

02

CENTRO STUDI EXPERIENCE

LA PAROLA AI GIOVANI DELL'ANCL



EXPERIENCE





Il razzo ormai è partito! E sta raggiungendo l'orbita!

Eccoci qua, con il secondo numero della rivista
"CENTRO STUDI EXPERIENCE - LA PAROLA AI GIOVANI DELL' ANCL"

Presentiamo oggi altri giovani consulenti e praticanti del lavoro del Centro Studi Experience e i loro preziosi contributi.

Il confronto è forse uno degli aspetti più stimolanti della nostra professione. Noi giovani professionisti, lo vediamo e viviamo tutti i giorni in redazione. I mille messaggi, chiamate e incontri da remoto sono la nostra forza. Grazie all'incontro e talvolta allo "scontro" tra le menti, mettiamo a disposizione una carrellata di temi uno più interessante dell'altro.

Vi trasportiamo dentro la realtà del Centro Studi Experience!

La nostra missione continua e qui vi deliziamo con **temi super attuali**, ma anche con **approfondimenti su argomenti "evergreen"**.

In questo numero:

- rispondiamo al grido d'aiuto di aziende e consulenti con uno spazio dedicato ai mille dubbi sorti in tema di "Bonus 200 euro ex art. 31 D.L. n. 50/2022".
- Ministero del Lavoro e Ispettorato ci hanno "regalato" nuove regole in tema di comunicazioni lavoro autonomo occasionale e comunicazioni dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità. Ovviamente non può mancare qualche dritta sull'esonero turismo e stabilimenti balneari.
- contenuti freschissimi in tema giurisprudenziale: analisi approfondita di una recente pronuncia della Corte Costituzionale riguardo all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, e due sentenze riguardanti una macro area bollente: i licenziamenti!

Di certo non si possono perdere le rubriche speciali. Le parole hanno un peso e, a volte, non conoscerne a pieno il significato può veramente farti sprofondatare.

Dulcis in fundo: se è vero che tutti i consulenti sono stati praticanti...sorpresa! In questo numero trovate anche un interessante confronto sul rapporto dominus-praticante.

Anche a te, praticante, sudavano le mani prima di conoscere il tuo/la tua dominus? Anche tu Dominus, hai avuto dubbi riguardo alla gestione dei praticanti e delle loro responsabilità? Ogni relazione ha le proprie peculiarità, ma TU CORRI a vedere il video dell'intervista sui social del Centro Studi.

Buona lettura!

Continua a seguirci, invia i tuoi quesiti e richieste di approfondimenti su:

Instagram: https://www.instagram.com/centro_studi_experience/?hl=en

Blog: <https://www.centrostudiexperience.com/>

Facebook: <https://www.facebook.com/centrostudiexperience>

o invia una mail a centrostudi@anclsu.com



01

APPROFONDIMENTI

Alle porte l'erogazione una tantum da 200 euro: chi saranno i beneficiari?
di **Angela Biscarini**

Bonus 200 euro una tantum: come rispondere ai dubbi dei clienti senza impazzire
di **Carola Onnis**

Rapporto di lavoro autonomo occasionale e nuova comunicazione obbligatoria: risposte a domande frequenti
di **Mattia Agosta**

Rapporti di lavoro in codatorialità: come funziona la comunicazione Unirete?
di **Bianca Barbus**



03

QUESITI

Esonero contributivo nei settori del turismo e degli stabilimenti termali. In attesa di maggiori chiarimenti
di **Elisa Chiorlin**



02

COMMENTI A SENTENZE


- Dipendente utilizza espressioni scortesie con il cliente? La Cassazione dice no al licenziamento per giusta causa
di **Greta Kurti**
- Malattia e svolgimento di altre attività: la Cassazione ribadisce quando il licenziamento è illegittimo
di **Giulia Mazzola**
- Corte Costituzionale e Riforma Fornero: l'eliminazione del carattere manifesto dell'insussistenza del fatto
di **Paola Barresi**



04

RUBRICHE SPECIALI

- Lo Studio dell'Anclista
di **Bianca Barbus**
- Il vocabolario del CdL!
di **Silvia Cavallotti, Eleonora Maria Fongaro e Giusy Catone**

The background of the entire page is a repeating pattern of magnifying glasses. Each magnifying glass is composed of a circular lens and a handle, rendered in a light blue color. The magnifying glasses are arranged in a grid-like pattern, slightly offset from each other, creating a textured, patterned effect.

**AUTORI
DI QUESTO
NUMERO**

Centro Studi Experience



Giulia Mazzola



Descrizione:

Ho conseguito la laurea in Consulenza del Lavoro e Giurista d'impresa presso l'Università degli Studi di Brescia nel 2018; dopo il periodo di praticantato allo Studio Paoli di Tione di Trento ho sostenuto l'esame di abilitazione alla professione e, da aprile 2022, sono iscritta all'Albo Provinciale di Trento.



Interessi:

Per il diritto del lavoro, la contrattualistica, il rapporto con gli enti e la semplificazione del diritto del lavoro.



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Angela Biscarini



Descrizione:

Dopo essermi laureata in scienze dei servizi giuridici-consulenza del lavoro all'Università di Perugia, ho intrapreso la pratica da consulente del lavoro presso lo studio Minciarelli Biscarini di Perugia.



Interessi:

Per il diritto del lavoro, in particolare la parte contrattualistica, per il welfare aziendale e l'ambito della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Greta Kurti



Descrizione:

Dopo aver conseguito la laurea in Consulente del lavoro e delle relazioni aziendali presso l'Università Alma Mater Studiorum di Bologna, ho intrapreso la pratica per l'abilitazione alla professione presso lo Studio Legale d.ssa Cristina di Ravenna.



Interessi:

Tutto ciò che riguarda il Diritto del lavoro nella sua complessità e sfumatura.



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Carola Onnis



Descrizione:

Mi sono laureata in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Cagliari con una tesi dal titolo "Il diritto di informare e di essere informati tra fake news, hate speech, post-verità e disinformazione", nel maggio 2020. Attualmente sono Praticante Consulente del Lavoro presso lo Studio Fabrizio Manca di Serrenti, circondata da un ambiente familiare altamente stimolante.



Interessi:

La mia passione per il mondo dell'informazione e della comunicazione si fondono con gli interessi per il diritto del lavoro in generale, ma la mia propensione è per le politiche attive, l'amministrazione del personale e l'ambito della sicurezza sul lavoro.



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Elisa Chiorlin



Descrizione:

Sono iscritta all'Albo dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Padova da Gennaio 2020 ed attualmente collaboro presso lo Studio Gambalunga & Partners. In questi anni ho avuto la possibilità di rispondere attivamente ai molteplici quesiti posti dai clienti, oltre ad occuparmi degli aspetti principali relativi alla nostra professione. Inoltre spesso coadiuvo altri professionisti nella redazione di perizie e relazioni nell'ambito delle procedure concorsuali.



Interessi:

Sono appassionata di diritto del lavoro soprattutto nelle sfaccettature che assume a seconda della contesto in cui è inserito, come ad esempio nel diritto concorsuale o nella disciplina del Terzo Settore.



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Bianca Barbus



Descrizione:

Diplomata presso il Liceo Classico "G. Prati" di Trento, laureata in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Trento con una tesi dal titolo "Intelligenza Artificiale in medicina. Profili giuridici", praticante consulente del lavoro a Santa Maria La Longa (UD) presso lo Studio J&T di Jannis C. e Tortolo E. dove mi occupo principalmente di collocamento, contrattualistica, contributi, elaborazione paghe e ricerca del personale.



Interessi:

Diritto del lavoro, diritto digitale, diritto civile, soft skills per imprenditori, professionisti e lavoratori in genere.



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Paola Barresi



Descrizione:

Dopo aver conseguito la laurea in Giurisprudenza presso l'Università Statale di Milano, mi sono abilitata alla professione di Consulente del Lavoro nel Dicembre 2021. Attualmente lavoro presso EY, sede di Milano.



Interessi:

Salute e sicurezza sul lavoro, Diritto della previdenza sociale, Diritto del lavoro comparato (diritto europeo e internazionale)



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Mattia Agosta



Descrizione:

Laureato in Economia Aziendale ed iscritto all'Albo dei Consulenti del Lavoro di Genova da febbraio 2021, attualmente collaboro con lo Studio Marti & Gavazza STP di Genova.



Interessi:

Per il diritto del lavoro, diritto previdenziale e tutto quanto concerne la professione di Consulente del Lavoro, in particolare la contrattualistica individuale ed aziendale, rapporti con gli enti, welfare aziendale e vertenze di lavoro.



Consulente del Lavoro



Praticante

01

APPROFONDIMENTI



Alle porte l'erogazione una tantum da 200 euro: chi saranno i beneficiari?

di Angela Biscarini

Il Decreto legge 17 maggio 2022, n. 50, c.d. Decreto Aiuti, ha introdotto un'indennità una tantum di 200 euro a favore dei **lavoratori dipendenti e altri soggetti quali pensionati, disoccupati, lavoratori stagionali e dello spettacolo, percettori del reddito di cittadinanza, collaboratori domestici, lavoratori a tempo determinato, intermittenti, titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ed infine anche i lavoratori autonomi**. La ratio di tale misura deriva dalla volontà di contenere sia l'aumento dei carburanti e dell'energia, ma anche dei beni primari, visto il continuo aumento del tasso d'inflazione dovuto all'accentuarsi della crisi economica.

Nell'attesa di scoprire se tale misura sia di effettivo aiuto ai lavoratori, andiamo a scoprire come funziona.

Il lavoratore dipendente per poter beneficiare del bonus deve rispettare determinati requisiti.

In base a quanto citato dall'articolo 31 D.L. n. 50/2022, il criterio di erogazione scelto per l'attribuzione del bonus si basa su requisiti previdenziali secondo i quali il lavoratore dipendente deve aver beneficiato, per almeno un mese del primo quadrimestre 2022, della **riduzione contributiva dello 0,8%**. Tale riduzione è stata prevista nei confronti di coloro che percepiscono mensilmente una retribuzione lorda imponibile non superiore a 2.692 euro.

Inoltre, il suddetto dipendente, non dovrà essere titolare dei trattamenti di cui all'articolo 32 per i quali sono previste altre modalità di erogazione che vedremo in seguito.

L'erogazione dei 200 euro è prevista in via automatica, o quasi, da parte del datore di lavoro con la retribuzione **elargita nel mese di luglio 2022**. Tuttavia, per poter usufruire di tale bonus, è necessario che il datore di lavoro riceva dal lavoratore una dichiarazione che attesti di non percepire già il bonus da un altro rapporto di lavoro o ad altro titolo. La norma però non specifica in modo pratico come deve essere predisposta la dichiarazione del dipendente, se in modo spontaneo da parte del lavoratore o tramite un modello fornito dal datore di lavoro. In tal caso, per evitare problemi futuri, l'opzione della distribuzione di un modello specifico da parte del datore di lavoro sembra essere la soluzione migliore.

L'Inps con il messaggio n. 2397 del 13/06/2022 ha menzionato l'ipotesi in cui più datori di lavoro si trovino ad erogare la predetta indennità allo stesso lavoratore. Si precisa, al riguardo, che l'importo indebitamente riconosciuto al lavoratore, ai fini del recupero, sarà suddiviso in parti uguali tra i diversi datori di lavoro interessati alla restituzione.

Il datore di lavoro, nelle denunce di **competenza del mese di luglio 2022**, potrà recuperare il credito maturato attraverso la denuncia UniEmens esponendo il codice elemento "L031", avente il significato di "*Recupero indennità una tantum articolo 31, comma 1 decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50*" (si rimanda ancora al messaggio Inps n. 2397 del 13/06/2022).

Secondo vie ufficiose, l'Inps si sta confrontando con il Ministero del Lavoro per far sì che l'erogazione del bonus avvenga con la retribuzione del mese di luglio erogata entro la fine dello stesso mese o all'inizio del mese successivo, si resta, dunque, in attesa di ulteriori chiarimenti da parte dell'istituto. Tale via risulta essere la più sensata anche per i datori di lavoro che così facendo non devono anticipare di un mese l'erogazione del bonus.

La peculiarità dell'indennità è l'erogazione **una tantum** che consiste nel pagamento straordinario dell'indennità che esclude la sua periodicità e ripetizione nel tempo (si rimanda alla rubrica "Il vocabolario del CDL" per approfondire). Il comma 3 dell'articolo 31 specifica che il bonus non è cedibile, sequestrabile, né pignorabile e non costituisce reddito né ai fini fiscali né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali ed assistenziali.

Come accennato all'inizio dell'approfondimento e in base a quanto enunciato all'articolo 32 del decreto in esame, vi sono altre categorie di lavoratori e non alle quali verrà riconosciuto il bonus in via automatica o su domanda dell'interessato.

Vediamoli nel dettaglio.

Da una parte troviamo coloro ai quali verrà riconosciuta l'indennità in modo automatico ovvero:

- **i titolari di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione**, con decorrenza entro il 30 giugno 2022 e reddito personale assoggettabile ad IRPEF, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non superiore per l'anno 2021 a 35.000 euro;
- **i lavoratori in NASPI o DISCOLL** che hanno percepito per il mese di giugno 2022 le suddette prestazioni;
- **i lavoratori percettori di disoccupazione agricola** nel corso del 2022, di competenza del 2021;
- **i lavoratori stagionali e dello spettacolo** che nel 2021 siano stati beneficiari di una delle indennità previste dall'articolo 10, commi da 1 a 9 D.L. n. 41/2021, e dall'articolo 42 del D.L. n. 73/2021 (indennità riguardanti l'emergenza COVID-19);
- **i nuclei beneficiari del reddito di cittadinanza.**

Dall'altra parte coloro ai quali verrà riconosciuta previa apposita domanda ovvero:

- **i lavoratori domestici** che abbiano in essere uno o più rapporti di lavoro, alla data di entrata in vigore del presente decreto;
- **i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa** con contratti attivi all'entrata in vigore del suddetto decreto, iscritti alla gestione separata e che abbiano reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 35.000 euro per l'anno 2021;
- **i lavoratori stagionali, a tempo determinato e i lavoratori intermittenti** che nel 2021 abbiano svolto la prestazione per almeno 50 giornate e che abbiano percepito dai suddetti rapporti un reddito non superiore ai 35.000 euro per l'anno 2021;
- **i lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo** che, nel 2021 abbiano almeno 50 contributi giornalieri versati e che abbiano percepito dai suddetti rapporti un reddito non superiore ai 35.000 euro per l'anno 2021;
- **i lavoratori autonomi, privi di partita IVA**, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie che, nel 2021 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali. Essi devono aver accreditato per il 2021 almeno un contributo mensile e l'iscrizione alla Gestione separata alla data di entrata in vigore del decreto;
- **gli incaricati alle vendite a domicilio** con un reddito superiore a 5.000 euro per l'anno 2021, in possesso di una partita iva attiva e iscritti alla Gestione separata al momento dell'entrata in vigore del decreto;

- **i lavoratori autonomi e i professionisti iscritti alle gestioni previdenziali Inps** che nel periodo d'imposta 2021 non abbiamo percepito un reddito complessivo superiore a 35.000 euro.

Infine, dopo aver elencato tutti i destinatari del bonus 200 euro, si rimanda sia al quesito, per chiarire gli aspetti tecnici dello stesso, che alla tabella semplificata, per una visione completa e schematica dei destinatari.

Bonus 200 euro una tantum: come rispondere ai dubbi dei clienti senza impazzire

di Carola Onnis

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.L. n. 50 del 17 maggio 2022 *l'indennità una tantum*, già in precedenza prospettata, ha subito ulteriori precisazioni ed è stata ampliata la platea dei possibili beneficiari.

Il "Decreto aiuti" ha però originato non poche criticità e nuovi quesiti da parte degli interessati che si rivolgono ai **Consulenti del Lavoro** per tentare di giungere ad una possibile chiarezza del sistema abbozzato.

Con tale rassegna si tenta di dare risposta ad alcuni dei quesiti che concretamente hanno interessato la categoria sulla questione.

"L'indennità una tantum riconosciuta agli intermittenti funziona nelle stesse modalità previste per l'indennità riconosciuta ai dipendenti?"

Ai lavoratori dipendenti ex articolo 31 D.L. n. 50/2022, che nel primo quadrimestre di quest'anno abbiano beneficiato dell'esonero dello 0,80% per almeno una mensilità, è riconosciuto il cosiddetto **bonus di 200 euro una tantum** in *via automatica*: poiché sarà rintracciabile sulla retribuzione erogata nel mese di luglio 2022 dal datore di lavoro. Il tutto **previa dichiarazione** del lavoratore attestante la non titolarità di prestazioni di cui all'articolo 32, commi 1 e 18, in particolare, quindi, di non essere destinatario del reddito di cittadinanza o di alcun trattamento di forma pensionistica.

L'articolo 32 del D.L. n. 50/2022 regola *l'indennità una tantum per pensionati e altre categorie di soggetti*, in particolare è il comma 13 a menzionare tra i beneficiari la categoria degli **intermittenti**. L'indennità come per i lavoratori dipendenti potrà essere fruita per una sola volta ed è comunque pari a 200 euro ma sarà erogata dall'Inps dietro *domanda* e a soggetti intermittenti che nel 2021 abbiano svolto prestazioni per almeno 50 giornate e che abbiano un reddito derivante da tali rapporti non superiore a 35.000 euro per l'anno 2021.

"Ai tirocinanti è riconosciuta tale indennità?"

Da una lettura di quanto disposto agli articoli 31 e 32 del D.L. n. 50/2022 tra le categorie beneficiarie alle quali spetta il bonus di 200 euro non si fa alcuna menzione di quella dei tirocinanti.

Si parla, infatti, all'articolo 31 di indennità una tantum per i lavoratori dipendenti e all'articolo 32 di indennità una tantum per pensionati e altre categorie di soggetti – lavoratori domestici, percipienti la disoccupazione agricola, collaboratori coordinati e continuativi, lavoratori stagionali, intermittenti lavoratori dello spettacolo, autonomi, privi di partita IVA, incaricati alle vendite a domicilio, titolari di partita Iva e beneficiari del reddito di cittadinanza - tra le quali mai viene esplicitata quella di tirocinante dovendosi dunque concludere che il bonus di 200 euro non venga ad essi riconosciuto.

"Part time: quando i rapporti sono due come si esplica la fattispecie? L'indennità una tantum spetta due volte?"

L'articolo 31 del D.L. n. 50/2022 nel disciplinare il funzionamento dell'indennità una tantum per i lavoratori dipendenti precisa al comma 2 come i 200 euro spettino ai lavoratori dipendenti *"una sola volta, anche nel caso in cui siano titolari di più rapporti di lavoro"*. Per tale motivo nel caso in oggetto

l'indennità spetterà per un solo rapporto di lavoro nonostante ne esistano due di part time intercorrenti.

“Netto concordato: il bonus una tantum deve essere ricompreso all'interno del compenso lordo stabilito tra le parti?”

Nel caso in cui l'indennità una tantum vada elargita in favore di un lavoratore dipendente che abbia in busta un netto concordato con il datore di lavoro si consiglia di non ricomprensere all'interno del compenso concordato il bonus ma che venga scorporato da esso, non essendoci comunque tassative disposizioni in merito. Si ricorda, inoltre, che l'indennità, come precisa al comma 3 l'articolo 31 del D.L. n. 50/2022, *“non costituisce reddito né ai fini fiscali né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali ed assistenziali”*.

“Come è bene comportarsi nel caso in cui il soggetto percepisca reddito da pensione e un altro reddito derivante da altro rapporto o altro introito personale?”

L'indennità una tantum prevista per pensionati e altre categorie di soggetti è regolamentata dall'articolo 32 del D.L. n. 50/2022.

Beneficiari sono *“soggetti residenti in Italia, titolari di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione, con decorrenza entro il 30 giugno 2022 e reddito personale assoggettabile ad IRPEF, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non superiore per l'anno 2021 a 35.000 euro”* come ricorda il comma 1 dell'articolo 32. Tale indennità è riconosciuta una sola volta - una tantum - alle categorie previste dal comma 1 anche quando tale soggetto svolga attività lavorativa, come precisa il successivo comma 6. I 200 euro sono quindi riconosciuti nel caso in cui si rimanga nella soglia dei 35.000 euro annui e solo una volta e si precisa inoltre - comma 20 - che le prestazioni previste per tali categorie sono incompatibili con quelle di cui beneficiano i lavoratori dipendenti ex articolo 31, essendo dunque corrisposte a ciascun soggetto avente diritto una sola volta.

Per concludere il comma 2 dell'articolo 32 viene in soccorso per il computo del reddito personale assoggettabile ad IRPEF: *“al netto dei contributi previdenziali ed assistenziali, sono esclusi i trattamenti di fine rapporto comunque denominati, il reddito della casa di abitazione e le competenze arretrate sottoposte a tassazione separata”*.

Con la disamina di tali fattispecie si spera di aver snellito - almeno in parte - il quotidiano lavoro di interpretazione e conseguente consulenza affrontato da praticanti e CDL nell'approccio costante con le normative e i clienti bramosi di conoscere e soprattutto comprendere in concreto determinate questioni.

Dopotutto, se il cliente chiama la categoria risponde.

P.s. Se dovessero aggiungersi nuovi quesiti non esitate a contattarci all'indirizzo e-mail centrostudi@anclu.com

DECRETO-LEGGE 17 maggio 2022, n. 50 - tabella riassuntiva Indennità una tantum

BENEFICIARI	CONDIZIONI DI SPETTANZA	RICONOSCIMENTO	QUANDO
Lavoratori dipendenti (in forza al 01/07/2022) Art.31	<p>Ai <u>Lavoratori dipendenti in forza al 01/07/2022, che nel primo quadrimestre dell'anno 2022 hanno beneficiato dell'esonero contributivo 234/2021 (0,8% IVS) per almeno una mensilità</u>, è riconosciuta una somma a titolo di indennità una tantum pari a 200 euro.</p> <p>E' necessaria una dichiarazione del lavoratore che certifica di non essere titolare di altre prestazioni di cui Art.32 commi 8-18 es. pensioni/reddito di cittadinanza...)</p> <p>NB! L'indennità non è cedibile, né sequestrabile, né pignorabile e non costituisce reddito ai fini fiscali e previdenziali</p>	AUTOMATICO per il tramite dei <u>datori di lavoro</u>	busta paga di <u>luglio 2022</u>
Pensionati Art.32 (comma 1)	<p>Ai titolari di uno o più <u>trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione</u>, con decorrenza entro il 30 giugno 2022 e reddito personale assoggettabile ad IRPEF, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non superiore per l'anno 2021 a 35.000 euro, è riconosciuta una somma a titolo di indennità una tantum pari a 200 euro</p> <p>NB: L'indennità è corrisposta una sola volta, anche nel caso in cui il pensionato svolga attività lavorativa.</p>	AUTOMATICO per il tramite dell' <u>Istituto nazionale di previdenza sociale</u>	mensilità di <u>luglio 2022</u>
Lavoratori domestici (comma 8)	<p>Ai <u>lavoratori domestici che abbiano in essere uno o più rapporti di lavoro, alla data di entrata in vigore del presente decreto (18/05/2022)</u> è riconosciuta un'indennità una tantum pari a 200 euro.</p>	A DOMANDA le domande possono essere presentate presso gli <u>Istituti di Patronato</u>	mese di <u>luglio 2022</u>

Lavoratori in NASPI o DIS- COLL (comma 9)	Per coloro che hanno percepito per il <u>me</u> se di giugno 2022 le prestazioni DI NASPI o DIS-COLL, è riconosciuta una indennità una tantum pari a 200 euro.	AUTOMATICO per il tramite dell'Istituto nazionale di previdenza sociale	
Lavoratori percettori di disoccupazione e agricola (comma 10)	Per coloro che nel corso del 2022 percepiscono l'indennità di <u>disoccupazione agricola di competenza del 2021</u> è riconosciuta una indennità una tantum pari a 200 euro.	AUTOMATICO per il tramite dell'Istituto nazionale di previdenza sociale	
CO.CO.CO (comma 11)	Ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (art.409 c.p.c) con <u>contratti attivi</u> alla data di entrata in vigore del presente decreto e <u>iscritti alla Gestione separata</u> che hanno <u>reddito</u> derivante dai suddetti rapporti <u>non superiore a 35.000 euro per l'anno 2021</u> è erogata una indennità una tantum pari a 200 euro NB! I soggetti <u>non</u> devono essere titolari di trattamenti pensionistici e non devono essere iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.	A DOMANDA per il tramite dell'Istituto nazionale di previdenza sociale	
Lavoratori stagionali del turismo e dello spettacolo (comma 12)	Ai lavoratori che nel 2021 siano stati beneficiari di una delle indennità previste dall'articolo 10 commi da 1 a 9 del decreto-legge 22 marzo 2021 n. 41 e dall'articolo 42 del decreto-legge 25 maggio 2021 n. 73 è erogata un'indennità una tantum pari a 200 euro.	AUTOMATICO per il tramite dell'Istituto nazionale di previdenza sociale	
Lavoratori stagionali a tempo determinato e intermittenti (comma 13)	Ai lavoratori che nel 2021 hanno svolto la prestazione <u>per almeno 50 giornate</u> e che hanno <u>reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 35.000 euro (anno 2021)</u> è corrisposta un'indennità una tantum pari a 200 euro.	A DOMANDA per il tramite dell'Istituto nazionale di previdenza sociale	

<p>Lavoratori dello spettacolo (comma 14)</p>	<p>Ai lavoratori <u>iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo</u> che, nel 2021, hanno <u>almeno 50 contributi giornalieri versati e che hanno reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 35.000 euro (anno 2021)</u> è corrisposta un'indennità una tantum pari a 200 euro.</p>	<p>A DOMANDA per il tramite <u>dell'Istituto nazionale di previdenza sociale</u></p>	
<p>Lavoratori autonomi privi di partita IVA (comma 15)</p>	<p>Ai lavoratori che nel 2021 sono stati titolari di <u>contratti autonomi occasionali</u> (art. 2222 cc), per i quali è stato <u>accreditato almeno un contributo mensile</u>, e che alla data di entrata in vigore del decreto erano <u>già iscritti alla Gestione separata</u>, è erogata un'indennità una tantum pari a 200 euro.</p> <p>N.B! non devono essere iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.</p>	<p>A DOMANDA per il tramite <u>dell'Istituto nazionale di previdenza sociale</u></p>	
<p>Lavoratori incaricati alle vendite a domicilio (comma 16)</p>	<p>Ai lavoratori il cui <u>reddito, derivante dalle medesime attività nell'anno 2021, sia superiore a 5.000 euro</u> e che siano <u>titolari di partita IVA attiva e iscritti alla data di entrata in vigore del presente decreto alla Gestione separata</u>, è erogata un'indennità una tantum pari a 200 euro.</p>	<p>A DOMANDA per il tramite <u>dell'Istituto nazionale di previdenza sociale</u></p>	
<p>Nuclei beneficiari del reddito di cittadinanza (comma 18)</p>	<p>È corrisposta un'indennità una tantum pari a 200 euro.</p> <p>NB! <u>L'indennità non è corrisposta nei nuclei in cui è presente almeno un beneficiario delle indennità di cui all'articolo 31 (lavoratori dipendenti), e di cui ai commi da 1 a 16 del presente articolo.</u></p>	<p>AUTOMATICO per il tramite <u>dell'Istituto nazionale di previdenza sociale</u></p>	<p>mese di luglio 2022 unitamente alla rata mensile di competenza</p>
<p>Lavoratori autonomi e professionisti Art.33</p>	<p>Ai lavoratori autonomi e ai professionisti iscritti alle gestioni previdenziali dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e ai professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103, che abbiano <u>percepito nel periodo d'imposta 2021 un reddito complessivo non superiore a euro</u></p>	<p>A DOMANDA al Fondo per l'indennità una tantum per i lavoratori autonomi e i professionisti</p>	<p>Entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto, il Ministero del lavoro, con decreto, definirà i criteri e le modalità per la</p>

	<u>35.000</u> è riconosciuta un'indennità una tantum pari a 200 euro.		concessione dell'indennità
--	---	--	----------------------------



Rapporto di lavoro autonomo occasionale e nuova comunicazione obbligatoria: risposte a domande frequenti

di Mattia Agosta

Com'è noto, recentemente, il legislatore ha istituito la nuova comunicazione obbligatoria di avvio dei rapporti di lavoro autonomo occasionale, riportando alla luce alcuni quesiti ai quali spesso, nell'utilizzare tale forma contrattuale, si rischia di non porre abbastanza attenzione col rischio di non regolarizzare il lavoratore nel modo corretto.

Il primo di questi quesiti, a cui è opportuno rispondere, è **che cosa si intenda con l'espressione rapporto di lavoro autonomo occasionale?** È quel rapporto lavorativo inquadrato nell'articolo 2222 c.c., dove la prestazione viene resa dalla persona che si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e, ovviamente, senza vincolo di subordinazione.

Più comunemente conosciuti come quei rapporti lavorativi dove le due parti sono rappresentate da un committente e da un lavoratore non subordinato che emette una ricevuta di pagamento al committente, sulla quale viene applicata la ritenuta d'acconto del 20%. Inoltre, il lavoratore, non è obbligato all'iscrizione alle forme previdenziali obbligatorie sino al limite reddituale di 5000 euro annui, superati i quali sorge invece l'obbligo di iscrizione alla gestione separata Inps.

In quest'ultimo caso il legislatore ha disposto, con l'introduzione dell'articolo 44, c. 2, D.L. n. 269/2003, l'iscrizione alla gestione separata ma solo per i redditi fiscalmente imponibili superiori a 5000 euro nell'anno solare considerando la somma di tutti i compensi ricevuti da uno o più committenti, applicando, ai fini del calcolo dei contributi da versare, l'aliquota del 33,72% (nel caso dell'anno 2022 come disposto dalla Circolare Inps n. 25 dell'11 febbraio 2022), sempre suddivisa in un terzo a carico del lavoratore e due terzi a carico del committente.

È errato, infatti, pensare al limite di 5000 euro come un tetto entro il quale il lavoratore si possa definire occasionale, ma rappresenta solamente una soglia di rilevanza ai fini contributivi: il carattere occasionale della prestazione non esclude una esecuzione lunga o laboriosa con conseguente compenso di notevole entità.

Per poter procedere all'iscrizione alla gestione separata Inps, come meglio dettagliato nella Circolare dell'Istituto n. 103/2004, si devono applicare le medesime regole previste per i collaboratori coordinati e continuativi, con la particolarità, come già esaminato in precedenza, che l'iscrizione è prevista soltanto allorché gli emolumenti percepiti nell'arco dell'anno solare (quindi nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre) superino l'importo di 5000 euro ed a decorrere da tale momento.

Conseguentemente i contributi devono essere versati con le stesse modalità e termini previsti per i collaboratori coordinati e continuativi: entro il 16 del mese successivo al relativo pagamento, utilizzando il modello F24, inserendo le causali contributo CXX o C10, a seconda che si tratti di lavoratori privi di altra tutela previdenziale o di lavoratori iscritti ad altra gestione previdenziale obbligatoria o titolari di pensione.

In entrambi i casi (superamento o non superamento del limite di 5000 euro), il committente non è tenuto ad iscrivere all'Inail il lavoratore autonomo occasionale.

Ma chi è un lavoratore autonomo occasionale? Leggendo tale quesito la risposta è facilmente intuibile: è quel lavoratore che rispetta i due requisiti fondamentali di autonomia e occasionalità nell'eseguire la prestazione lavorativa.

Dal punto di vista dell'autonomia, tale tipologia contrattuale deve essere ricondotta ad un vero e proprio lavoro autonomo, come se fosse un lavoratore possessore di Partita Iva, e pertanto non vi deve essere alcun vincolo di subordinazione. Il lavoratore deve auto-organizzare il proprio lavoro, deve, in linea generale, utilizzare i propri mezzi e concordare il compenso con il committente.

Il secondo requisito, quello dell'occasionalità, individua la prestazione svolta dal lavoratore come una prestazione non abituale e non ripetitiva nel tempo. Non vi è un limite massimo di prestazioni che possono essere rese nel corso dell'anno ma, come già detto, si deve trattare di prestazioni occasionali, conseguentemente maggiore è il numero di incarichi, maggiore sarà il rischio che le prestazioni non possano rientrare nella definizione di occasionalità. Potrebbe essere il caso in cui un'attività venga ripetuta più volte nel corso dell'anno anche se con un numero minimo o nel caso in cui la stessa attività venga svolta per più committenti anche se con guadagni modesti.

Per meglio comprendere chi sia il lavoratore autonomo occasionale è opportuno fare alcuni esempi:

- colui che crea un sito Internet, ovviamente se fatto in maniera occasionale (altrimenti si dovrà prevedere l'apertura di una partita IVA), può rientrare nel caso del lavoratore autonomo occasionale;
- l'attività resa da chi si occupa di tradurre un testo può utilizzare la forma contrattuale del lavoratore autonomo occasionale. Può essere, a titolo di esempio, il caso di un docente universitario in lingue straniere, che viene incaricato di tradurre un testo. In tal caso si potrà utilizzare la forma del lavoratore autonomo occasionale con conseguente emissione della notula di pagamento;
- può essere definito lavoratore autonomo occasionale, colui che per un singolo evento (e quindi senza abitualità) si presta come fotografo;
- un altro degli esempi più classici può essere l'esperto in un determinato argomento o in una materia che si occupa di:
 - o Fare da relatore ad un convegno
 - o Fare da insegnante ad un corso di formazione
 - o Scrivere un libro
- anche l'individuo che si occupa di creare contenuti video o fotografici può essere un lavoratore autonomo occasionale. Immaginiamo un giovane che si occupa di creare un video pubblicitario per l'azienda del padre, in tal caso ricorrerebbero entrambi i requisiti di autonomia ed occasionalità.

Ma tornando ad oggi le domande più frequenti riguardano **la nuova comunicazione obbligatoria: come e quando devo effettuare la comunicazione? Quali sono i rapporti soggetti all'obbligo?** La risposta deve essere ricercata nell'articolo 13 D.L. n. 146/2021, convertito in L. n. 215/2021, e nelle relative note operative redatte dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro¹.

¹ 1) Nota prot. n. 573 del 28 marzo 2022 - comunicazione lavoratori autonomi occasionali – termine periodo transitorio
2) nota prot. n. 393 del 1° marzo 2022 - integrazione FAQ del 27 gennaio 2022
3) nota prot. n.109 del 27 gennaio 2022 - ulteriori chiarimenti

Il nuovo obbligo introdotto dalla suddetta norma interessa **esclusivamente i committenti che operano in qualità di imprenditori**, quindi coloro, come sancisce l'articolo 2082 c.c., che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi. Proprio su questo punto, si sofferma la nota Prot. n. 109 del 27 gennaio 2022 emanata dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che nel ribadire come la nuova comunicazione sia un onere riservato a coloro che svolgono l'attività in qualità di imprenditori, esclude chiaramente da tale obbligo gli enti pubblici, la pubblica amministrazione e le associazioni sportive dilettantistiche oltre che gli studi professionali ove non siano organizzati in forma d'impresa.

L'INL ci viene in aiuto anche per definire quali siano i lavoratori non soggetti all'obbligo di comunicazione: infatti, la nota Prot. n. 29 dell'11 gennaio 2022, esclude, oltre ai rapporti di natura subordinata, anche di collaborazione coordinata e continuativa, le professioni intellettuali oggetto dell'articolo 2229 c.c. e tutte le attività di lavoro autonomo assoggettate al regime Iva.

La stessa nota accomuna la nuova CO per i lavoratori autonomi occasionali a quella già prevista per il lavoro intermittente, e pertanto stabilisce che la stessa debba essere inviata prima dell'inizio della prestazione lavorativa, con modalità telematica, all'Ispettorato Territoriale del Lavoro di competenza ove si svolge la prestazione lavorativa.

A far data da lunedì 28 marzo 2022 il Ministero del Lavoro, sul proprio portale servizi ha attivato una nuova applicazione che consente di effettuare la comunicazione obbligatoria dei rapporti di lavoro autonomo occasionale, prima trasmissibile solo a mezzo e-mail.

Il modulo telematico previsto dal Ministero del Lavoro dovrà contenere i seguenti elementi minimi:

- i dati del committente (ragione sociale, sede legale, C.F./Partita Iva);
- i dati del lavoratore autonomo occasionale (nome e cognome, data e luogo di nascita, residenza, dati del documento di identità ed il C.F.);
- una sintetica descrizione dell'attività;
- l'ammontare del compenso (solo qualora stabilito al momento dell'incarico);
- la data di avvio delle prestazioni occasionali;
- l'indicazione della sede dove verrà svolta la prestazione;
- l'arco temporale entro il quale potrà considerarsi compiuta l'opera o il servizio (scegliendo tra 7, 15 o 30 giorni).

Nell'ipotesi in cui l'opera o il servizio non sia compiuto nell'arco temporale indicato nell'ultimo punto, sarà necessario effettuare una nuova comunicazione.

Qualora manchino i dati suindicati, la comunicazione sarà considerata omessa dall'Ispettorato del Lavoro e sarà applicata la relativa sanzione amministrativa.

Una comunicazione già trasmessa potrà essere annullata, ovvero potranno essere modificati i dati ivi inseriti, in qualunque momento antecedente all'inizio dell'attività del prestatore.

Ma come si deve procedere in caso di malfunzionamento del portale ministeriale? Sul tema interviene l'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la nota Prot. 881 del 22 aprile 2022, prevedendo, al fine di salvaguardare la possibilità di adempiere all'obbligo di comunicazione anche in caso di malfunzionamento del sistema, di **consentire l'invio delle comunicazioni obbligatorie di avvio dei rapporti di lavoro autonomo occasionale anche a mezzo di posta elettronica**, utilizzando gli indirizzi

4) nota prot. n. 29 dell'11 gennaio 2022 - obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali

già citati nella nota dell'11 gennaio 2022. Prevedendo così anche una sorta di modello UNIURG anche per i lavoratori autonomi occasionali.

Tuttavia, l'ITL non limita esplicitamente l'utilizzo della suddetta modalità ai casi di malfunzionamento del sistema online, rimettendo alle aziende committenti la scelta sullo strumento da utilizzare per adempiere all'obbligo di comunicazione. I committenti, però, dovranno porre molta attenzione perché l'ITL ritiene opportuno inserire le aziende che utilizzano la suddetta modalità (e-mail) in una sorta di "black list". Pertanto, eventuali verifiche che gli uffici dell'ispettorato vorranno attivare saranno effettuate prioritariamente nei confronti dei committenti che abbiano utilizzato la posta elettronica quale strumento per adempiere all'obbligo di invio della comunicazione.

Ad ultimo è anche opportuno rispondere alla domanda **cosa succede se non viene inviata la comunicazione?** In caso di violazione dei suddetti obblighi di comunicazione viene applicata una sanzione amministrativa da euro 500 ad euro 2500 in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione. La sanzione potrà essere applicata anche nel caso in cui il rapporto di lavoro si protragga oltre il termine inizialmente indicato nella comunicazione originaria senza che si sia provveduto ad inviarne una nuova.

Inoltre, il rischio per il committente che non provvede all'invio della comunicazione obbligatoria diventa ancora maggiore in caso di accesso ispettivo. Infatti, se il personale ispettivo individuasse un lavoratore autonomo occasionale per il quale non sia stata preventivamente inviata la relativa comunicazione, quest'ultimo sarà computato nel limite del 10% dei lavoratori presenti ai fini della sospensione dell'attività imprenditoriale.

Rapporti di lavoro in codatorialità: come funziona la comunicazione Unirete?

di Bianca Barbus

Con la **nota n. 315 del 22 febbraio 2022** il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali enuncia le **nuove modalità di comunicazione dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità**, che dovrà effettuare l'impresa referente individuata nel contratto di rete stipulato ai sensi dell'articolo 3, c. 4-ter e sexies, D.L. n. 5/2009 convertito nella L. n. 33/2009.

I **contratti di rete**, ideati come forma di aggregazione tra imprese, permettono forme di collaborazione e cooperazione tra le stesse, che tuttavia rimangono indipendenti ed autonome. Lo scopo di tali contratti è di creare dei progetti in comune e di perseguire obiettivi condivisi, al fine di incrementare la competitività sui mercati e la capacità innovativa. Tra gli elementi che possono essere previsti in tali contratti vi è anche il **regime di codatorialità**, ossia la possibilità che le aziende stipulanti assumano insieme dei dipendenti, che dovranno prestare la propria attività lavorativa contemporaneamente per i datori di lavoro presenti nella rete.

La succitata nota del Ministero prevede che, dal 23 febbraio 2022, le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione della codatorialità nell'ambito di un contratto di rete vengano effettuate attraverso il **modello Unirete** accessibile dal sito www.servizi.lavoro.gov.it. Con riguardo ai rapporti di lavoro in codatorialità già in essere alla predetta data, è stato possibile effettuare, in via sanatoria, le comunicazioni entro il giorno 24 marzo 2022 compreso.

I nuovi adempimenti comunicativi devono essere effettuati da un'unica impresa retista, la quale è stata a suo tempo individuata come **referente nel contratto di rete**. Ai fini dell'abilitazione all'invio di tali comunicazioni, l'impresa referente deve, direttamente o tramite il proprio Consulente del Lavoro, allegare il contratto di rete, comprensivo delle regole di assunzione che disciplinano la codatorialità da cui risulti l'elenco delle imprese codatrici e l'individuazione dell'impresa referente.

Con il modello Unirete di **assunzione** l'impresa referente può comunicare i dati relativi ai nuovi rapporti di lavoro rientranti nel regime di codatorialità.

Per i lavoratori neoassunti in regime di codatorialità **dovrà essere individuato un datore di lavoro di riferimento** in capo al quale sono ricondotti gli obblighi di registrazione delle prestazioni lavorative sul libro unico del lavoro nonché gli adempimenti previdenziali e assicurativi. Si evince quindi che il trattamento previdenziale ed assicurativo del lavoratore in codatorialità viene sempre definito in base alla classificazione dell'impresa indicata nella comunicazione come datore di lavoro di riferimento.

I dati richiesti sono i medesimi previsti nell'ordinario modello Unilav, con una specifica ulteriore sulle mansioni svolte dal lavoratore. Il contratto collettivo di lavoro applicato al lavoratore sarà quindi quello del datore di lavoro di riferimento.

Giova ricordare che il lavoratore, sebbene assunto in codatorialità, deve essere adibito, ex articolo 2103 c.c., presso ciascun codatore alle mansioni dichiarate nella comunicazione e nel contratto di assunzione, oppure a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento.

Si segnala che l'impresa referente per le comunicazioni non è automaticamente individuata quale datore di lavoro di riferimento del lavoratore. Infatti, tale coincidenza non può esserci in tutti i casi in

cui il rapporto di lavoro preesistente al contratto di rete sia stato instaurato con un'impresa diversa da quella referente per le comunicazioni.

Il modello Unirete di **trasformazione** deve essere inviato nei vari casi di trasformazione del rapporto di lavoro, tra cui trasferimento o distacco.

In particolare, con riferimento all'istituto del distacco, va specificato se l'invio del lavoratore sia verso imprese non appartenenti alla rete o se avvenga verso imprese retiste non rientranti tra i soggetti codatori.

Il modello Unirete di **proroga** viene utilizzato solo qualora il rapporto a termine venga prorogato oltre la scadenza inizialmente stabilita.

Il modello Unirete di **cessazione** è da inviare nelle ipotesi in cui cessi il regime di codatorialità a seguito del venir meno della rete, per la fuoriuscita dal contratto di rete dell'impresa di riferimento dei rapporti di lavoro.

Vi può essere anche il caso della cessazione del singolo rapporto di lavoro del lavoratore in codatorialità. Nel caso di cessazione dell'intera rete, l'impresa referente comunica la chiusura di tutti i rapporti dei lavoratori in codatorialità e per effetto di tale comunicazione cesseranno quelli relativi ai lavoratori assunti e impiegati in comune.

Per i lavoratori già in forza, invece, la cessazione della rete, comunicata attraverso il modello Unirete apposito, determina soltanto la conclusione del regime di codatorialità. Il rapporto di lavoro prosegue con il datore di lavoro originario il quale, ove voglia recedere dal rapporto di lavoro, ha il dovere di procedere all'invio del modello Unilav di cessazione. Le stesse indicazioni valgono in caso di dimissioni del lavoratore in codatorialità.

L'impresa referente per le comunicazioni telematiche relative alla codatorialità è l'unica responsabile per eventuali omissioni riferite a dette comunicazioni, potendo andare incontro alla sanzione amministrativa ex articolo 19, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003, prevista in via ordinaria per le violazioni inerenti tutte le tipologie di comunicazioni telematiche al Centro per l'impiego.

A conclusione, si ricorda che nell'ambito dei contratti di rete con previsione di codatorialità vige il **regime della solidarietà**, nonostante gli adempimenti concernenti le comunicazioni Unirete siano formalmente riservati ad un'unica impresa. Sorge in capo a tutti i codatori l'obbligo di corrispondere al lavoratore la retribuzione dovuta e di provvedere ai versamenti previdenziali. Ne consegue che l'adempimento degli obblighi connessi al rapporto di lavoro può essere richiesto, per l'intero, a ciascun codatore fermi restando poi, internamente alla rete, eventuali accordi in merito al regresso.

02

COMMENTI A SENTENZE



Dipendente utilizza espressioni scortesie con il cliente? La Cassazione dice no al licenziamento per giusta causa

di Greta Kurti

*Sentenza Corte di Cassazione Civile, Sezione Lavoro, n. 13774 del 02/05/2022;
Sentenza impugnata n. 277/2019 della Corte di Appello di Brescia;
Artt. 2106 del Codice Civile e 225 del CCNL Terziario, distribuzione e servizi.*

Con **sentenza n. 13774 del 2 maggio 2022 la Corte di Cassazione**, allineandosi a quanto già stabilito dal Tribunale e Corte di Appello di Brescia, ha ritenuto illegittimo il licenziamento per giusta causa intimato alla commessa di un centro commerciale, espressasi in modo scortese al cliente che pertanto non aveva portato a termine l'acquisto.

Nel caso esaminato la Società datrice di lavoro ha ravvisato nel comportamento della dipendente una **grave inadempienza in esecuzione del rapporto di lavoro** in essere adducendo una lesione del vincolo fiduciario.

La Corte di Cassazione ha escluso la sussistenza dei presupposti della giusta causa contestata *in primis* per assenza di precedenti disciplinari, non attendendo dunque l'episodio isolato al vincolo fiduciario tra le parti, secondo una valutazione di proporzionalità ai sensi dell'art. 2106 Codice Civile e dell'art. 225 del CCNL Turismo applicato al rapporto.

Inoltre, secondo il nuovo assetto normativo il giudice deve procedere ad una valutazione più articolata della legittimità dei licenziamenti disciplinari rispetto al periodo precedente alla modificazione dell'articolo 18 L. n. 300/1970 ad opera dell'articolo 1, comma 42, lett. b), L. n. 92/2012: in primo luogo, accertando se sussistano o meno la giusta causa ed il giustificato motivo di rescissione, secondo le previsioni di legge. In caso si dovesse escludere la proporzione della sanzione espulsiva, è tenuto a svolgere, al fine di individuare la tutela applicabile, una verifica ulteriore sulla sussistenza o meno di una delle due condizioni previste dal quarto comma dell'articolo 18, per accedere alla tutela reintegratoria. Trattasi dell'insussistenza del fatto contestato ovvero del fatto rientrante fra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base dei contratti collettivi. In assenza di questi la Cassazione ha ritenuto che si debba applicare il regime dettato dal quinto comma dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Nel concreto ai fini della tutela reintegratoria contro il licenziamento disciplinare illegittimo, il giudice può ricercare la ricorrenza di ipotesi meritevoli di sanzione conservativa non solo nelle fattispecie specifiche ma anche nelle clausole generali del CCNL.

Difatti nel caso preso in esame, il comportamento non grave della lavoratrice, di violazione dell'obbligo di "usare modi cortesi col pubblico" può essere sussunto nell'ipotesi prevista dall'articolo 220 comma 2 del CCNL citato dal lavoratore che "esegua con negligenza il lavoro affidatogli": e pertanto espressa con norma elastica, sanzionata in via conservativa con la multa, nei limiti di attuazione del principio di proporzionalità già eseguito dalle parti sociali attraverso detta previsione. La Suprema Corte, sulla base di quanto poc'anzi disposto, facendo dunque leva su quanto appena ricostruito ha ordinato la **reintegra della lavoratrice**.

Malattia e svolgimento di altre attività: la Cassazione ribadisce quando il licenziamento è illegittimo

di Giulia Mazzola

*Sentenza Corte di Cassazione Civile, Sezione Lavoro, n. 13063 del 26/04/2022;
Sentenza impugnata n. 834/2019 della Corte di Appello di Milano;
Articolo 5 della L. n. 604/1966.*

Lo svolgimento di altre attività durante il periodo di malattia configura licenziamento per giusta causa non solo quando è in grado di pregiudicare o ritardare la guarigione ma anche quando risulta incompatibile con lo stato di salute del lavoratore; così si è espressa la Corte di Cassazione ribadendo un principio già consolidato.

La pronuncia ha confermato la sentenza della Corte di Appello di Milano con la quale era stato annullato il licenziamento e prevista la reintegra del lavoratore in base a quanto stabilito dall'articolo 18, comma 4 della L. n. 300/1970.

Nel caso in esame il datore di lavoro aveva contestato la malattia, le condotte extralavorative del lavoratore e la mancata reperibilità a diverse visite di controllo comminando la sanzione del licenziamento per giusta causa.

La Cassazione ha precisato che nell'ordinamento non è presente alcun divieto assoluto allo svolgimento di altre attività durante il periodo di malattia.

La malattia, infatti, determina l'alterazione dello stato di salute del lavoratore incidendo sulla sua capacità lavorativa ma *"può accadere che le residue capacità psicofisiche possano consentire al lavoratore altre e diverse attività"*.

È necessario però non prescindere dagli obblighi di correttezza e buona fede nonché dagli obblighi specifici di diligenza e di fedeltà, ex articoli 2104 c.c. e 2105 c.c., che il lavoratore è tenuto a rispettare sia nell'esecuzione della prestazione lavorativa sia durante le assenze per malattia/infortunio (la violazione di tali doveri comporta l'applicazione delle misure disciplinari di cui all'articolo 2106 c.c.). Alla luce di ciò, **il lavoratore deve adottare un comportamento che non ostacoli la sua guarigione ed il rientro al lavoro.**

Secondo i principi elaborati dalla giurisprudenza, la valutazione in merito alle *"potenzialità di pregiudizio"* derivante dallo svolgimento di attività in costanza di malattia, deve avvenire **ex ante, nel momento in cui le condotte contestate sono state messe in atto.**

In particolare, è opportuno esaminare il tipo, le modalità e il luogo delle diverse attività svolte anche in relazione alla diagnosi attestata nel certificato al fine di verificare una eventuale simulazione di malattia o un potenziale pregiudizio alla ripresa dell'attività lavorativa.

La Suprema Corte ha ribadito, inoltre, l'orientamento prevalente secondo il quale **l'onere di provare che le attività svolte dal lavoratore abbiano pregiudicato o rallentato il recupero delle sue energie psicofisiche gravi sul datore di lavoro** che non può quindi limitarsi a provare il mero svolgimento di attività durante lo stato di malattia.

L'azienda deve valutare attentamente i fatti per verificare se le condotte del lavoratore siano in grado di lesionare il rapporto fiduciario.

L'accertamento può basarsi su prove testimoniali, ma anche su indagini tramite agenzie investigative al fine di avere conferma della commissione di illeciti ai danni dell'azienda.

In tema poi di licenziamento l'articolo 5 della L. n. 604/1966 prevede che il datore di lavoro debba dimostrare *“la sussistenza dell'evento che giustifica la cessazione del rapporto di lavoro”*.

Nel caso di specie i giudici hanno ritenuto che il datore di lavoro non avesse fornito adeguata motivazione in merito al (potenziale) pregiudizio derivante lo svolgimento di altre attività e che la sanzione del licenziamento fosse sproporzionata: la Cassazione ha, infatti, confermato che le assenze del dipendente a diverse visite di controllo fossero da considerarsi come *“mancata comunicazione del diverso domicilio”* piuttosto che di mancata reperibilità, punibile con una sanzione conservativa in base a quanto previsto dal C.C.N.L. applicato dalla Fondazione.

Il principio consolidato in materia prevede quindi che non venga precluso il compimento di qualsiasi attività, lavorativa o extralavorativa, ma solo quelle che pregiudicano o rallentano in qualsivoglia forma il processo di guarigione, o siano idonee a generare un ritardo nello stesso.

La giurisprudenza ha legittimato, per esempio, lo svolgimento di attività di tipo occasionale e discontinuo precisando comunque la necessità di analizzare caso per caso le singole condotte.

Lo svolgimento di diverse attività in costanza di malattia può invece giustificare la sanzione del licenziamento quando *“si riscontrì che l'attività espletata costituisca indice di una scarsa attenzione del lavoratore alla propria salute ed ai relativi doveri di cura e di non ritardata guarigione”* (Cfr. Cass., n. 18245 del 02/09/2020).

Corte Costituzionale e Riforma Fornero: l'eliminazione del carattere manifesto dell'insussistenza del fatto

di Paola Barresi

*Sentenza Corte Costituzionale n. 125 del 19 maggio 2022;
Ordinanza del Tribunale di Ravenna, n. 97 del 6 maggio 2021;
Articolo 18, comma 7, secondo periodo, della L. n. 300/1970.*

Con la sentenza numero 125 del 19 maggio 2022, la Consulta dichiara - nuovamente - **incostituzionale l'articolo 18, comma settimo**, dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970), **limitatamente alla parola "manifesta"**, quale termine dal significato vago e indefinito quando riferito all'insussistenza del fatto alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

La questione di legittimità veniva sollevata, in via incidentale, dal Tribunale ordinario di Ravenna, con ordinanza n. 97/2021, all'interno di un processo inerente molteplici licenziamenti intimati ad un lavoratore. Infatti, il lavoratore, licenziato dal medesimo datore dapprima per giusta causa, poi per giustificato motivo oggettivo e da ultimo ancora per giusta causa, e risultato vittorioso nella fase sommaria del processo, veniva successivamente chiamato in causa dal datore di lavoro davanti al Tribunale rimettente, con riguardo al solo licenziamento economico.

Inizialmente il Tribunale di Ravenna interrogava la Corte circa la costituzionalità del medesimo articolo: la Consulta, con la sentenza n. 59/2021, sanciva il dovere del giudice – e non più la mera possibilità - di ordinare la reintegrazione del lavoratore in caso di licenziamento economico dichiarato illegittimo per fatto manifestamente insussistente.

Nel maggio 2021, lo stesso Tribunale, con riferimento alla medesima causa, sollevava nuovamente il dubbio di legittimità con riferimento al significato pratico del termine "manifesta", quale *quid pluris* dell'insussistenza del fatto necessario ai fini della reintegrazione.

Il percorso argomentativo su cui si fonda la decisione della Consulta pone le proprie basi sul **contrasto della norma statutaria** - come rivista dalla L. n. 92/2012 - **con molteplici parametri costituzionali**, partendo dall'articolo 3 della Carta costituzionale.

In primo luogo, a sostegno della dichiarazione di incostituzionalità del settimo comma dell'articolo 18, il Tribunale di Ravenna censurava la disparità di trattamento ravvisabile nel regime sanzionatorio previsto per il licenziamento per giusta causa o per motivo soggettivo, a confronto con quello, invece, stabilito per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Infatti, se nel primo caso è sufficiente la **mera insussistenza del fatto** alla base del licenziamento affinché il giudice riconosca la tutela reintegratoria nel secondo caso è necessario dimostrare che l'insussistenza risulti "manifesta", ossia quando l'assenza dei presupposti di legittimità del recesso siano facilmente verificabili in sede processuale.

Ulteriore anomalia, nuovamente accolta dalla Corte, viene ravvisata nel confronto con il licenziamento collettivo, sempre fondato su ragioni economiche, in quanto quest'ultimo risulta invalido, con conseguente reintegrazione, in caso di violazione dei criteri di scelta del lavoratore interessato dalla riduzione del personale. D'altra parte, nel caso di licenziamento individuale per ragioni economiche, tale casistica non sembrerebbe rientrare nell'ambito della manifesta insussistenza del fatto, senza dunque comportare la reintegra del lavoratore.

Il **principio di uguaglianza** risulta violato anche da un punto di vista processuale: infatti, nell'ambito dell'articolo censurato è il lavoratore a dover dimostrare la manifesta insussistenza del fatto, cioè l'inesistenza del motivo posto alla base del licenziamento intimato. Ciò risulterebbe in via oggettiva una vera e propria *probatio diabolica* in quanto è certamente complesso per il lavoratore dimostrare un fatto negativo - l'inesistenza del fatto - secondo un criterio di evidenza estremamente indeterminato, soprattutto considerato che tale fatto risulta *"nella sfera di disponibilità anche probatoria del datore di lavoro"* alla luce dell'inversione dell'onere probatorio. Peraltro, tale prassi processuale è in pieno contrasto con l'articolo 5 della l. n. 604/1966 secondo il quale *"L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro"*.

Verrebbe, inoltre, violato anche l'articolo 24 della Costituzione, dal momento che il lavoratore verrebbe disincentivato ad impugnare il licenziamento, considerate le molteplici complessità di una eventuale azione in giudizio.

A comprova di tutto quanto sopra esposto, si aggiunge l'intrinseca problematica del termine *"manifesta"*, per il suo carattere vago e indistinto che dovrebbe invece indirizzare il giudice nella decisione della tutela da applicare. Invero, ancora oggi è poco chiaro come l'aggettivazione *"manifesta"* possa effettivamente aggiungere un *quid* ulteriore alla mera insussistenza del fatto, determinandone una vera e propria distinzione. In particolare, non si comprende come nella prassi il carattere *"manifesta"* vada a circoscrivere la reintegra ai soli vizi più gravi che abbiano portato al licenziamento illegittimo dunque ad un mero richiamo alla sfera soggettiva e alla discrezionalità. Si tratta, dunque, di un'attribuzione indefinita che attiene alla sfera soggettiva e della discrezionalità.

Se da una parte il legislatore ha posto **vincoli alla discrezionalità valutativa del giudice**, ribadendo il divieto di qualunque indagine nel merito delle scelte imprenditoriali e ribadendo i criteri oggettivi di rilevanza del fatto alla base del licenziamento, dall'altra parte ha **umentato a dismisura la discrezionalità del giudice** con norme a precetto generico, e per di più di incerto significato. Ciò ha contribuito a conferire sfumature e gradazioni del fatto ingiustificate che rendono estremamente complicato per il giudice, di caso in caso, decidere quando un fatto è manifestamente insussistente ai fini dell'applicazione della tutela più forte.

Trattandosi di un *discrimen* poco chiaro e indeterminato, il termine in questione possiede un significato pratico irragionevole, non solo tenendo debitamente in conto il ruolo processuale del lavoratore ma anche considerando il ruolo del giudice, in quanto il termine porta una vasta incertezza applicativa e potrebbe, dunque, comportare soluzioni difformi anche in situazioni fattuali simili.

È per queste ragioni che la stessa Corte ritiene fondata la censura del Tribunale rimettente circa la violazione anche del secondo comma dell'articolo 3 della Costituzione, in quanto in tale scenario non sembrerebbero del tutto rimossi gli ostacoli di ordine sociale ed economico in grado di garantire il pieno sviluppo dell'individuo.

Il filo conduttore, più volte ribadito dalla Corte anche in altre recenti sentenze, è costituito dal **diritto del lavoratore a non essere ingiustamente licenziato**, come da combinata lettura degli articoli 4 e 35 della Costituzione. Caso per caso, è il giudice che è tenuto ad applicare la normativa e il sistema di tutele previsto dal legislatore ma sempre e comunque nel rispetto dei principi enunciati dalla Costituzione, qui pienamente violati, con conseguente accoglimento delle censure proposte.

Alla luce dell'iter logico compiuto dai giudici nella sentenza in commento, è condivisibile la declaratoria di incostituzionalità riferita alla parola "*manifesta*" all'interno del dettato normativo, dal momento che il termine in questione nulla aggiunge ai criteri giuridici di applicazione della tutela reintegratoria nel caso di licenziamento per g.m.o. .

In primo luogo, infatti, è discutibile l'interpretazione del termine "*manifesta*" inteso come facilità di provare in giudizio un grave vizio del licenziamento economico. Ciò non pare ammissibile in quanto risulta profondamente ingiustificato ammettere una tutela più forte nei soli casi in cui, a livello meramente processuale e non sostanziale, il vizio sia di più facile accertabilità in giudizio, ammettendo, di conseguenza, una tutela minore nei casi in cui il lavoratore non sia in grado di dimostrare manifestamente l'esistenza di un fatto a presidio del licenziamento intimatogli. Infatti, anche solo la mera inesistenza del fatto che giustifica un licenziamento correttamente intimato, comporterebbe inevitabilmente l'illegittimità stessa del licenziamento, con il conseguente diritto del lavoratore a non perdere il posto di lavoro.

Ecco, dunque, che l'incostituzionalità sancita nella sentenza in nota, combinata alla sentenza n. 59/2021, ha ampliato considerevolmente l'applicabilità della reintegra a tutela del lavoratore interessato, eliminando il *discrimen* della evidenza probatoria.

In secondo luogo, risulta necessario analizzare le conseguenze pratiche di questa estensione.

Il tanto discusso articolo 18, come ad oggi riformato, si applica solo ed esclusivamente ai lavoratori "vecchi assunti" - prima del 7 marzo 2015. Il dettato normativo ammette l'annullamento del licenziamento per g.m.o., condanna il datore alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro nonché al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto entro il limite delle 12 mensilità (la cd. tutela reale attenuata di cui all'articolo 18 comma quarto), come riformata nel 2012 dalla Legge Fornero (l. n. 92/2012).

D'altra parte, considerato che vi è l'obbligo, e non più la possibilità, di applicare la tutela reintegratoria in caso di licenziamento per g.m.o. illegittimo, e non essendovi più una netta distinzione tra la mera insussistenza del fatto e il carattere manifesto dell'insussistenza del fatto, ci si domanda quali siano gli ambiti di applicazione - ormai residuali - dell'indennità.

La Corte a titolo esemplificativo vi fa rientrare "*il mancato rispetto della buona fede e della correttezza che presiedono alla scelta dei lavoratori da licenziare, quando questi appartengono a personale omogeneo e fungibile*", ma, in termini concreti, è evidente che tutto questo contribuisce a rimarcare ulteriormente la sempre più netta distinzione tra vecchi e nuovi assunti, dove i primi sono oggi ancor più tutelati dei secondi; per questi ultimi, inoltre, il sistema sanzionatorio più garantistico di cui si discute è stato superato dal Jobs Act, che ne prevede solo una tutela indennitaria.

Peraltro, non possiamo nemmeno definire *tout court* una "conquista" quanto sancito dalla Corte dal momento che tale trattamento più garantistico è destinato a eliminarsi fisiologicamente con il tempo, rimanendo solo la tutela indennitaria per i licenziamenti economici intimati a tutti gli assunti all'indomani del 7 marzo 2015.

Da un lato, la produzione degli effetti disapplicativi che l'eliminazione del termine "*manifesta*" comporterà, come previsto dall'articolo 136 della Costituzione, sarà retroattiva, con efficacia nel tempo *ex tunc*, trattandosi di sentenza costituzionale. Dunque, gli effetti disapplicativi varranno non solo per tutti i lavoratori "vecchi assunti" che eventualmente incorreranno in licenziamenti economici illegittimi ma anche per ogni lavoratore "vecchio assunto" con situazioni processuali simili precedenti e non ancora definite.

Infatti, solamente i casi chiusi ed esauriti con sentenza passata in giudicato, quali i licenziamenti intimati e non più impugnabili, potranno ritenersi esclusi dalle novità giurisprudenziali qui discusse. Dall'altro lato, però, dovremo attendere eventuali interventi legislativi che tengano possibilmente conto di tali questioni di legittimità costituzionale, già parte di un rilevante e copioso dibattito dottrinale e giurisprudenziale.

03

QUESITI



Esonero contributivo nei settori del turismo e degli stabilimenti termali. In attesa di maggiori chiarimenti

di Elisa Chiorlin

“Buongiorno, un’azienda cliente gestisce un bar all’interno di uno stabilimento termale, potrebbe quindi beneficiare dell’esonero previsto dal D.L. n.4/2022 (c.d. decreto sostegni ter)?”

Il **Decreto Legge c.d. Sostegni Ter** (convertito con modificazioni con la L. n. 25 del 28/03/2022), all’articolo 4 comma 2, ha previsto l’estensione dell’esonero introdotto con il D.L. n. 104/2020 articolo 6, in relazione alle assunzioni a tempo determinato, o con contratto stagionale, intervenute nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022 limitatamente ai settori del TURISMO e degli STABILIMENTI TERMALI.

Sulla base di tale previsione normativa il datore di lavoro ha diritto ad un esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a suo carico qualora abbia stipulato un contratto a tempo determinato o di natura stagionale entro il 31 marzo 2022. L’agevolazione contributiva però è limitata ad un periodo massimo di 3 mesi o in alternativa, se inferiore, per tutta la durata del contratto, mentre in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato la durata viene estesa a 6 mesi.

Il legislatore ha introdotto, inoltre, un limite afferente all’ammontare dell’esonero, reperibile all’interno dell’articolo 7 D.L. n. 104/2022 (conv. l. n. 126 del 13/10/2020), concedendo, per ciascuna assunzione effettuata in ossequio alla normativa, un **importo massimo annuo di € 8.060** da riparametrare su base mensile.

Inoltre, ha condizionato l’agevolazione ai medesimi requisiti in precedenza previsti nell’agosto 2020 e qui in breve riepilogati:

- Non possono essere beneficiari i lavoratori che nei 6 mesi precedenti abbiano già avuto un rapporto di lavoro con il medesimo datore di lavoro;
- Sono esclusi dal computo i premi Inail;
- È cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento;
- Possesso del DURC;
- Rispetto delle previsioni contenute nell’articolo 31 D.Lgs. n. 150/2015;
- Rispetto della disciplina in materia di aiuti di stato (cd. *De minimis*).

In merito a tale ultimo aspetto la disposizione normativa subordina espressamente la concessione dell’esonero all’ambito delle previsioni contenute nel cd. *Temporary Framework* e all’autorizzazione della Commissione Europea, la quale ad oggi non appare essersi espressa sulla questione.

Rimane ora da analizzare l’elenco dei settori interessati.

La previsione normativa riconosce l’accesso a tale beneficio alle assunzioni effettuate nei settori del **Turismo e degli Stabilimenti Termali** ed è quindi naturale chiedersi **come** verranno identificati tali settori.

Partendo da una breve lettura della Circolare Inps n. 133 del 24/11/2020, rilasciata all’epoca in merito all’esonero previsto dagli artt. 6 e 7 del D.L. n. 104/2020, l’Istituto sembra soffermarsi solamente sulla locuzione **datore di lavoro** ricomprendendo i soggetti imprenditori (e non) **privati** ed escludendo di

conseguenza le Pubbliche Amministrazioni. Nulla viene detto in relazione alla specifica previsione dell'articolo 7.

In conclusione, per rispondere alla domanda posta si dovranno **attendere le istruzioni INPS**. Sarà interessante vedere come verranno individuati i settori coinvolti dall'esonero contributivo. Con molta probabilità l'Istituto adotterà il sistema del codice Ateco prevedendo un elenco di attività rientranti, come già avvenuto in precedenti Circolari attinenti ad agevolazioni, esoneri, decontribuzioni riconosciute dal legislatore solamente ad alcune categorie.

WORKING IN PROGRESS.....

Nell'attesa della pubblicazione del presente articolo, l'Istituto previdenziale ha rilasciato la **Circolare n. 67 del 10/06/2022** in virtù dell'autorizzazione della Commissione Europea del 7/06/2022.

La predetta Circolare fornisce indicazioni amministrative utili:

al corretto inquadramento dei potenziali beneficiari (Vedasi allegato 1 della Circolare che identifica i beneficiari sulla base dei codici ATECO);

alla quantificazione dell'importo mensile/giornaliero di esonero spettante, da riproporzionare per i contratti di lavoro part time;

all'identificazione dei contributi previdenziali esclusi (per i quali permane l'obbligo di versamento);

alla modalità di presentazione della domanda attraverso il portale delle Agevolazioni (ex DiResCo), compilando il modulo istanza denominato "**TUR44**", entro il **30 Giugno 2022**.

Appare utile segnalare che tale esonero contributivo può essere riconosciuto anche alle assunzioni a scopo di somministrazione, purché l'utilizzatore rientri in uno dei settori individuati dalla Circolare richiamata.

04

RUBRICHE SPECIALI



Il Vocabolario del CDL!

Ti è mai capitato di sentir pronunciare, dal tuo datore di lavoro, dai clienti, dagli Istituti con i quali ti interfacci per lavoro, termini che non conosci o di cui spesso ti sfugge il significato?

Se la risposta è Sì, questa è la rubrica che fa per te.

Ogni mese individuiamo 3 parole utilizzate nel mondo della Consulenza del Lavoro, che ti capiterà o che ti sarà sicuramente capitato di sentire o leggere.

Accanto ad ognuna troverai la relativa spiegazione, così da poterne memorizzare il significato ed arricchire, di conseguenza, il tuo “vocabolario professionale”.

Continua a leggere per scoprire le prime 3 parole che abbiamo scelto per questo mese!

In questo numero la rubrica è a cura di Silvia Cavallotti, Eleonora Maria Fongaro e Giusy Catone.

Una tantum

Il termine deriva dal latino e significa “una volta soltanto”. Utilizzato soprattutto nel linguaggio giuridico e amministrativo, lo troviamo spesso in riferimento a somme previste, ad esempio, a titolo di indennizzo o di compenso una volta per sempre.

Ciò che viene definito una tantum non deve pertanto ritenersi a carattere periodico o ripetibile ma deve avere carattere eccezionale.

Esempi che abbiamo incontrato nella nostra attività? La quota di iscrizione da versare al Fondo Est, prevista appunto solo in sede di iscrizione; la recente una tantum prevista come indennità di vacanza contrattuale dal CCNL Logistica e trasporti, oppure la nuovissima una tantum di 200 euro prevista dal d.l. 50/2022 (cd. Decreto Aiuti).

Codatorialità

Il rapporto di codatorialità indica la possibilità da parte di due o più aziende che sottoscrivono un contratto di rete di impresa, come previsto all’ art.3 c.4ter d.l. n. 5/2009 conv. in l. n. 33/2009, di utilizzare le prestazioni lavorative dei dipendenti operanti in ciascuna delle imprese facenti parte della rete. Per il realizzarsi di ciò, è necessario che il contratto di rete sia preventivamente iscritto nel registro delle imprese.

I lavoratori in regime di codatorialità devono essere formalmente assunti da una delle imprese partecipanti alla rete (mediante l’assolvimento degli adempimenti di legge: comunicazione obbligatoria, lettera di assunzione e registrazione sul LUL) e hanno diritto al trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro che procede all’assunzione.

Le eventuali omissioni riguardanti il trattamento retributivo o contributivo dei lavoratori interessati espongono a responsabilità tutti i co-datori, dal momento che trova applicazione il principio generale della responsabilità solidale. (Circ. INL 29/03/2018 N.7)

Il Decreto Ministeriale n. 205 del 29 ottobre 2021 ha disciplinato ulteriori obblighi informativi in capo alle aziende di rete in ordine all’inizio, alla trasformazione, alla proroga e alla cessazione dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità. Tali aziende, infatti, sono obbligate a dare comunicazione al Ministero del Lavoro di questi eventi con modello “Unirete” accessibile dal sito

www.servizi.lavoro.gov.it., così come è anche illustrato nella nota dell'Ispettorato Nazionale del lavoro del 22 febbraio 2022, n. 315.

Emolumenti

Il termine emolumento, più comunemente utilizzato nella forma al plurale, rappresenta un qualsiasi compenso percepito in maniera continuativa o saltuaria come corrispettivo per l'esercizio di una prestazione lavorativa/ professionale.

Più raramente è utilizzato come una somma corrisposta a titolo occasionale.

Questo termine è comunemente utilizzato per indicare le voci che concorrono alla formazione della base imponibile della retribuzione oppure nel caso di chiusure sindacali e stesura di conteggi retributivi/contributivi.

Lo Studio dell'Anclista

Intervista dominus - praticante:

Vieni a vedere il nostro video al link <https://www.centrostudiexperience.com/post/intervista-dominus-e-praticante> per sentire la nostra esperienza del rapporto tra dominus e praticante!

La rubrica è a cura di Bianca Barbus

Breve presentazione dominus:

Consulente del Lavoro Elena Tortolo, nel ramo delle risorse umane da 18 anni e Consulente del Lavoro iscritta all'Ordine di Udine nonché all'ANCL da ben 14 anni.

Breve presentazione praticante:

Bianca Barbus, praticante iscritta presso l'Ordine di Udine.

1. Qual è stato il tuo primo pensiero quando vi siete incontrati?

Elena: "Il primo pensiero che ho avuto quando ho conosciuto Bianca e quando si è candidata per il percorso di praticantato era quello che la nostra struttura era al momento satura e aveva deciso per il momento di non accettare richieste di praticantato. Questo perché avevamo già inserito diversi praticanti diventati poi Consulenti del Lavoro ed eravamo quindi al completo. Tuttavia, quando ho fatto il colloquio iniziale mi è piaciuto il suo entusiasmo e la voglia di inserirsi nella professione e ho voluto darle l'opportunità di fare questa esperienza."

Bianca: "Per quanto riguarda il mio punto di vista, sono rimasta inizialmente molto stupita conoscendo Elena perché mi sono resa conto che era una Consulente del Lavoro veramente molto giovane; eppure, aveva tantissima esperienza alle spalle e aveva già inserito all'interno dello studio diversi praticanti che poi avevano conseguito il titolo e si sono abilitati come Consulenti del Lavoro."

2. Quali sono state le paure dei primi tempi?

Elena: "Le paure dei primi tempi, per quanto mi riguarda, sono state quelle di non riuscire a seguire in maniera adeguata e continuativa Bianca nel suo inserimento e percorso. Questo perché mesi prima di accoglierla in struttura avevo preso degli impegni che mi vedevano spesso impegnata fuori per formazione, convegni ecc. Temevo quindi che la mia assenza potesse creare e arrecare danno alla sua formazione e al suo inserimento; tuttavia, insieme siamo riuscite a trovare una soluzione grazie agli strumenti informatici, in particolare al virtual meeting. In questo modo anche quando mi trovavo fuori dallo Studio per qualche giorno ci sentivamo e confrontavamo. Lei magari seguiva attività di formazione ed approfondimento in maniera individuale, poi durante la giornata ci sentivamo e scambiavamo idee e informazioni. Pertanto, alla fine siamo riuscite a risolvere il problema della distanza."

Bianca: "Il mio timore maggiore è stato il passaggio dalla teoria alla pratica. Mi spiego, all'Università si studia tantissimo, però non si sa mai effettivamente in concreto quello che poi si andrà a fare; quindi, andare a vedere in cosa consiste la professione del Consulente del Lavoro era un mio grande timore proprio perché io avevo delle basi teoriche ma non avevo idea di come in pratica si facesse. Ovviamente è stata una paura facilmente superata nel momento in cui mi sono resa conto che, con un po' di buona volontà si può tranquillamente imparare a fare di tutto, soprattutto "mettendocela tutta".

3. Perché hai scommesso sul rapporto dominus-praticante?

Elena: “Ho scommesso sul rapporto, come ho scommesso anche le altre volte nelle quali ho ospitato praticanti in struttura, perché mi piace l’energia dei giovani quando arrivano “freschi” dagli studi, perché hanno voglia di conoscere, imparare, mettersi in gioco. Pertanto, anche quando durante i colloqui con possibili praticanti vedo questa “luce” devo assolutamente conoscerli e dargli l’opportunità di fare questa esperienza. Inoltre, portano davvero tante idee, novità e freschezza in struttura, quindi elevando anche l’energia dell’intero team. Inoltre, ci sono tanti argomenti che possono sviluppare ed approfondire dando comunque lustro e valore aggiunto alla struttura in generale.”

Bianca: “Mi riallaccio al discorso di Elena, proprio perché mi piace vedere questo relazionarsi tra me e lei, tenendo conto che lei ha una visione già frutto di anni e anni di esperienza e quindi ha un certo modo di vedere le cose, affrontare i problemi, una sorta di “problem solving” particolare dettato da quello che è ed è stato il suo lavoro. Io invece manco di quest’esperienza però ho iniziativa, grinta e voglia di fare. Questo mix secondo me tante volte porta anche a delle idee innovative o comunque belle: è sempre positivo quando c’è uno scambio tra persone con esperienze diverse.”

4. Racconta un aneddoto sulle prime difficoltà affrontate?

Elena: “In realtà non abbiamo trovato particolari difficoltà, perché siamo sempre state molto trasparenti e limpide nel nostro rapporto; quindi, grosse difficoltà non ce ne sono state. Tuttavia, proprio all’inizio del suo inserimento, la struttura stava riorganizzando un ramo di Studio, che chiedeva alta specializzazione; quindi, Bianca ci ha aiutato e ci ha sopportato per ricercare le risorse idonee ed adeguate da inserire in questo ramo. È stata un’esperienza sicuramente nuova per Bianca e un po’ “al di fuori” rispetto alle competenze di un praticante, che l’ha vista colloquiare personale e cercare di capire se c’erano le competenze e le potenzialità. Sicuramente essendo una novità questo l’ha vista anche un po’ in tensione in quel periodo.”

Bianca: “Sì, sicuramente, diciamo che forse è stato il momento più critico del mio praticantato proprio perché mi trovavo di fronte ad una nuova sfida che solitamente un praticante non si prefigge all’inizio del proprio percorso. È da sottolineare, però, che questo è importante: tenere conto anche di quelle che sono le soft skills oltre alle competenze che sono normalmente richieste in un Consulente del Lavoro. Anche il fatto di cercare di mettersi a disposizione della struttura, dare una mano, colloquiare delle persone in maniera oggettiva ma comunque tenendo presente che siamo persone e pertanto cercando di capire chi si ha di fronte e vedere se può essere la risorsa adatta per noi sicuramente è stato un compito non facile ma che mi ha insegnato tanto e dal quale sono uscita con un “bagaglio” prezioso.”

Elena: “Questa esperienza, poi, è stata anche interessante perché è stata complementare alla sua formazione, in quanto, quando sono state inserite queste risorse ha dovuto insegnare quello che aveva imparato nelle prime settimane, quindi iniziare a dare formazione cambiando in parte il suo ruolo. Si è dovuta mettere in gioco anche nel formare e nel trasmettere le nozioni che nelle prime settimane aveva acquisito: anche questa diventa una sfida e un cambio di visuale e di prospettiva che, a mio avviso, in un percorso di praticantato può rientrare fra una delle esperienze da cogliere e conoscere.”

Bianca: “Sì, diciamo che in una “piccolissima” parte mi sono messa nei panni di Elena e ho capito che anche “dall’altra parte” non è mai facile quando bisogna spiegare un argomento ad una persona. In

questo modo posso dire di aver avuto una visione molto più complessa e completa di quello che è il percorso.”

IL PROGETTO CENTRO STUDI ANCL EXPERIENCE

L'ANCL (Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro), attraverso il suo Centro Studi, ha deciso di offrire a 16 giovani brillanti l'opportunità di diventare membro junior del Centro Studi Nazionale ANCL.

I partecipanti al corso hanno ricevuto formazione gratuita, sia teorica che pratica, finalizzata a imparare a scrivere articoli divulgativi, rispondere ai quesiti degli Associati, redigere pareri per terzi, svolgere ricerche contrattuali, normative, giurisprudenziali e tanto altro.

L'ANCL ha deciso di puntare sui giovani e sulle competenze per implementare le attività del Centro Studi Nazionale.

In questa rivista e nel blog dedicato apprezzeremo i progressi dei ragazzi selezionati e vi faremo ascoltare la loro voce.

Coltiviamo i talenti che abbiamo in casa!

Contatti

<https://www.centrostudiexperience.com/>

<https://www.facebook.com/centrostudiexperience>

https://www.instagram.com/centro_studi_experience/

