando i compiti che gli sono propri, si assurge ad interprete e censore della volontà del legislatore, adeguando la legge ad uso e consumo dei propri interessi e desideri.

Permettetemi un piccolo preambolo ricordando come era stata, da subito e da più parti, criticata la scelta di limitare l'uso ai datori di lavoro fino a cinque lavoratori, come se l'esigenza di prestazioni occasionali non potesse riguardare le aziende di grosse dimensioni oppure che alle stesse si potesse accollare (quasi fosse un onere sociale al pari del collocamento obbligatorio) la maggior burocrazia e i costi connessi ad una assunzione "tradizionale".

In questo già desolante quadro non si sentiva il bisogno di un intervento a gamba tesa, una interpretazione senza alcun fondamento giuridico da parte dell'Inps, a rendere ancor più complicata la gestione di uno strumento che già la stessa legge non aveva risparmiato da paletti e complicazioni.

Vediamolo quindi questo "illuminato" passaggio:

*... non è ammesso il ricorso al contratto di prestazione lavoro occasionale ai datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Al riguardo, allo scopo di semplificare gli adempimenti da parte degli utilizzatori e di favorire lo svolgimento delle attività di controllo preventivo automatizzato da parte dell'Istituto, **il periodo da assumere a riferimento per il calcolo della forza aziendale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è il semestre che va dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale.** Ad esempio, se la prestazione verrà resa il giorno 23 luglio 2017, dovrà essere effettuato il computo della media occupazionale dei lavoratori a tempo indeterminato per i mesi da novembre 2016 (ottavo mese precedente) ad aprile 2017 (terzo mese precedente).*

Peraltro sembrerebbe proprio che all'Inps non abbiano ancora le idee sufficientemente chiare sulla questione, dimostrando che spesso la mano destra non sa cosa fa la sinistra.

Basta infatti buttare un occhio al sito Inps

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemDir=51100>

per leggere ancora oggi, fine agosto, che:

*... non è ammesso il ricorso al contratto di prestazione lavoro occasionale a tutti i datori di lavoro che, **nel corso dell'anno civile precedente, hanno occupato mediamente più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato.***

È sconsolante trovare qui una diversa, ufficiale, indicazione: il riferimento non è al semestre ma all'**anno**. E quali sono i 12 mesi in questione? Il rimando non è a quello **solare** ma all'anno **civile**, il che significa che per una prestazione da attivare il 31 dicembre 2017 la media andrebbe calcolata sull'intero 2016. Il classico refuso? Difficile a dirsi anche se sono note le difficoltà dell'Inps - e gli operatori del settore lo sanno bene - nel distinguere i concetti di anno solare e anno civile.

Eppure la disposizione di legge era chiara ed era assolutamente impensabile che potesse essere travisata, stabilendo infatti il divieto di ricorrere al contratto di prestazione occasionale:

*a) da parte degli utilizzatori che **hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato;***

D'altronde ci sarà un motivo se il legislatore ha utilizzato l'indicativo presente e non l'imperfetto o il passato prossimo. La grammatica e la coniugazione dei verbi, e chi le studia più?

Il datore di lavoro - stando quindi al significato letterale della legge - doveva porsi una semplice domanda: «Fammi vedere quanti dipendenti ho. Il Giuseppe, il Carletto, l'Annibale, il Luigino e l'Osvaldo ... cinque ... Ok ci son dentro. Posso attivare i *voucher*. Accidenti mi stavo dimenticando del Giovanni che non lo vedo quasi mai perché lavora in modalità *smart*. Allora non posso». ➔

Si tratta - mi si permetta l'espressione colorita - di un conteggio "a prova di scemo" per il quale, grazie al cielo, non serve neppure scomodare il proprio Consulente del Lavoro.

Lo stesso ispettore non era nemmeno costretto a tediose discussioni con l'imprenditore: «Ne hai sei di dipendenti, il verbale non si discute».

Era uno dei pochi passaggi chiari, per taluni - compreso il sottoscritto - non condivisibile, ma chiaro.

Però, come sempre, non abbiamo fatto i conti con l'oste, che in questo caso il fiasco di vino anziché venderlo se l'è bevuto tutto d'un fiato. Il risultato è stato che l'Osteria della Previdenza Sociale - che molta dimestichezza con l'articolo 12 delle preleggi dimostra di non averla - ha dato una propria lettura ed interpretazione che, mai come oggi, trasuda di illegalità e di prevaricazione.

L'Inps infatti, in preda ad una grave crisi di "burocra-tite degenerativa", si inventa un calcolo che la norma non richiede, sbagliando due volte:

- *in primis* ritenendo che il requisito forza lavoro sia una media e non un valore "alla data del";
- in seconda battuta individuando il periodo di riferimento per il calcolo della forza aziendale media nel semestre, che indica dall'ottavo al terzo mese antecedente la data della prestazione.

Il perché non dal settimo al secondo mese antecedente è evidentemente richiesto dalle attività di controllo preventivo automatizzato e imposto dai necessari tempi, biblici, di acquisizione ed elaborazione dei flussi Uniemens.

E su questo stendiamo un velo pietoso.

L'assurdità è sotto gli occhi di tutti: aziende che nel periodo di riferimento risultano poco strutturate potranno accedere alle prestazioni occasionali anche se al momento della loro attivazione risulteranno avere un organico anche di molto al di sopra della previsione legislativa. Al contrario aziende che nel semestre indicato occupavano più di cinque dipendenti a tempo indeterminato non vi potranno accedere anche se negli ultimi mesi avessero ridotto il proprio organico ad un paio di lavoratori.

Tutto ciò giustificato in primo luogo dal fine di **"semplificare gli adempimenti da parte degli utilizzatori"**, cosa che suona molto di presa per i fondelli.

In secondo luogo si dichiara lo scopo di **"favorire lo svolgimento delle attività di controllo preventivo au-**

tomatizzato da parte dell'Istituto".

Diciamolo chiaro: la legge non impone alcun controllo preventivo. È una cosa che si inventa l'Inps convinta che il povero datore di lavoro possa sbagliarsi, abusare del contratto occasionale e magari incorrere in sanzioni in caso di controllo.

Grazie mille, ma so far di conto e fino al "cinque" ci arrivo sin dalle elementari.

Messaggio Inps n. 2887 del 12 luglio 2017

Pensavate fosse finita qui? Più probabile si scopra che l'isola di *Jurassic Park* esiste veramente e che, tra i tanti dinosauri che la popolano, vi sia anche il leggendario e famelico *Burocratus Rex*.

Ma torniamo seri, perché da ridere c'è ben poco, e gustiamoci il successivo messaggio con cui l'Inps fornisce nuove (e diverse!) precisazioni *"allo scopo di favorire l'omogenea applicazione della citata disciplina"*.

Omogenea rispetto a chi o a che cosa proprio non si capisce. Probabile sia la classica clausola di stile.

Il primo chiarimento è comunque il seguente:

a. i lavoratori assunti con contratto di apprendistato non vanno conteggiati nella misura della forza aziendale a tempo indeterminato (cfr. art. 47, comma 3, del D.lgs. 81/2015).

Una doverosa retromarcia, dopo che i commentatori avevano fatto notare la colossale topica presa sul punto nella circolare n. 107/2017.

Ma possibile che l'Inps prenda delle cantonate di questo tipo? Le circolari le scrivono al bar mentre prendono il caffè e leggono sulla Gazzetta dello Sport gli ultimi colpi di calciomercato?

Una seconda precisazione riguarda i criteri di computo del lavoratori occupati che lascia a dir poco basiti. Questo il doppio passaggio proposto:

b. ai fini del computo della forza aziendale mensile, una volta determinato il numero complessivo dei lavoratori occupati, tenendo in considerazione, per i lavoratori a tempo parziale, la durata contrattuale della prestazione lavora- →

tiva, il risultato va arrotondato per eccesso laddove il valore del primo decimale sia superiore a 0,5 ovvero per difetto in caso contrario;

*c. ai fini della verifica della sussistenza delle condizioni che legittimano il ricorso al lavoro occasionale, la **media semestrale** dei dipendenti a tempo indeterminato riferita al periodo che dall'ottavo al terzo mese antecedente la data di svolgimento della prestazione lavorativa (cfr. par. 6.2, circ. n. 107/2017) va calcolata sulla base del dato effettivo, senza operare alcun arrotondamento. Pertanto, se, a titolo di esempio, il valore medio della forza aziendale a tempo indeterminato del predetto semestre fosse pari a 5,1, in forza dei limiti fissati dall'art. 54-bis, comma 14, lett. a), del d.l. n. 50/2017, il datore di lavoro non potrà fare ricorso alle prestazioni di lavoro occasionale.*

Che dire. Siamo di fronte alla follia pura.

Secondo la circolare sono necessari due passaggi:

- il primo serve per calcolare, mese per mese, la forza lavoro utilizzando il metodo dell'arrotondamento "per eccesso laddove il valore del primo decimale sia superiore a 0,5 ovvero per difetto in caso contrario";
- il secondo per la media semestrale per il quale si usa il "dato effettivo, senza operare alcun arrotondamento".

Se si concorda sul calcolo della media (che corrisponde ai principi matematici di somma degli addendi diviso il numero degli addendi stessi), il metodo proposto per il calcolo della forza mensile è il frutto dell'ennesima elucubrazione mentale.

In primis va evidenziato come il riferimento al valore del **primo decimale** (che dovrà essere considerato per il richiesto arrotondamento) fa sì che ove il conteggio desse 5,59 verranno considerati 5 e non 6 dipendenti. Seppure ciò rappresenti un indubbio vantaggio per l'utilizzatore ciò non appare coerente con i criteri di calcolo ULA per il quale l'arrotondamento è previsto su due decimali.

Ma è soprattutto la metodologia di calcolo non con-

vince. Perché chiedere il preventivo arrotondamento del numero lavoratori per ciascuna delle 6 mensilità? Possibile che non si sia compreso che il risultato così ottenuto potrebbe non rappresentare la reale dimensione occupazionale?

Si ipotizzi un organico nei 6 mesi in oggetto pari a:
 $4,6 + 4,6 + 4,6 + 4,6 + 4,6 + 5,6 = \text{totale } 28,6$

La relativa media risulterebbe di **4,76666**.

Stando all'INPS invece si devono considerare i singoli valori mensili arrotondati e quindi:

$5 + 5 + 5 + 5 + 5 + 6 = \text{totale } 31,0$

La media così ottenuta pari a **5,16666** porterebbe a negare il ricorso alla prestazione occasionale ad un soggetto che ne avrebbe diritto ove si utilizzasse il diverso calcolo proposto, e relativo risultato, certamente più corrispondente alla realtà aziendale.

Lapalissiano come la metodologia indicata dall'Istituto rappresenti l'ennesima prevaricazione del legittimo diritto della singola impresa.

Conclusioni

Lascio ad altri soggetti, Ordini Professionali o Associazioni di Categoria, valutare le eventuali azioni a difesa della legalità, compresa la possibilità di un intervento presso il Tribunale Amministrativo.

Qui mi limito ad osservare che questa circolare non rappresenta una mera attività interpretativa indirizzata agli organi periferici dell'amministrazione, ma, considerata la sua indubbia rilevanza esterna, appare idonea a incidere su posizioni del privato cittadino, rappresentando per costui una lesione immediata e diretta dei suoi diritti.

Nel frattempo rimane una curiosità: conoscere il nome del responsabile, del "padre" di questa circolare che evidentemente aspira a diventare il Mega Direttore Galattico dell'U.C.A.S. - Ufficio Complicazioni Affari Semplici.

Aspirazione legittima, per carità.

Ma sarebbe opportuno che ciò non avvenisse sulla pelle di cittadini, di lavoratori, di imprese e di Consulenti del Lavoro.

UNA PROPOSTA AL MESE

di ANDREA ASNAGHI

Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano

Via la Gestione Separata, almeno per i lavoratori autonomi

“Lentamente muore
chi non capovolge il tavolo”

(P. Neruda)

La Legge n. 81 del 22 maggio 2017 finalmente è giunta al termine del lungo *iter* parlamentare, portando qualche spunto di riflessione sul mondo del lavoro autonomo. Importante, ad avviso di chi scrive, è aver posto l'attenzione al lavoro autonomo in quanto tale, troppo spesso confinato nel riflesso e come controcanto del lavoro subordinato; sintomatica al riguardo è la vicenda delle collaborazioni coordinate e continuative, che in quindici anni circa non hanno ancora trovato una precisa connotazione, come dimostrano anche recenti decisioni giurisprudenziali, tuttavia, poco utile ed anzi foriero di possibili fraintendimenti ci sembra essere l'aver mischiato nella stessa legge provvedimenti relativi alle “partite Iva”, ai co.co.co. e al lavoro (subordinato) agile.

Altrettanto importante è aver sviluppato ulteriori considerazioni sul mondo professionale ordinistico, che è una importante risorsa del mondo economico e del lavoro, portatore, com'è di competenze importanti che costituiscono l'ossatura di tante imprese, soprattutto piccole e medie.

Ma accanto a queste note senz'altro positive, non è possibile non notare una certa “timidezza” del legislatore ad affrontare il tema del lavoro autonomo, che vede ancora molte questioni irrisolte.

A questo proposito, ci vorremmo qui occupare della contribuzione previdenziale del lavoro autonomo, ed in particolare dei c.d. “professionisti senza cassa”, cioè di quei lavoratori a metà strada fra la piccola impresa e le professioni ordinistiche. Come è noto, essi sono inquadrati nell'alveo previdenziale della Gestione Separata, che accoglie la contribuzione di figure lavorative profondamente diverse fra loro, e solo di recente il legislatore si è

accorto della necessità di riservare a questa particolare categoria (il lavoro autonomo) una diversa aliquota di contribuzione rispetto alle altre figure assicurate, tenendola ferma e fissa da circa tre anni mentre l'aliquota generale della Gestione Separata continua a crescere.

Ora, dobbiamo ammettere che la Gestione Separata non ci è mai piaciuta e non solo per la sua strutturazione costitutiva - vero carrozzone contributivo in cui finiscono, come detto, le figure più disparate - ma anche per la sua intrinseca caratteristica di essere, nei fatti, una tassa più che un contributo, essendo di fatto legata (unico caso nel panorama previdenziale) esclusivamente alla percezione di redditi e non all'esercizio di una attività di lavoro. Saluteremmo pertanto con piacere l'annullamento della suddetta maxi-nicchia previdenziale, riportando le varie figure in essa comprese nelle gestioni tradizionali del lavoro di impresa (Artigiani e Commercianti) o, per quanto riguarda le collaborazioni coordinate personali, del lavoro subordinato.

Nei fatti, vediamo attualmente quali sono i principali inconvenienti della Gestione Separata:

- La mancanza di un minimale e il criterio (generico) di cassa finiscono penalizzare i periodi che dovrebbero essere coperti da assicurazione e che invece sono soggetti all'aleatorietà dell'incasso; al riguardo non sembra convincente considerare che almeno in tal modo la contribuzione segue l'effettiva percezione di redditi, in quanto correttivi di questo genere, sotto il profilo dell'incasso, sono allo studio anche per Artigiani e Commercianti; inoltre, più che incasso effettivo si dovrebbe parlare →

- di momento di fatturazione (a cui talvolta può non conseguire alcun incasso effettivo, purtroppo).
- Per sua struttura, all'inquadramento nella Gestione Separata non corrisponde mai un'attività prevalente, per cui – a differenza di un artigiano o un commerciante - un lavoratore autonomo che raggiungesse anche un rilevante reddito economico, sarebbe comunque soggetto, se del caso, a qualsiasi altro tipo di contribuzione, anche se non prevalente o irrilevante. È il problema della “doppia contribuzione”, emerso in modo eclatante con il problema degli amministratori di società commerciali e risolto (anzi, solo chiarito) normativamente in qualche modo, ma a ben vedere operante su tutto il fronte della Gestione Separata.
 - L'accumulo di contribuzione necessaria per ottenere le prestazioni, di conseguenza, non si basa sull'anzianità di servizio ma semplicemente sul montante contributivo versato, per cui basta uno sfasamento nei pagamenti e il lavoratore autonomo (o coordinato) risulta scoperto.

Facciamo un piccolo esempio al riguardo: i tre mesi di contribuzione necessari per cominciare ad ottenere le prestazioni si basano non sulla concreta attività prestata ma solo sul versato, per cui un soggetto iscritto alla Gestione Separata che percepisse compensi solo alla fine della realizzazione di un progetto (o di un'opera qualsiasi) magari dopo sei/sette mesi, sarebbe in quel periodo del tutto scoperto rispetto ad eventi che si verificassero. Non solo, ma poiché per il calcolo dell'anzianità contributiva, Inps tende a considerare i contributi versati in un anno fiscale a partire dal mese di gennaio, un'attività iniziata (poniamo) a settembre cumulerebbe i contributi versati a partire dal gennaio dello stesso anno, ed anche in questo caso, se non a fronte di un'improbabile maxi-contribuzione, resterebbe scoperta.

A tale riguardo, opportunamente, la Legge n. 81/2017 all'art. 6 co. 2 prevede una legge delega con lo scopo, fra l'altro di incrementare “il numero di mesi precedenti al periodo indennizzabile entro cui individuare le tre mensilità di contribuzione dovuta”.

Ma per la serie “costruire sulla sabbia” non sfugga il meccanismo complessivo messo in atto dal legislatore:

- ci si accorge che la Gestione Separata ha un meccanismo completamente distorsivo, dettato dalla sua stessa natura “tributaria”;
- ci si accorge altresì che il lavoro autonomo ha bisogno di importanti sostegni in fasi critiche;
- quando si parla delle tutele da apprestare al lavoro auto-

- nomo personale, peraltro, fra di esso andrebbero ricomprese le attività di micro-impresa, ovvero i tanti piccoli artigiani e commercianti che esercitano a livello individuale e senza mezzi o strutture particolari (che però sono categoricamente esclusi dall'ambito di applicazione della Legge n. 81/2017, come recita l'art. 1 co. 2 e come esplicita il titolo stesso della legge);
- si ipotizzano pertanto tutele differenti per realtà del tutto simili e si ipotizza di costruire qualche tutela dimezzata per le sole partite IVA, a fonte di aumenti contributivi;
- si prevede di arrivare a correggere il qualche modo le distorsioni dei tre mesi di contribuzione con apposita legge-delega, in quanto la materia è, prevedibilmente, di difficile realizzazione.

Quanto sarebbe invece più semplice:

- individuare una nicchia di prestazioni e contribuzione univoca per tutti i lavoratori autonomi, senza distinzione fra artigiani, commercianti, agenti di commercio e partite IVA (ad esempio, perché mai un lavoratore autonomo non può avere, adeguatamente tutelati, collaboratori familiari?);
- individuare altresì un pacchetto di tutele normative volte a tutelare ogni forma di abuso economico e sopraffazione verso qualsiasi micro-imprenditore autonomo.

Da ultimo, portare la contribuzione dei lavoratori autonomi nell'ambito della Gestione Commercianti (o Artigiani) oltre che assicurare più adeguate coperture assicurative, avrebbe l'indubbio vantaggio di costituire un minimo di impegno contributivo allo scopo di evitare la proliferazione di posizioni “avventurose” o “costrette”, ovvero, per dirla in altre parole, legate all'improvvisazione o, peggio, al ricatto occupazionale (“se vuoi lavorare qui, apriti la partita IVA”). A limitare l'eventuale onere contributivo di un alto minimale (problema peraltro presente anche per Artigiani e Commercianti), basterebbe dimezzare il minimale stesso in presenza di reddito anno sotto una certa soglia (ad es. 10.000 euro)

Invece, si preferisce dar seguito al pasticciaccio brutto della Gestione Separata, tanto redditizio per lo Stato quanto assurdo ed improduttivo per chi vi capita; una nicchia contributiva nata circa vent'anni fa per “fare cassa” (il famoso 10 %, ricordate?), unico caso in cui qualcuno prima ti chiede di pagare un contributo e solo dopo riflette su cosa darti per quel contributo.

L'autonomia e la micro impresa hanno ancora tanto bisogno di essere compresi...



ARGOMENTO

“Post su Facebook denigrano il datore di lavoro: è o non è giusta causa di licenziamento?”

Cass., sez. Lavoro,
31 maggio 2017, n. 13799

AUTORE
LUCA DI SEVO
Consulente del Lavoro in Bollate (MI)

La Suprema Corte affronta un'ulteriore problematica in merito al licenziamento disciplinare, regolamentato dall'articolo 18 della L.300/70 (Statuto dei lavoratori - come modificato dalla L. 92/2012).

La pronuncia deriva dal licenziamento intimato ad una lavoratrice, autrice di post, sulla propria pagina Facebook, contenenti espressioni che il datore di lavoro ha ritenuto «oggettivamente diffamatorie, sia nei confronti della società che nei confronti del legale rappresentante».

In primo grado, il Tribunale di Cosenza ha confermato il licenziamento ritenendo che le affermazioni postate costituivano una «gratuita ed esagerata denigrazione» della società, con l'aggravante di una «precisa intenzione di offesa e diffamazione del datore di lavoro». Pertanto la giusta causa di licenziamento veniva ritenuta sussistente.

La Corte di Appello di Catanzaro ha invece giudicato il licenziamento illegittimo e condannato la società a reintegrare la lavoratrice con conseguente risarcimento del danno nella misura di 15 mensilità della retribuzione globale di fatto al momento del licenziamento.

Il ricorso in Cassazione è stato promosso dal datore di lavoro lamentando che la Corte di Appello non ha tenuto in considerazione il principio che il «nuovo» articolo 18 ammette la tutela della reintegra «solo in caso di insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento» e questo presuppone che ogni valutazio-

ne basata sul profilo della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della condotta contestata non è idonea a determinare la condanna del datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore» (Cass. 23669/2014).

La Cassazione ha ritenuto infondate le motivazioni adottate dal datore di lavoro ricorrente; è stato richiamato quanto già affermato in precedenza nella medesima sede ovvero come l'insussistenza del fatto contestato debba comprendere anche le ipotesi «del fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità» (Cass. 20540/2015), e che l'assenza di illiceità di un fatto materiale pur sussistente, «deve essere ricondotta all'ipotesi, che prevede la reintegra nel posto di lavoro per via dell'insussistenza del fatto contestato, mentre la minore o maggiore gravità (o lievità) del fatto contestato e ritenuto sussistente, implicando giudizio di proporzionalità, non consente l'applicazione della cosiddetta tutela reale» (Cass. 18418/2016).

In fase processuale è stato accertato che i fatti addebitati alla lavoratrice non si possono considerare illeciti, e che questo accertamento non ha costituito adeguata censura per la ricorrente. Quindi la gravità dei fatti imputati alla lavoratrice non è stata considerata tale da giustificare un licenziamento per giusta causa.

La Suprema Corte ha rigettato il ricorso e condannato il datore di lavoro al pagamento delle spese.

ARGOMENTO

“Scontro tra carrelli elevatori ed interferenza tra imprese”

Cass., sez. Penale,
5 luglio 2017, n. 32629

AUTORE
STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro in Milano

Un incidente fra due carrelli elevatori ha causato lesioni gravi ad un lavoratore socio della cooperativa appaltatrice di lavori di movimentazione merci presso il magazzino dell'appaltante.

Nel merito nei primi due gradi di giudizio è stato appurato che l'appaltante, in quanto responsabile dell'organizzazione dei lavori nel magazzino in cui è avvenuto l'incidente nonché committente dei lavori eseguiti ➔



dal personale della cooperativa, per colpa consistita in negligenza ed imprudenza e della violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro (art. 19 e 64 del D.lgs n. 81/2008) non ha provveduto affinché i luoghi di lavoro fossero sottoposti a regolare manutenzione e per non aver preso misure affinché i carrelli elevatori utilizzati per la movimentazione dei carichi avessero gomme non usurate, al fine di garantire nel tempo il permanere dei requisiti di sicurezza previsti dalla legge.

Inoltre l'appaltante non ha vigilato sull'osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro consentendo la guida dei carrelli ad alta velocità, senza il rispetto delle traiettorie di percorso ed i percorsi pedonali, con scarsa visibilità per la presenza di merce negli spazi dedicati al transito di mezzi e persone.

Nel caso in esame, la Suprema Corte ha valorizzato i profili di colpa direttamente correlati alla posizione di garanzia ricoperta, con esplicito riferimento alla situazione del contratto di appalto (art. 26, D.lgs n. 81/2008),

evidenziando come la sottoscrizione del contratto di appalto non vale a sollevare il datore di lavoro/committente dall'onere di verificare le modalità con le quali l'attività lavorativa si svolge all'interno del luogo di lavoro sotto la sua disponibilità giuridica.

Per il cosiddetto rischio di interferenze si è affermato che ai fini dell'operatività degli obblighi di coordinamento e cooperazione connessi ai contratti di appalto occorre aver riguardo non alla qualificazione civilistica attribuita al rapporto tra imprese che cooperano tra loro (es. contratto di appalto, d'opera, di somministrazione) ma all'effetto che tale rapporto origina e quindi alla concreta interferenza tra le organizzazioni che effettuano prestazioni lavorative contemporaneamente e nel medesimo luogo.

Gli obblighi di cooperazione e coordinamento rappresentano per i datori di lavoro di tutte le imprese coinvolte la cifra della loro posizione di garanzia e delimitano l'ambito della rispettiva responsabilità.

Il ricorso dell'appaltante viene quindi respinto.

ARGOMENTO

“ La ditta subappaltatrice è l'unica responsabile della sicurezza nell'ambiente di lavoro in cui i propri dipendenti svolgono attività lavorativa ”

Il legale rappresentante di una ditta subappaltatrice veniva condannato penalmente dalla Corte di appello di Torino, insieme al legale rappresentante della ditta subappaltante, in quanto responsabili dell'infortunio di un lavoratore. Tale lavoratore era dipendente della ditta subappaltatrice e, nel rispondere al telefono cellulare mentre riparava il gruppo frigo all'interno di una banca, calpestava inavvertitamente una zona del pavimento non pedonabile e cadeva tre metri più in basso. La Corte di appello aveva ritenuto che la ditta subappaltante non aveva adeguatamente informato la ditta subappaltatrice circa il rischio di caduta e che tale obbligo di informazione incombeva anche sulla banca.

Il legale rappresentante della ditta subappaltante proponeva ricorso in Cassazione, poiché affermava che il dovere di sicurezza gravava esclusivamente sul diretto datore di lavoro dell'infortunato e che, di conseguenza, dal committente

non si può esigere un controllo continuo e capillare, poiché ad esso non spetta la verifica dell'ambiente di lavoro.

La Cassazione accoglie il ricorso della ditta subappaltante, in quanto solo chi svolge il lavoro ha conoscenza delle caratteristiche e dei rischi del luogo in cui la prestazione viene eseguita. Ciò significa che la ditta subappaltante si è totalmente affidata alla ditta subappaltatrice per l'esecuzione dei lavori nei locali della banca, in quanto non aveva la disponibilità giuridica ed operativa dell'ambiente di lavoro e quindi non aveva conoscenza del luogo stesso. Ne deriva che l'obbligo informativo gravava sull'istituto di credito e non sulla ditta subappaltante.

La Cassazione, inoltre, ricorda che responsabile della tutela dei dipendenti è esclusivamente il datore di lavoro. In conclusione, la Cassazione annulla la sentenza sulla base della non commissione del fatto da parte del ricorrente.

Cass., sez. Penale,
23 giugno 2017, n. 31410

AUTORE
RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro in Milano



ARGOMENTO

“ Sospensione legittima se la prestazione diventa impossibile per causa imputabile al lavoratore ”

Cass., sez. Lavoro,
4 luglio 2017, n. 16388

AUTORE
SILVANA PAGELLA
Consulente del Lavoro in Milano

Ad un dipendente di una compagnia di volo con mansioni di operatore basico veniva ritirato dalla polizia giudiziaria il tesserino aeroportuale, che consentiva l'accesso all'aeroporto di Fiumicino.

Il lavoratore veniva sospeso dal lavoro e dalla retribuzione e dopo qualche tempo, non avendo riottenuto il tesserino aeroportuale, veniva licenziato per giustificato motivo oggettivo, in quanto non era stato possibile ricollocarlo in mansioni equivalenti.

La Corte d'Appello di Roma, cui il lavoratore s'era rivolto dopo la sentenza di primo grado, respingeva il ricorso per la declatoria di illegittimità del licenziamento, accogliendo, invece, il controricorso incidentale della compagnia di volo, che aveva contestato il riconoscimento al lavoratore di 15 mensilità di retribuzione quale diritto all'indennità sostitutiva di reintegra, in relazione all'obbligo di *repechage*.

La Corte di Cassazione, nella sentenza in commento, inquadra la questione nell'alveo dell'impossibilità sopravve-

nuta a svolgere la prestazione quale conseguenza del ritiro del tesserino aeroportuale. La sospensione del rapporto e il mancato pagamento delle retribuzioni non vanno visti come sanzione disciplinare e non si richiede, pertanto, una loro puntuale ed espressa previsione contrattuale.

Dalla natura sinallagmatica del rapporto di lavoro, discende invece che, a fronte della richiesta del lavoratore di vedersi pagata la retribuzione durante il periodo di sospensione, il datore di lavoro possa opporre, ex art. 1460 c.c., l'eccezione di inadempimento della prestazione lavorativa, dovuta ad una causa a lui imputabile.

Venendo al licenziamento, l'onere di giustificare l'impossibilità del ricollocamento del lavoratore è stato ritenuto assolto in quanto è stato dimostrato che presso le sedi esterne operavano solo dirigenti e funzionari apicali e che tutto il personale sarebbe di lì a poco confluito all'interno dell'aeroporto in quanto la compagnia stava per essere incorporata in Alitalia.

ARGOMENTO

“ Il datore di lavoro distaccatario è responsabile, in solido con il distaccante, della sicurezza sul posto di lavoro dei lavoratori distaccati ”

Cass., sez. Penale,
28 aprile 2017, n. 20309

AUTORE
RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro in Milano

Il legale rappresentante di un'azienda veniva condannato dalla Corte di appello di Lecce a sei mesi di reclusione, in quanto responsabile della morte di un dipendente distaccato presso tale società. La responsabilità del decesso derivava dall'inosservanza da parte del datore di lavoro distaccatario delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro, poiché il lavoratore era stata adibito ad un impianto di videosorveglianza posizionato su un capannone costruito con materiale non resistente

ed in assenza di idonee misure di sicurezza, oltre che del documento di valutazione dei rischi.

Il legale rappresentante proponeva ricorso in cassazione, affermando che l'attività svolta dal lavoratore era estranea al ciclo della lavorazione e che, invece, per l'attività produttiva svolta dall'azienda era presente il DVR oltre che le misure di competenza del datore di lavoro in tema di sicurezza. Di conseguenza il datore di lavoro considerava abnorme ed esorbitante il comportamento del →



lavoratore, di cui non si riteneva responsabile poiché riferibile ad un evento derivante dalla condotta imprevedibilmente colposa del lavoratore. Inoltre, il legale rappresentante affermava che, ai sensi del D.lgs 276/2003, non era previsto alcun obbligo, in capo al distaccatario, di informazione e formazione del lavoratore circa i rischi connessi allo svolgimento delle mansioni e che, pertanto, gli obblighi in materia antinfortunistica continuavano a gravare solo sul distaccante.

La Corte di Cassazione ha sottolineato che il comportamento del lavoratore non può essere considerato abnorme,

poiché la società non aveva predisposto il necessario strumentario di prevenzione dei rischi e quindi l'infortunio era attribuibile all'insufficienza di tutele, non adottate dal datore di lavoro. Inoltre, la Corte ha evidenziato come la responsabilità dell'infortunio fosse sia del distaccatario che del distaccante, in quanto anche il distaccatario deve garantire la sicurezza del posto del lavoro oltre che per i propri dipendenti anche per i lavoratori distaccati.

La Corte rigetta quindi il ricorso e condanna il datore di lavoro.

ARGOMENTO

“ Legittimo licenziare il lavoratore che abusa degli strumenti aziendali ”

Il lavoratore, licenziato per giusta causa per aver abusato della connessione internet aziendale, impugnava il licenziamento adducendo di non essere mai stato messo a conoscenza del regolamento sull'utilizzo delle dotazioni aziendali.

Mentre in primo grado il ricorso veniva parzialmente accolto, in Appello i giudici non confermano la pronuncia. Il lavoratore ricorre in Cassazione. I motivi sono considerati infondati. A nulla, infatti, rilevano i motivi addotti dal lavoratore in base ai quali egli non conosceva il regolamento aziendale sull'utilizzo della strumentazione né tantomeno rileva che non fosse stata data pubblicità al codice disciplinare.

Con l'occasione i Giudici ribadiscono che è “consolidato l'orientamento di legittimità, per il quale “l'onere di pubblicità del cosiddetto codice disciplinare, previsto dall'art. 7, primo comma, della legge n. 300 del 1970, si applica al licenziamento disciplinare soltanto nei limiti in cui questo sia stato intimato per una delle specifiche ipotesi di comportamento illecito vietate e sanzionate con il provvedimento espulsivo da norme della contrattazione collettiva o da quelle validamente poste dal datore di lavoro - entrambe soggette all'obbligo della pub-

blicità per l'esigenza di tutelare il lavoratore contro il rischio di incorrere nel licenziamento per fatti da lui non preventivamente conosciuti come mancanze”. Ciò non vale, invece, quando, senza avvalersi di una di queste specifiche ipotesi, il datore di lavoro contesti un comportamento che, secondo quanto accertato in fatto dal giudice del merito, integri una violazione di una norma penale, o sia manifestamente contrario all'etica comune, ovvero concreti un grave o comunque notevole inadempimento dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro, quali sono gli obblighi di diligenza e di fedeltà prescritti dagli artt. 2104 e 2105 c. c., poiché in tali casi il potere di licenziamento deriva direttamente dalla legge (art. 2119 c.c. e artt. 1 e 3 della legge n. 604 del 1966): (Cass. n. 14615/2000. Conformi, fra le altre: n. 6134/2001; n. 23120/2004).

Respinta, poi, perché ritenuta infondata dalla Corte è anche l'opposizione del lavoratore che considera illegittimo il controllo a distanza da parte dell'azienda. Non di questo si era trattato avendo infatti l'azienda controllato non la prestazione lavorativa ma gli illeciti comportamenti del lavoratore idonei a ledere il patrimonio aziendale. →

Cass., sez. Lavoro,
15 giugno 2017, n. 14862

AUTORE

BARBARA BRUSASCA
Consulente del Lavoro in Milano



La Suprema Corte, a fronte dell'ampio utilizzo indebito dello strumento aziendale da parte del lavoratore, considera il comportamento contrario alle elementari regole del vivere comune. Non ci si è trovati infatti di fronte ad uso sporadico e/o eccezionale della dotazione aziendale, ma sistematico al punto da ritenere la condotta

non solo reiterata ma intenzionale.

I giudici della Cassazione respingono quindi il ricorso confermando la legittimità del provvedimento espulsivo "pur dando atto di una serie di elementi idonei a privare di un persuasivo fondamento la ritenuta giusta causa di recesso."

ARGOMENTO

Spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva

Cass., sez. Lavoro,
22 maggio 2017, n. 12825

AUTORE

PATRIZIA MASI
Consulente del Lavoro in Milano

La sentenza in oggetto è l'elemento finale di una controversia che ha visto opposta la Società Autostrade ad un proprio dipendente. La controversia, sfociata nel licenziamento del dipendente, verteva sulle norme di comportamento e di svolgimento del servizio come regolamentate dal contratto di lavoro e dal codice etico aziendale.

I rilievi che avevano dato origine al licenziamento riguardavano sostanzialmente incongruenze negli orari di lavoro e mancanze nelle prestazioni lavorative fornite; l'accertamento di queste irregolarità era avvenuto sia con attività ispettiva propria del personale della società sia con confronto/supporto di sistemi di controllo quali il telepass e la sala radio.

Il Giudice di primo grado, chiamato a giudicare sul caso, dichiarò illegittimo il licenziamento - sostituendolo con una multa ed una sospensione dal lavoro - non valutando il comportamento tenuto come una grave infrazione o comunque foriero di un grave nocimento morale o materiale alla società tale da giustificare il licenziamento stesso.

La Corte d'Appello, accogliendo il ricorso della società, affermava, invece, che il licenziamento non era viziato per difetto di proporzionalità in ragione della gravità dell'inadempimento ma le omissioni rilevate erano potenzialmente generatrici di gravi pregiudizi per l'incolumità pubblica e di danni patrimoniali e di immagine per la società, giustificando di conseguenza il licenziamento ai sensi dell'art. 2119 cc.

Avverso questa sentenza ricorreva il lavoratore deducendo violazione e falsa applicazione dell'art. 7 della legge n.

300 del 20 maggio 1970 e dell'art. 12 della legge n. 604 del 1966, in ordine all'insuperabilità delle sanzioni massime erogabili previste dalla contrattazione collettiva.

La Cassazione accoglieva l'istanza confermando che:

- (i) «deve escludersi che, ove un determinato comportamento del lavoratore, invocato dal datore di lavoro come giusta causa di licenziamento, sia contemplato dal contratto collettivo come integrante una specifica infrazione disciplinare cui corrisponda una sanzione conservativa, essa possa formare oggetto di una autonoma e più grave valutazione da parte del giudice, a meno che non si accerti che, nel sottoscrivere il contratto collettivo, le parti avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità della sanzione espulsiva»;
- (ii) va inoltre considerato che spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale spaziando dalla gravità del fatto, alla cronistoria delle modalità di attuazione del rapporto con particolare riferimento alla sua durata ed all'assenza di precedenti sanzioni, sino alla sua particolare natura e tipologia (v. anche Cass., n. 14586 del 2009, n. 2012 del 2013).

Non avendo la corte d'Appello effettuato alcuna delle valutazioni menzionate e, valutate le motivazioni addotte dal lavoratore corrette, la Corte accoglie il ricorso e rinvia alla stessa Corte d'Appello, in diversa composizione, la valutazione della parte sanzionatoria.

Continuano le attività del nostro Ente previdenziale a sostegno della Categoria. Pubblichiamo la circolare dell'ENPACL che prevede misure di sostegno al praticantato.

I delegati della Lombardia hanno chiesto al nostro Ente di prevedere anche il riconoscimento di misure economiche da destinare ai Colleghi che instaurino rapporti di praticantato al fine di sovvenzionare la partecipazione dei praticanti stessi a percorsi di formazione. Inoltre, è stato chiesto al Consiglio Nazionale di modificare il Regolamento della Formazione Continua Obbligatoria affinché si possano prevedere riconoscimenti di crediti formativi anche per le attività di insegnamento ai propri praticanti.

Attività di sviluppo e sostegno all'esercizio della professione dei propri associati

MISURE DI SOSTEGNO AL PRATICANTATO

Roma – 8 agosto 2017

PREMESSA

L'ENPACL, nella sezione "Continuità della professione" del programma annuale delle attività di sviluppo e sostegno all'esercizio della professione, prevede una specifica iniziativa a sostegno del praticantato.

Con tale progetto l'Ente, di fatto, intende favorire il praticantato, ossia il rapporto che si instaura tra un Consulente del Lavoro, che nel rapporto assume la posizione di *dominus* (o dante pratica), e un soggetto praticante, ai fini dell'acquisizione da parte di quest'ultimo della formazione teorico-pratica necessaria all'espletamento dell'esame di Stato.

Il sostegno al praticantato, infatti, risulta strategico per garantire un regolare e crescente flusso di iscritti all'Ente, condizione essenziale per il corretto funzionamento del sistema a ripartizione con il quale è finanziato l'ENPACL. Al riguardo, per incentivare sia i giovani che si avvicinano alla pratica professionale che il *dominus*, il Presidente Alessandro Visparelli ha stipulato con EMAPI (*Fondo sanitario riconosciuto dal Ministero della Salute, senza scopo di lucro, costituito da enti di previdenza privati con la finalità di costruire ed erogare prestazioni assistenziali a favore degli iscritti degli enti associati, tra cui l'ENPACL*) un'appa-

sita convenzione per garantire gratuitamente:

- a tutti i praticanti, la copertura dell'assistenza sanitaria integrativa (Garanzia A), vigente in favore di tutti gli iscritti all'ENPACL;
- a tutti i Consulenti del Lavoro che acquisiscano presso il proprio studio uno o più praticanti l'estensione ai propri familiari della copertura di assistenza sanitaria integrativa (Garanzia A).

Più in dettaglio, ad **entrambe queste due categorie** viene riconosciuta la copertura di assistenza sanitaria integrativa prevista dalla Garanzia A (*contro i rischi di gravi eventi morbosi e grandi interventi chirurgici*) e, in aggiunta, per i praticanti la copertura per invalidità permanente da infortunio.

BENEFICIARI

L'iniziativa è rivolta:

- ai praticanti l'attività professionale presso lo studio di un Consulente del Lavoro, iscritti nell'apposito registro tenuto a cura del Consiglio provinciale di riferimento;
- ai familiari del Consulente del Lavoro dante pratica.

REQUISITI DEI BENEFICIARI

Il dante pratica deve essere un Consulente del →

Lavoro iscritto all'ENPACL, non deve aver optato per altra Cassa di previdenza per liberi professionisti, pena l'esclusione dalla iniziativa. L'Ente garantisce la copertura sanitaria integrativa (Garanzia A) ai familiari del dante pratica, gratuitamente, con EMAPI, se non già assicurati in forma volontaria dallo stesso dante pratica.

L'Ente, su segnalazione del Consiglio provinciale di riferimento, mette sotto copertura sanitaria integrativa (Garanzia A) nonché copertura per invalidità permanente da infortunio i praticanti iscritti nell'apposito registro tenuto a cura del Consiglio provinciale.

MODALITÀ DI ACQUISIZIONE DEI DATI

Al fine di segnalare all'EMAPI i nominativi dei beneficiari da mettere sotto copertura, è indispensabile che il Consiglio provinciale fornisca all'ENPACL **l'elenco dei praticanti iscritti nell'apposito registro nonché dei loro dante pratica.**

Per la comunicazione di tali dati occorre utilizzare **esclusivamente** l'apposito file di *excel*, predisposto dall'Ente, a suo tempo inviato a tutti i Consigli provinciali. Ove il Consiglio Provinciale ne fosse sprovvisto, può richiederlo a staff@enpacl.it. Lo stesso recapito dovrà essere utilizzato per le successive comunicazioni inerenti il progetto.

INFORMATIVE ALLE PARTI INTERESSATE

Le comunicazioni periodiche trasmesse all'Ente dai Consigli provinciali sono raggruppate in un unico elenco che l'ENPACL, mensilmente, trasmette ad EMAPI. Quest'ultimo, provvede a mettere in copertura i soggetti indicati nel citato elenco con decorrenza dalla data di iscrizione nell'apposito registro dei praticanti, ovvero dal 16 aprile dell'annualità in corso se l'iscrizione, avvenuta precedentemente a tale data, è comunicata dal Consiglio provinciale successivamente all'inizio della nuova annualità assicurativa.

L'Ente comunica l'avvenuta messa in copertura sanitaria al praticante e al dante pratica. A quest'ultimo fornirà, altresì, l'apposito modulo con il quale potrà comunicare ad EMAPI i nominativi dei familiari da mettere in copertura sanitaria integrativa. Tale modulo dovrà essere inviato ad EMAPI utilizzando

l'indirizzo di posta elettronica info2@emapi.it

DECORRENZA

La decorrenza effettiva della copertura assistenziale inizia dalla data di iscrizione del praticante nell'apposito registro tenuto presso il Consiglio Provinciale di appartenenza. Cessato il periodo di pratica, la copertura sanitaria sarà assicurata sino a conclusione dell'annualità di polizza (dal 16 aprile al 15 aprile dell'anno successivo). *Ad esempio, un praticante che abbia cessato la pratica il 10 gennaio 2017, resta in copertura sino al 15 aprile dello stesso anno.*

Per tale ragione, è necessario che ogni variazione relativa alla posizione della pratica sia comunicata tempestivamente all'ENPACL. Ciò consente di evitare che permangano coperti da assicurazione soggetti che non ne hanno diritto. Infatti, una volta confermata, la copertura annuale resterà attiva per l'intera annualità assicurativa.

CASI PARTICOLARI

Trasferimento di studio di un praticante

Ai fini della determinazione della decorrenza della copertura sanitaria integrativa è necessario conoscere esattamente la data di inizio e di cessazione della pratica presso un determinato dante pratica. Pertanto, il Consiglio provinciale deve fornire all'Ente comunicazione puntuale circa le date di inizio e di termine di pratica presso ciascuno studio interessato.

Tardiva comunicazione

Eventuali rapporti di pratica professionale iniziati antecedentemente al 16 aprile 2017, comunicati all'Ente successivamente a tale data, sono oggetto di copertura assicurativa far data dalla nuova annualità 2017/2018 (dal 16 aprile 2017).

Mancata comunicazione di fine pratica

In assenza di comunicazione della data di fine praticantato, l'Ente considera tale scadenza dopo diciotto mesi dalla data della iscrizione nell'apposito registro.

Alcuni dati

Per l'annualità in corso (16 aprile 2017/15 aprile 2018), sono attualmente in copertura 530 praticanti.



Consulti del Lavoro
Consiglio Provinciale
dell'Ordine di Milano

con il patrocinio della
Consulta dei CPO della Lombardia



A.N.C.L.
Sindacato Unitario
U.P. di Milano

con il patrocinio dell'
ANCLSU Lombardia



CONVEGNO
Il lavoro autonomo e l'Europa
I Fondi Europei per i lavoratori autonomi
Jobs Act del lavoro autonomo

Milano, 15 settembre 2017, ore 14,00 – 18,00
Auditorium Don Bosco - Via M. Gioia, 48 – Milano

PROGRAMMA

- Ore 13,,30 *Registrazione partecipanti*
Ore 14,00 *Saluti*
Giuseppe Sala, Sindaco di Milano*
Laura Specchio, Presidente Commissione Lavoro, Attività Produttive, Commercio- Comune Milano
Potito di Nunzio, Presidente Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano
Alessandro Graziano, Presidente A.N.C.L. U.P. di Milano
- Ore 14,30 *Introduzione*
Potito di Nunzio, Coordinatore Centro Studi e Ricerche Ordine Consulenti del Lavoro di Milano
- Relazioni e Relatori**
Il lavoro autonomo e l'Europa – Prospettive, Fondi e strumenti disponibili
Marina Calderone, Presidente del CNOCDL e Membro del Comitato Economico Sociale Europeo
Brando Benifei, Eurodeputato, membro Commissione Occupazione e Affari Sociali
- Il Jobs Act dei lavoratori autonomi e lo smart working: quali le novità e punti di forza*
Chiara Gribaudo, Parlamentare, estensore della legge 81/2017
Andrea Asnaghi, Coordinatore Sezione Semplificazioni del Centro Studi di Milano
- L'ANCL NAZIONALE e l'idea di partecipare al bando per Punto di Contatto Locale Erasmus Y.E.*
Dario Montanaro, Presidente Nazionale Ancl SU
- La previdenza dei liberi professionisti e riscatto periodi di lavoro all'estero*
Alessandro Visparelli, Presidente del CdA ENPACL
- Ore 17,30 *Dibattito e risposta a quesiti*
Moderatore: Riccardo Bellocchio, Coordinatore Sezione Studi e Ricerche del Centro Studi
- Ore 18,00 *Termine dei lavori*

*In attesa di conferma

I quesiti dovranno pervenire entro il 13 settembre 2017 all'indirizzo e-mail info@consulentidellavoro.mi.it Evento gratuito valido ai fini della Formazione Continua Obbligatoria. Dà diritto a n. 4 crediti per gli iscritti agli Ordini dei Consulenti del Lavoro Prenotazione obbligatoria sul sito www.consulentidellavoro.mi.it

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