

Il Centro Studi ANCL, per capire come cambia il lavoro

Assisi speciale

ilconsulente

Assisi - 11, 12 e 13 Novembre 1982

1° Convegno Nazionale dei Centri Studi dell'A.N.C.L.

"Il consulente del lavoro libero professionista al servizio della società e delle sue istituzioni: un ruolo nuovo, moderno e unificante delle esigenze, delle aspirazioni e delle speranze della comunità che vuole progredire aprendo."

I presidenti delle Unioni regionali e provinciali sono formalmente invitati ad inviare al Centro Studi ANCL - Via Milazzo, 5 - 40121 Bologna, il rispettivo numero di partecipanti, anche approssimativo. Il dato è necessario e urgente: dovrà essere rimesso entro e non oltre il giorno 25 ottobre p.v.

SCHEDE DI PRENOTAZIONE

da fotocopiare e spedire entro il 15/10/1982 al Centro Studi ANCL - via Milazzo, 5 - 40121 Bologna - Tel. 051/553823 (con segreteria telefonica) allegando l'importo pari al 50% della spesa, con possibilità di rimborso per decesso avvenuta entro il 31/10/82.

NOME COGNOME TELEFONO

INDIRIZZO TOTALE PARTECIPANTI,
 PERSONE AL SEGUITO N.

CAMERE SINGOLE N. CAMERE DOPPIE N. CAMERE TRIPLE N.

GIORNO DI ARRIVO GIORNO DI PARTENZA

(barrare la casella che interessa)

COMBINAZIONE A COMBINAZIONE B COMBINAZIONE C

Lire 200.000 a persona
cena dall'11/11/1982
parcheggiamento 11/12/13 nov.
pasti 12 e 13 nov. 82

Lire 150.000 a persona
per coloro che intendono rientrare
dopo il pranzo di sabato 13/11/82

Lire 50.000 a persona
per coloro che intendono partecipare
al solo programma di sabato 13/11/82

N.B.:
I prezzi sono comprensivi delle bevande (vino e acqua minerale), delle escursioni (compresa colazione a Gubbio e Perugia) e delle spettacoli culturali con i "Cantori di Assisi".
Esclude soltanto le prime colazioni del mattino.

A.N.C.L. - ROMA

2 OTT 1982

PART. N° 23531/DESPICCO

ASSOC. NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO
VIALE PARCOLI, 63
00100 ROMA

ANNO XXXI - N. 51 - 18 OTTOBRE 1982 - PREZ. 400.000 - 102 PAG. - 100.000

ilconsulente

ORGANO DELL'ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI DEL LAVORO

SETTIMANALE - ANNO XXXI - N. 51 - 22 OTTOBRE 1982

CORTESE COLLEGA, TORNIAMO INPLACABILI SULLA TUA SCRIVANIA PER...
...PARLARE DI QUELLO CHE STA ACCADENDO A TUTTI NOI E CHE ACCADE DUNQUE ANCHE IN SICILIA.

NON DATE RETTA A QUEI CONSULENTI CHE DICONO DI FREGARSI DI TUTTO E DI TUTTI E CHE LORO, QUANDO E' VENERDI' SERA, VENGA ANCHE AGNELLI DI PERSONA A PORTARGLI I LIBRI PAGA DELLA FIAT, TIRANO GIU' LA SARACINESCA E CHI S'E' VISTO S'E' VISTO FINO A LUNEDI'.

LO DICONO PER BRAVATA, PER Darsi LE ARIE DI PERSONE IMPORTANTI E CAPACI DI PADRONEGGIARE IL PROPRIO TEMPO, MA SE UNA VOLTA CHIUDONO DI SABATO SI SENTONO IN COLPA COME CHI RUBA, LA NOTTE NON DORMONO E LA DOMENICA STANNO LI' MUGOLANDO, A RIPARARE I QUASTI DI UN GIORNO DI FOLLIA E DI PERDIZIONE.

FIGURATEVI ALLORA I SENTIMENTI DI COLPA DEI 300 O PIU' COLLEGGI SICILIANI CHE - ORRORE! - HANNO DI FATTO CHIUSO GLI STUDI SIN DA GIOVEDI' 14 OTTOBRE PER GODERSI IN UN ALBERGO BELLO E GRANDE COME L'INDESCRIVIBILE MARC CEFALUDESE, IL LORO SPETTACOLARE CONVEGNO, DA CUI LA FIGURA DEL CONSULENTE OPERATORE SOCIALE, NITIDAMENTE SCOLPITA DA CATEDRATICI MAGISTRATI BURGANDI IN ORORE DI ERESIA, E' SCHIZZATA FUORI E GIA' CORRE VELOCE SULLE ALI DELL'ENTUSIASMO IN OMI ANGOLO DELL' ISOLA.

COLLEGGI CHE, COME SEMPRE SUCCEDDE, AVRANNO CAPITO LA META' DELLE COSE PERCETTIBILI ERANO CON UN ORECHCHIO A SENTIRE - AD ESSI SOLTANTO PRODITORIAMENTE ABRANDONATO E LONTANO. COLLEGGI CHE, COME SEMPRE SUCCEDDE, RISPONTERANNO AL RITORNO LA SGRADITA VISITA DI UNO O PIU' ISPETTORI (CHE NON VENGONO MAI, MA, APPENA TI PIONBANO NEGLI STUDI ABRANDONATI PER COLPIRE GLI INDIFFESI E PER SCOMPARIRE DI NUOVO NEL BUTO).

CHE FELICISSIMA SORPRESA, AMICI DI TUTTA ITALIA, I COLLEGGI SICILIANI, ARDENTI MOBILI GENEROSI E, FORSE PROFRO PER SOSTO, RICCHI DI INTELLENTE AUTOIRONIA?

NON AVREBBE POTUTO DARCI DI PIU' QUEL TENORE FESTOSO DI SCAMICCIATI, UGUALE A QUELLO DELLA NOTTE DI PIU' CHE STANO SCESI AL SUD NEL CALDO DELLA LORO INTERMINABILE ESTATE, IN BREVE FUGA DA UN PENOSO AUTUNNO NELLA PORTENTOSA RIVISTA TURISTICA ALI HOTEL COSTA VERDE DI MOTIVAZIONE CHE L'ENTUSIASMO DI CHI SCRIVE TUTTO SUL SICURO CONVEGNO E RICONOSCENTE CHE L'ENTUSIASMO DI CHI SCRIVE NON E' FONDATAI SOLTANTO SU CEFALU' BI E' MESSA IN MOTO UNA BERTIA E POSSENTE FORZA, CHE TRAVALICA I PUR IMPORTANTI VALORI IDENTIFICATIVI DELLA NOSTRA PROFESSIONALITA', LI' PREPOTENTEMENTE ENERSI.

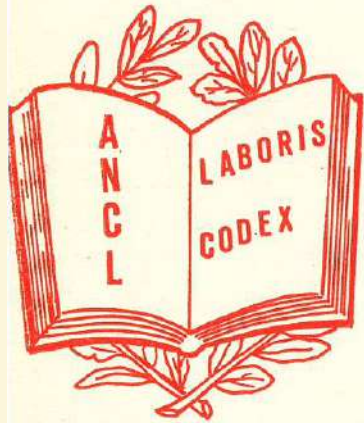
AVVISO IMPORTANTISSIMO
CHI TENE IL TERRENOTO SAPPIA CHE:
- ALLA CITTADELLA DI ASSISI I CONVEGNI SI SUSSEGUONO TRANQUILLAMENTE SENZA SOLUZIONE DI CONTINUITA'.
- LA VITA NELLA CITTADELLA SI SVOLGE IN MODO ASSOLUTAMENTE NORMALE, PERTANTO OINI ALLARMISMO E' INGIUSTIFICATO.
- D'ALTRA PARTE IL PRESIDENTE INNOCENTI HA DATO PRECISE DISPOSIZIONI ATFINCHE' L'ESECUZIONE DEI TERRENOTI SIA RINVIATA A DATA DA DESTINARSI.



Anniversario del primo convegno dei Centri Studi ANCL Assisi 18 novembre 2022



Anniversario del primo convegno dei
Centri Studi ANCL
Assisi 18 novembre 2022



Milleottantuno

*Informazioni, opinioni, dibattiti
su problemi sociali, economici, politici*

ORGANO DELL'ASSOCIAZIONE NAZ. CONSULENTI DEL LAVORO

Direttore Responsabile: Osvaldo Baroncelli
Mensile - Anno **II** N. **1** - Gennaio 1971

Direzione, Redazione, Amministrazione
00197 ROMA - Viale Parioli, 73 - Tel. 804648

IL CENTRO STUDI ANCL PER SUPPORTARE L'ATTIVITÀ SINDACALE DEI CONSULENTI DEL LAVORO E PER CAPIRE COME CAMBIA IL LAVORO

**DARIO
MONTANARO**
Presidente Nazionale ANCL

**FRANCESCO
LOMBARDO**
Centro Studi Nazionale ANCL

- 1. Premessa**
- 2. Il supporto all'attività sindacale**
- 3. Il supporto all'attività professionale**
- 4. Un confronto allo scopo di costruire**



Il Centro Studi ANCL per supportare l'attività sindacale dei Consulenti del Lavoro e per capire come cambia il lavoro

A cura di

Dario Montanaro, Presidente Nazionale ANCL

Francesco Lombardo, Centro Studi Nazionale ANCL

1. Premessa

Carissimi lettori, siamo lieti di presentarvi un'edizione speciale della nostra rivista, giunta al suo 394° numero.

L'occasione è giusta per celebrare il quarantesimo anniversario del primo convegno dei Centri Studi ANCL.

A tal fine, in via eccezionale, questo numero è stato distribuito non solo nel consueto formato digitale ma anche in versione cartacea.

Abbiamo, inoltre, avuto modo di presentare in anteprima questa edizione speciale nel corso del convegno del 18 novembre 2022 ad Assisi (luogo in cui si tenne il primo convegno), in cui abbiamo avuto il privilegio di confrontarci con più di trenta relatori, rappresentanti dei Centri Studi Provinciali, del Centro Studi Nazionale, delle parti sociali, degli Enti previdenziali e degli organi ispettivi.

2. Il supporto all'attività sindacale

Come saprete, l'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro (in seguito ANCL), nata nel 1953, è l'unica associazione di rappresentanza sindacale dei Consulenti del Lavoro.

La sua diffusione copre quasi tutto il territorio nazionale, contando attualmente su 94 Unioni Provinciali e 16 Consigli Regionali.

Sin dalla sua fondazione l'ANCL promuove, rappresenta, tutela e difende gli interessi professionali e sindacali dei Consulenti del Lavoro; inoltre, si pone l'obiettivo di accrescere, sviluppare e valorizzare l'immagine e le funzioni professionali degli associati.

Così come, sin dagli anni Sessanta, i sindacati dei lavoratori hanno fondato i primi Centri Studi e di formazione sindacale sulla base delle prime scuole sindacali istituite negli anni Cinquanta,

anche i Consulenti del Lavoro hanno, sin dagli albori della loro associazione, deciso di dedicare una parte delle attività sindacali alla formazione e alla informazione degli associati, dotandosi di un proprio centro studi e di una propria rivista. Già dal 1960, infatti, veniva stampato e distribuito il periodico "Il Consulente", rinominato poi nel 1980 "Il Consulente Milleottantuno" con riferimento alla legge n. 1081/1964 costituente l'albo professionale dei Consulenti del Lavoro.

L'esigenza associativa di avere un centro studi è legata al ruolo stesso del Consulente del Lavoro, che necessita di una formazione continua e di un aggiornamento costante, in quanto professionista deputato, per conto del datore di lavoro, alla cura degli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti, come prescritto dalla legge.

Segnatamente, il Consulente, essendo incaricato della gestione degli adempimenti previdenziali ai sensi dell'art. 1 della legge n. 12/1979, deve determinare l'importo dei contributi che l'impresa deve versare agli enti pubblici previdenziali e assicurativi, attraverso l'individuazione del contratto collettivo di categoria comparativamente più rappresentativo (come stabilito dall'art. 1 del d.l. n. 338/1989, convertito in l. n. 389/1989). Rispetto alla qualificazione del rapporto, alla stipula del contratto di lavoro e alla sua "denuncia" alla pubblica amministrazione, il consulente, invece, analizza, in ragione delle specifiche esigenze dell'impresa, la fattispecie nella quale ricondurre il rapporto di lavoro e quale tipologia contrattuale utilizzare per impiegare il lavoratore subordinato e il relativo livello di inquadramento.



3. *Il supporto all'attività professionale*

Dunque, già dai due significativi esempi forniti circa il ruolo che svolge il Consulente del Lavoro nel nostro ordinamento, e considerata la complessità della legislazione in materia di lavoro e della contrattazione collettiva, appare chiara la necessità di avere un proprio centro studi deputato non soltanto alla elevazione professionale degli iscritti al sindacato, ma anche come presidio dei principi di certezza del diritto e di trasparenza dell'azione amministrativa, indispensabili nell'esercizio della professione e nei rapporti con gli Enti previdenziali.

Al fine di perseguire gli scopi statutari, l'ANCL si avvale, quindi, di un proprio Centro Studi Nazionale quale strumento scientifico al servizio della categoria (art. 5 dello Statuto dell'ANCL). In un ambito di continui cambiamenti normativi, il Centro Studi ANCL offre agli iscritti un supporto

nell'interpretazione e nella corretta esecuzione dei sempre più complessi adempimenti imposti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il Centro Studi, anche su impulso degli associati, dell'Ufficio di Presidenza Nazionale e del Consiglio Nazionale, approfondisce i problemi di politica di categoria predisponendo relazioni e proposte da presentare a organi istituzionali. Si adopera altresì per una presenza attiva dell'associazione nelle sedi di formulazione delle proposte legislative.

Frequente è anche la partecipazione a ricerche in collaborazione con università italiane ed enti di ricerca.

Inoltre, il Centro Studi sviluppa attività di ricerca, studio e documentazione per supportare gli associati nelle materie del diritto del lavoro e della legislazione sociale, del diritto tributario, del diritto sindacale e delle relazioni industriali, della gestione delle risorse umane, dell'organizzazione

e gestione dell'impresa e degli studi professionali, del diritto d'impresa e di ogni altra materia di interesse professionale per gli associati.

Peculiare e per certi versi "storico" è il servizio di risoluzione dei quesiti formulati dagli iscritti, che sovente si rivolgono al Centro Studi per trovare delle soluzioni rispetto a problemi applicativi del diritto del lavoro e del diritto tributario. Il Centro Studi si occupa anche di redigere circolari, approfondimenti e manuali operativi, di curare i contenuti degli organi di stampa associativi, tra cui la rivista bimestrale "Il Consulente Milleottantuno" e la rubrica di informazione settimanale "Il Notiziario ANCL".

Al fine di contribuire all'arricchimento professionale e all'aggiornamento tecnico e culturale degli iscritti, il Centro Studi ANCL organizza poi corsi di formazione per i Consulenti del Lavoro, gli associati ed i loro dipendenti e collaboratori, oltre che convegni e giornate di studio, sia a livello nazionale che locale, sia in presenza che in modalità virtuale, avvalendosi di una propria piattaforma di formazione online.

4. *Un confronto allo scopo di costruire*

Tutte le attività elencate sono svolte grazie al contributo volontario di più di 40 Consulenti esperti sparsi per il territorio nazionale, oltre alla collaborazione di una serie di professionisti esterni tra cui avvocati e ricercatori. In sostanza, il nostro è un centro studi e ricerche nazionale finalizzato a raccogliere idee e punti di vista differenti per soddisfare le necessità degli iscritti di ogni territorio.

Proprio per questo abbiamo deciso di chiedere ai Centri Studi Provinciali di proporre gli articoli che leggerete in questo numero.

È nostra ambizione che questi contributi non siano meramente finalizzati al commento tecnico-giuridico ma che possano diventare ulteriori proposte concrete dell'Associazione per migliorare il mondo del lavoro e per accelerare la



ripartenza della nostra economia.

Pertanto, questo numero della rivista non nasce soltanto per celebrare una tappa storica dell'ANCL ma per raccogliere spunti e proposte dai territori per rappresentare al legislatore le necessità di chi opera quotidianamente nel mercato del lavoro.

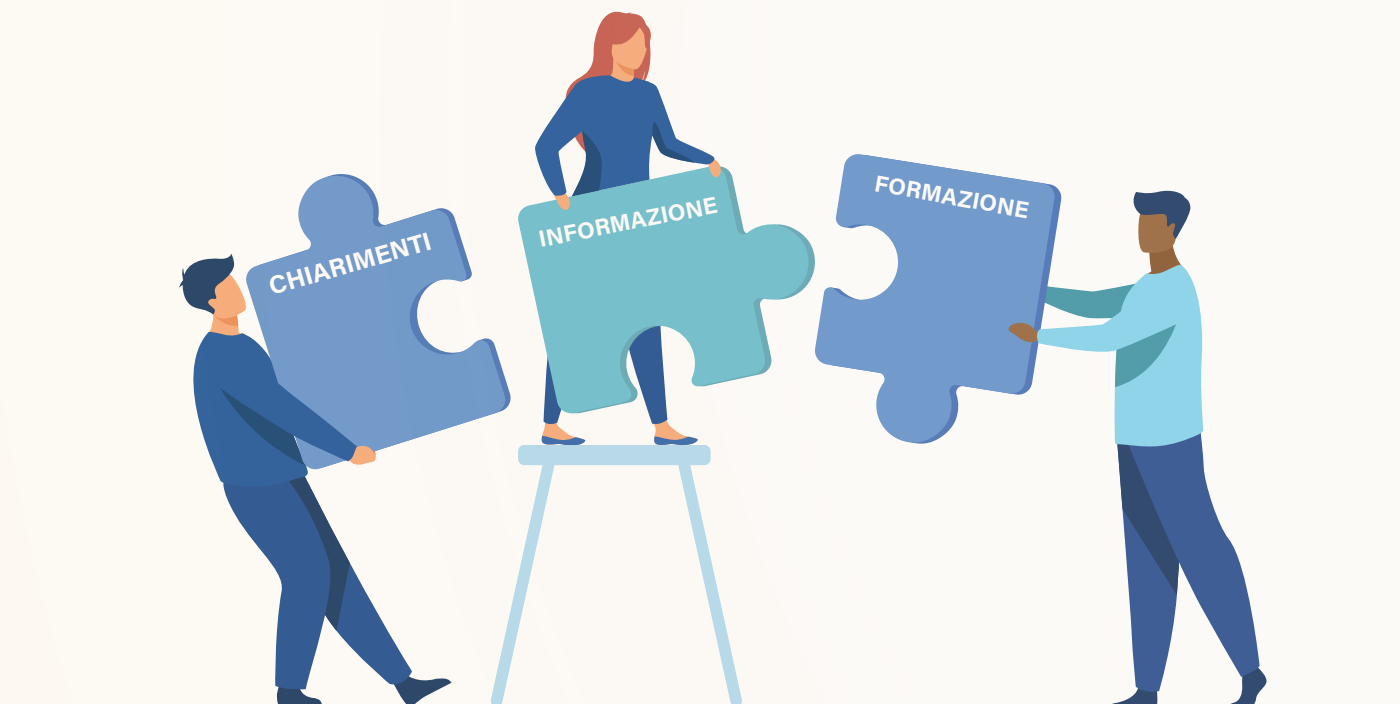
Il Centro Studi Nazionale non rappresenta altro che un ulteriore strumento di supporto sindacale e professionale che consente agli iscritti di ricevere chiarimenti, informazione e formazione riguardo a tematiche fondamentali per l'esercizio della professione di Consulente del Lavoro.

Da tali funzioni di supporto spesso nascono, però, anche riflessioni e proposte da formulare alle

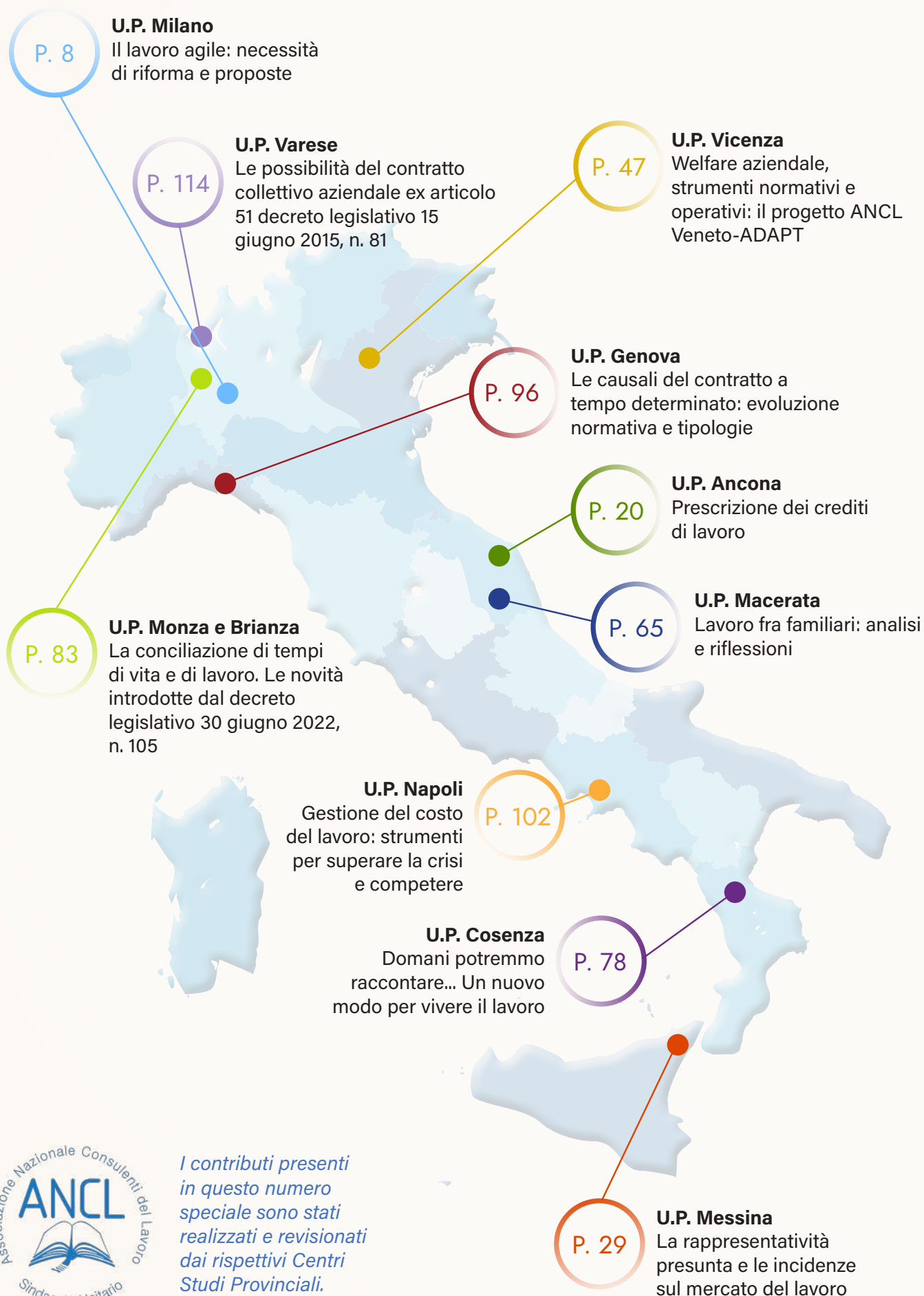
parti sociali e alle Istituzioni con cui confrontarsi allo scopo di costruire un mercato del lavoro che soddisfi le esigenze di imprese, lavoratori e professionisti.

Il dialogo su questi temi con tutti coloro che operano nel mondo del lavoro è partito dal convegno da Assisi e proseguirà nei prossimi mesi, passando anche dalla fondamentale tappa della celebrazione dei 70 anni dell'ANCL del prossimo anno.

Buona lettura!



Sommario





Anniversario del primo convegno dei
Centri Studi ANCL
Assisi 18 novembre 2022



Unione Provinciale di
Milano

Il lavoro agile: necessità di riforma e proposte

1. Introduzione

2. Proposta normativa

Capo I - Lavoro da remoto

Capo II Lavoro agile

Il lavoro agile: necessità di riforma e proposte

A cura di Andrea Asnaghi

1. Introduzione

L'avvento improvviso della pandemia e la necessità di trovare forme di distanziamento dei lavoratori ha portato prepotentemente alla ribalta le possibilità di esercizio dello smart working come modalità di esecuzione della prestazione.

Quello che in realtà si è osservato durante il periodo pandemico, e che sta tuttora vivendo un momento di trascinarsi, almeno fino a fine 2022, non è stato un vero e proprio lavoro agile, quanto piuttosto

un allontanamento fisico dal luogo di lavoro, che se nei primi tempi assomigliava più che altro ad un "fuggi fuggi" generale, si è via via sempre più arricchito di esperienze, in positivo ed in negativo, ed è andato consolidandosi come strumento utile, in proiezione, sia sotto il profilo organizzativo che sotto quello della conciliazione vita lavoro.

La propensione verso il lavoro agile ha diverse dimensioni, sicuramente le più importanti sono quelle che riguardano le scelte strategiche aziendali e le impostazioni di carattere organizzativo e gestionale.

Come **Centro Studi Unificato Ordine-ANCL di Milano** non ci siamo concentrati su tali aspetti, certamente fondanti e imprescindibili in qualsiasi dibattito sul tema, ma ci siamo chiesti se lo strumento normativo attuale (la L. 81/2017) fosse adeguato alla complessità della materia.

In questa domanda c'è già un primo indirizzo, e una risposta fra le righe, ed è quella che **la contrattazione collettiva e l'azione delle parti sociali**, per quanto importante ed in alcuni casi veramente di guida e di sostegno allo sviluppo del lavoro agile, **non sia sufficiente a costituire l'azione di regolazione necessaria** ad un così ampio e variegato fenomeno.

L'esperienza del telelavoro, regolato da un protocollo europeo recepito dalle Parti Sociali, che ha disciplinato tale fattispecie per anni, sembrerebbe apparentemente dire il contrario:



in realtà proprio l'esperienza del telelavoro, la sua ibridazione dovuta allo sviluppo della tecnologia, e tutti i dubbi e le perplessità che nascono dalle infinite possibilità della attuale remotizzazione permessa da tale sviluppo per un numero sempre più crescente di prestazioni, suggerisce un quadro regolatorio articolato e flessibile. Articolato per poter dare strutturazione alla fattispecie, flessibile per consentire alle parti di colmare con tutte le personalizzazioni e le sfaccettature possibili quando adattabile nella situazione singola.

D'altronde, anche il Protocollo italiano sul lavoro agile del 2021 ha dimostrato di non essere particolarmente innovativo, replicando per lo più quanto già previsto dalla legge 81/2017 e dal buon senso delle esperienze concertative, senza affrontare i nodi più importanti che la norma ha lasciato aperti.

Osserviamo, inoltre, che la legge attuale non solo è caratterizzata da spazi interpretativi troppo ampi, di per sé confusivi, ma paradossalmente in qualche passaggio prevede delle restrizioni che portano il lavoro agile ad avere meno flessibilità dello stesso telelavoro.

Ancora, demandare solo alla contrattazione la regolazione del lavoro agile (ma questo vale

per qualsiasi altro tema lavoristico) vuol dire, salvo qualche caso eccezionale, trascurare il tessuto occupazionale tipico italiano, fatto di piccole e medie imprese refrattarie a contrattazione e relazioni industriali, certo per qualche ritardo culturale ma anche per la scarsa capacità di molto mondo sindacale a comprenderne ed accoglierne le dinamiche.

Abbiamo pertanto ritenuto urgente prospettare alcune modifiche normative per accompagnare l'evoluzione della fattispecie, anche in considerazione dei diversi progetti normativi di riforma pendenti, che tuttavia ci sembrano non cogliere il segno di alcuni punti importanti.

Il nostro lavoro, che si è poi tradotto in una bozza di articolato normativo, non tanto per un'ambizione di scrittura ma per la traduzione di concetti di fondo dentro l'esemplificazione pratica di ciò che si potrebbe fare e come, si basa su alcuni punti cardine che hanno orientato la nostra distinzione.

a) Unificazione della normativa di telelavoro e lavoro agile, nonché di altre fattispecie assimilabili, nel concetto di lavoro da remoto.

Ci chiediamo infatti se, nella crescente evoluzione tecnologica, la possibilità per determinati lavori di essere fatti altrove non possa tradursi in una normativa unitaria, indifferente al concetto di postazione fissa o liberamente scelta dal lavoratore.

A questa impostazione consegue l'affronto di problemi che comunque anche in precedenza non parevano particolarmente risolti¹, quali: l'individuazione dei posti di lavoro e della loro salubrità, anche rispetto all'ergonomia, il possesso dei mezzi di lavoro, i costi connessi all'esercizio del lavoro da remoto, la sicurezza sul lavoro in genere.

Spingendo più oltre questo concetto, abbiamo ipotizzato anche la possibilità di una completa *remotizzazione* del lavoro, senza la necessità normativa di dover necessariamente avere un'alternanza (scelta che molti operatori ritengono strategica, è vero, ma che in questo momento pare imposta dalla legge, senza alcuna flessibilità). Si stanno, ad esempio, espandendo start-up che in diversi settori cominciano a non avere più l'esigenza di una sede (se non per motivi legali, amministrativi e fiscali, ma non una sede lavorativa vera e propria). Questa evoluzione può piacere o meno ma è reale e va considerata.

Non ultimo, l'importanza sempre crescente del lavoro da remoto in termini di sostenibilità (a 360 gradi) impone una considerazione puntuale dello stesso come modalità a sé stante, con tutte le sfaccettature possibili (e senza ibridazione con il lavoro per obiettivi).

b) Separazione concettuale del lavoro da remoto dal lavoro per obiettivi (il vero lavoro agile, "smart") infatti destinatario, nella nostra proposta, di una specifica individuazione a parte.

Crediamo che l'unificazione dei due concetti, peraltro possibile, qualora sia – come ora – imposta (anzi, nei fatti data solo per presupposta) per legge, possa portare più confusione.

Infatti, se un possibile punto di arrivo del lavoro agile o remoto è il fatto che una persona organizzi il proprio lavoro in autonomia, non è detto che ciò si traduca automaticamente nella sola individuazione di *target* lavorativi da realizzare. L'assenza di controllo puntuale di modi e tempi di lavoro, che a ben vedere caratterizza anche la maggior parte del lavoro attuale, e la fiducia nella persona che lavora, ben si possono coniugare anche con un lavoro calibrato con modalità più tradizionali. Di converso, il lavoro per obiettivi può benissimo essere esercitato anche in una situazione di lavoro stanziale e non remoto, come alcune contrattazioni aziendali hanno introdotto.



¹ Se non in un'impostazione rigida del telelavoro, facilitata dal fatto che ivi era prevista una ed una sola sede di lavoro "esterna" alla sede aziendale (cosa che con gli attuali mezzi informatici e di telecomunicazione appare del tutto obsoleta).



Il lavoro per obiettivi, in buona sostanza, cambia la misurazione della prestazione del lavoratore, che non è più, come nell'impostazione lavoristica attuale, legata indissolubilmente al tempo della prestazione, quanto piuttosto ad un programma di lavoro, senza che sia inficiata la caratteristica fondamentale della subordinazione, senza pertanto trasformarla in una prestazione di risultato. La scelta che abbiamo perciò operato vuole portare alla distinzione di regole che riguardano, da un lato, un'autonomia di lavoro per obiettivi, ove pertanto il tempo non sia la misurazione (o l'unica misurazione) della *locatio operarum*: una scelta che – ci rendiamo conto – potrebbe allargare i confini dell'art 2094 non tanto sotto il profilo definitorio, quanto sotto l'aspetto delle ricadute concrete. Potrebbe essere anche l'opportunità di superamento di aree della parasubordinazione, che per la maggior parte altro non sembrano che forme di lavoro subordinato evoluto (nella loro realizzazione più nobile e genuina, in certi altri casi si dovrebbe parlare di pura elusione): senza rischio, senza impiego di mezzi propri, in una dimensione di rapporto unitario (così è tuttora definito dalla norma fiscale) e vincolante, in una prestazione che, proprio per l'assenza di rischio effettivo, appare ancora una prestazione di mezzi, la cui sola valutazione in termini di adempimento contrattuale sia legata alla misurazione di risultati (*rectius*, obiettivi) e non del tempo impiegato per realizzarli.

Ovviamente, si è già detto, nulla vieta che queste due modalità della prestazione (perché tali restano, in quanto non si tratta di individuare nuove fattispecie) si fondino in un unicum virtuoso.

Per la specificità del lavoro agile (inteso, nella nostra accezione di riforma, come lavoro per obiettivi) a differenza di quanto previsto per il lavoro da remoto (vedi punto c successivo)

è imprescindibile la volontarietà delle parti, ovviamente nella fase di definizione ed accettazione degli obiettivi.

c) La dimensione organizzativo-strutturale del lavoro da remoto.

Abbiamo ragionato su un possibile superamento della necessaria volontarietà delle parti, oggi assolutamente libera ed imprescindibile, rispetto alla remotizzazione del lavoro.

Aziende che oggi si stanno strutturando in questa direzione (ci sono interi spazi strutturalmente ridotti) non possono esser soggette a rivoluzioni improvvise dettate unicamente da scelte unilaterali dei lavoratori.

Anche al contrario, lavoratori che organizzano la propria esistenza contando sul lavoro da remoto e sulle possibilità di conciliazione che offre in caso di successivo diniego unilaterale vedrebbero radicalmente cambiate le condizioni del proprio lavoro, con i medesimi effetti di un vero e proprio trasferimento e con il sopraggiungere delle relative conseguenze che questo comporta.

Superata una fase di sperimentazione, ci sembrano maturi i tempi per ragionare su una dimensione in cui il lavoro remoto possa essere una dimensione strutturale dell'azienda, e perciò anche imposta unilateralmente come condizione lavorativa, e che al contrario, ovviamente in caso di possibilità effettiva di esercizio, il lavoro remoto conquistato dal lavoratore diventi una sorta di diritto, le cui condizioni possono essere modificate dall'azienda con i medesimi limiti attuali dello *ius variandi*.

Chiaro che, soprattutto per parte aziendale, a tale rigida impostazione (a differenza di quanto potrebbe accadere in una soluzione concordata) consegue l'assunzione e la presa in carico di ogni e qualsiasi onere legato alla realizzazione pratica della struttura remota.

Abbiamo al contempo ipotizzato dei correttivi a questa impostazione e privilegiato, in un punto specifico della proposta di riforma, la realizzazione di **accordi individuali collettivi e individuali** (questi ultimi rafforzati e messi sul medesimo piano di quelli collettivi attraverso l'istituto della certificazione del contratto a cui agganciare anche maggiori flessibilità ed incentivi).

Unilateralità e stabilità non solo come esigenze obiettive ed imprescindibili, ma anche quali forme di **incentivazione all'accordo e all'armonia fra le parti**; mantenendo, da ultimo, una linea preferenziale (nel senso di diritto di precedenza) per lavoratori colpiti da criticità sanitarie o familiari.

d) La centralità della sorveglianza sanitaria e della riflessione organizzativa in ambito di igiene e sicurezza sul lavoro sia del lavoro da remoto che del lavoro agile.

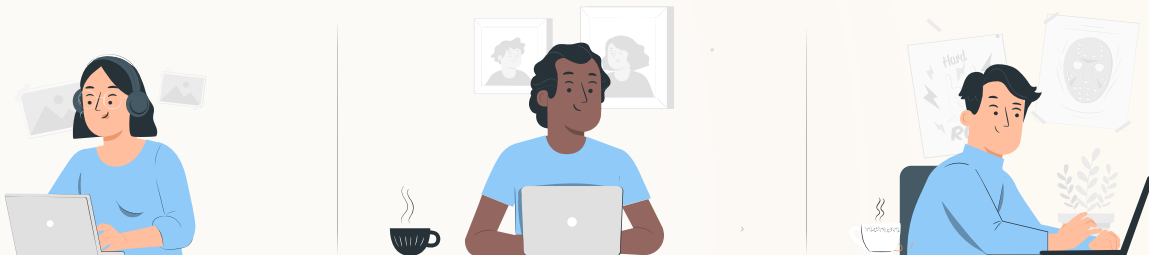
Per queste modalità di lavoro abbiamo pensato strategico, ipotizzando la conversione dell'impostazione ancora un po' statica, ma soprattutto stanziale, della sicurezza, in una prospettiva dinamica.

Il lavoratore da remoto (e in certa misura il lavoratore agile, cioè che lavora per obiettivi) sono soggetti a rischi (tecno-stress, *burnout*, problemi fisici posturali o visivi, isolamento, porosità del lavoro ed invasione del tempo libero, etc.) che non possono essere risolti con un semplicistico (e non ben definito) diritto alla disconnessione ma che richiedono una formazione specifica (che supplisce anche l'assunzione innegabile di responsabilità che si assume il lavoratore da remoto quando può "lavorare dove vuole"), una programmazione organizzativa preventiva obbligatoria (che rispetti e verifichi carichi di lavoro, in termini anche di specificità di valutazione del rischio) ed una sorveglianza sanitaria che verifichi nel concreto l'efficacia e la ricaduta su questi aspetti, che presentano rischi maggiori di quelli di un semplice lavoratore al terminale.

e) La semplificazione

Intendiamo qui con "semplificazione" non solo la sburocratizzazione di alcuni passaggi, a cui a poco a poco pare arrivare, con fatica e lentezza, anche il legislatore (almeno nella parte emergenziale) ma anche la razionalizzazione intera della disciplina, ad esempio ipotizzando semplificazioni per la parte di eventuale rimborso (anche forfetario) delle spese sostenute dal lavoratore remoto.

Il tutto per conferire maggiore flessibilità ed evitare le faticose rincorse attuali a sistemi di incentivazione che sono attualmente usati in modo anomalo ed inadeguato per sopperire alle falle della normativa.



2. Proposta normativa

Capo I - Lavoro da remoto

Art. 1 - Disciplina e definizione del lavoro da remoto

1. Le disposizioni del presente capo regolano il lavoro da remoto quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato nel rispetto dell'orario normale di lavoro individuale, con l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita all'esterno dei locali aziendali, in tutto o in parte, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro derivante dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

La prestazione da remoto è esclusivamente personale e non può essere resa da altri soggetti.

2. Il datore di lavoro assegna al lavoratore gli strumenti tecnologici ed informatici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro da remoto che dovranno essere utilizzati esclusivamente per motivi di lavoro.

Le verifiche periodiche, gli aggiornamenti, e la sicurezza degli strumenti forniti sono a carico del datore di lavoro, che è responsabile anche del buon funzionamento.

3. Il lavoratore avrà cura degli strumenti di lavoro affidategli dal datore di lavoro, dando immediato avviso al proprio datore di lavoro nei casi di guasti, malfunzionamenti o furto degli strumenti forniti. Il datore di lavoro si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro ad esclusione dei casi di accertata negligenza da parte del lavoratore nell'utilizzo e nella cura della dotazione fornita.

4. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure organizzative, informatiche e tecnologiche appropriate, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore da remoto per fini professionali. Il datore di lavoro potrà in qualsiasi momento chiedere la verifica degli strumenti di lavoro senza alcun preavviso al lavoratore secondo le procedure informatiche in essere in azienda. Agli strumenti assegnati dal datore di lavoro al lavoratore da remoto si applicano le disposizioni di cui all'art. 4 comma 2 della L. 300/70.

5. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, nonché in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.

Il lavoratore da remoto è responsabile del rispetto di tali norme e regole e soggetto alle eventuali sanzioni, anche disciplinari, applicabili in caso di violazione.

6. Il datore di lavoro può identificare i luoghi di svolgimento dell'attività ovvero quelli in cui non sarà possibile svolgere la prestazione di lavoro per motivi organizzativi, di sicurezza e di protezione dei dati.

7. Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.

8. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti in ogni caso, con obbligo di informazione preventiva, a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità da remoto formulate, dalle lavoratrici o dai lavoratori, nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché da lavoratrici e lavoratori in condizioni di disabilità ovvero con familiari conviventi in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Art. 2 - Diritti e obblighi del lavoratore da remoto

1. Il lavoratore ha diritto a disconnettersi dalle strumentazioni utilizzate per l'attività lavorativa al termine del proprio orario ordinario di lavoro e nei periodi e nei tempi di riposo giornaliero e settimanale, nei periodi di ferie e permessi e nei legittimi casi di assenza previsti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo applicato. Sono fatti salvi i diversi accordi di cui all'art. 4.

2. In caso di trasformazione della modalità di prestazione del lavoro verso il lavoro da remoto o viceversa si applicano le disposizioni in tema di trasferimento dell'art. 2103 c.c., dell'art. 22 della L. 300/70 e dei contratti collettivi applicati, escluso il diritto all'indennità di trasferimento, a meno che non vi sia un allontanamento effettivo del lavoratore rispetto alla propria abitazione o al proprio luogo di lavoro precedente.

3. Nel caso di modifica della sede di lavoro per i lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il datore di lavoro deve dare al lavoratore un preavviso non inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

4. Il lavoratore da remoto resta comunque soggetto ai normali obblighi derivanti dal Codice Civile e dai contratti collettivi, dal codice disciplinare e all'eventuale regolamento aziendale. Il datore di lavoro dovrà fornire al lavoratore apposita e completa informativa sulla regolamentazione aziendale.



5. Il lavoratore da remoto mantiene il diritto al trattamento retributivo e normativo previsto al momento dell'assunzione o in atto al momento della trasformazione della modalità di lavoro; parimenti mantiene pari opportunità per quanto attiene alla formazione specifica, alla progressione di carriera, e all'inclusione a momenti formativi organizzativi e di esercizio dei diritti, anche sindacali, attraverso le misure organizzative predisposte dal datore di lavoro a tal fine.

6. Il lavoratore da remoto ha diritto all'assegnazione della sede contrattuale di lavoro alla quale fare riferimento per tutti gli aspetti legali relativi al rapporto di lavoro ed all'esercizio dei propri diritti. Ai fini dell'applicazione di cui all'art 51 commi 5 e 6 del TUIR, il lavoratore da remoto non è considerato in trasferta né durante l'attività da remoto né per l'attività prestata nella sede di cui al periodo precedente.

7. Gli incentivi e le agevolazioni spettanti sia al datore di lavoro che al lavoratore in relazione all'assunzione o a qualsiasi fase o evento del rapporto di lavoro, compresi quelli legati agli incrementi di produttività, non subiscono pregiudizio alcuno dallo svolgimento della prestazione in modalità da remoto.

8. I lavoratori da remoto possono essere considerati, tutti o parte di essi, una categoria specifica rispetto all'adozione di politiche di welfare aziendale e premiali, anche ai fini contributivi e fiscali, nel rispetto delle relative norme e condizioni.

9. Il lavoratore può rifiutare la modifica della prestazione di lavoro in modalità da remoto qualora sussistano gravi impedimenti, che ne rendano impossibile o estremamente onerosa la realizzazione e sempreché il datore non offra idonee soluzioni alternative, relativamente a impedimenti per:

- indisponibilità di spazi o di collegamenti;
- impegni di carattere familiare o personale, anche relativi alla cura e all'assistenza di persone fragili, ovvero con disabilità fisiche o psichiche.

Commento agli artt. 1 e 2 della proposta

I primi articoli contengono una definizione del lavoro da remoto che recepisce ed integra le diverse categorie del telelavoro, del lavoro agile (nella sua componente di lavoro a distanza) e di tutte le altre forme spurie, emergenziali o meno, in cui può estrinsecarsi il remote working.

Esse non richiedono l'adesione del lavoratore e per questo si basano, oltre che su una disciplina sostanzialmente rigida ed onerosa (art. 1, commi da 2 a 6) specie per il datore di lavoro, su alcuni strumenti di difesa di diritto sostanziale: oltre alla disconnessione, in particolare si noti, in caso di cambio del lavoro da stanziale a remoto o viceversa, l'equiparazione di tale fattispecie al trasferimento (art. 2 comma 2), eccetto il diritto all'indennità in alcuni casi, nonché la possibilità (art. 2 comma 9) del lavoratore di rifiutare la modifica in caso di gravi e comprovati motivi personali.

Come si vedrà, alcune di queste rigidità sono decisamente sfumate in caso di accordo, che rimane la forma preferibile di gestione del lavoro da remoto.

Art. 3 - Salute e sicurezza sul lavoro - e assicurazione obbligatoria contro infortuni e malattie professionali

1. Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del lavoratore da remoto conformemente alle disposizioni comunitarie, alle leggi nazionali e ai contratti collettivi applicati, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro da remoto.

2. Il datore di lavoro consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, anche in relazione ai rischi da stress correlato. Tale informativa deve essere comunque resa al lavoratore ad ogni attivazione della prestazione da remoto. Ad essa consegue un'adeguata formazione sui rischi connessi a tale modalità lavorativa. Il lavoro da remoto è soggetto alla specifica valutazione dei rischi di cui all'art. 28 co. 1 del d.lgs. n. 81/2008.

3. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali e ad attenersi scrupolosamente ad esse. Il mancato rispetto delle disposizioni impartite dal datore di lavoro integra a carico del lavoratore da remoto una condotta disciplinarmente rilevante, nonché può configurare l'ipotesi di rischio elettivo.

4. Il lavoratore da remoto deve essere sottoposto a sorveglianza sanitaria preventiva e periodica per i rischi connessi all'esercizio della propria attività ed in ogni caso con cadenza almeno annuale, con particolare attenzione verso i rischi di natura psicosociale e di stress lavoro-correlato. Fermi restando diversi o ulteriori obblighi in materia di sorveglianza sanitaria previsti da leggi e regolamenti. Il presente comma si applica ai lavoratori che prestano attività da remoto per almeno il 40 % del loro orario di lavoro abituale, ovvero considerato su una media semestrale.

5. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, alle medesime condizioni di qualsiasi altro lavoratore.

6. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro da remoto e le sue modificazioni sono oggetto di comunicazioni telematiche ai Servizi per l'Impiego (UNILAV), dotate di pluriefficacia nei confronti di qualsiasi Ente o Istituto pubblico.

Commento all'art. 3

Con l'art. 3 si punta sulla sicurezza quale elemento ontologicamente inscindibile dall'organizzazione del lavoro. In particolare, il datore di lavoro è tenuto ad organizzare il lavoro da remoto in modo da tutelarne la salute e la sicurezza, verso un benessere complessivo della persona.

Un ruolo importante in questo senso è affidato alla formazione nonché alla sorveglianza sanitaria, che rispetto alle ricadute psicosociali assume una funzione particolare di monitoraggio della salubrità del sistema di lavoro e della sua organizzazione, che scatta però quando il lavoro da remoto abbia una discreta consistenza di incidenza temporale (art. 3 comma 4).

Viene introdotto ed evidenziato il concetto di rischio elettivo qualora il lavoratore, nel libero esercizio di scelta di un luogo di lavoro (non soggetto ad alcun possibile potere di controllo datoriale) si allontani dalle prescrizioni, dall'informazione e dalla formazione che il datore è tenuto comunque ad impartire.

Art. 4. Accordi di lavoro da remoto

1. Le modalità e le condizioni del lavoro da remoto possono essere oggetto di accordi e contratti collettivi anche interconfederali, stipulati da organizzazioni di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015.

2. Le previsioni di cui al comma 1 possono risultare anche da contratti individuali fra le parti. Tali contratti possono contenere, per la particolarità della prestazione, aspetti derogatori degli accordi di cui al comma 1 che precede, solo se concordati nelle sedi di certificazione di cui all'art. 75 e s.s. del d.lgs. n. 276/03.

3. Nei casi di cui al comma 1 e 2 (secondo periodo) le parti possono disciplinare la regolamentazione del lavoro da remoto di cui agli artt. 1 e 2 della presente legge, nelle seguenti materie:

- proprietà dei mezzi di connessione e degli strumenti informatici, che potranno essere in tutto o in parte del lavoratore;
- percentuali massime di ricorso del lavoro da remoto rispetto alla popolazione aziendale e loro turnazione in sede e da remoto;
- termini di preavviso per la modifica delle condizioni di lavoro, in senso più favorevole per il lavoratore rispetto a quanto previsto negli artt. 1 e 2 della presente legge;
- ulteriori diritti di precedenza per l'accesso alla modalità di lavoro da remoto;
- reperibilità del lavoratore ed esercizio della disconnessione, nel rispetto dell'art. 1 della presente legge e dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.
- casi in cui il lavoratore ha diritto al rifiuto all'assegnazione del lavoro da remoto o a chiederne la revoca.

4. In caso di accordo su mezzi in tutto o in parte di proprietà del lavoratore, verranno altresì disciplinati i limiti delle modalità di controllo della prestazione.

5. All'art. 51 del TUIR è aggiunto il comma 6-bis:

“Le indennità forfettarie erogate al lavoratore da remoto per ristorare le spese da esso sostenute per la gestione di utenze, comunicazioni, connessioni e per la manutenzione degli strumenti propri utilizzati per la prestazione lavorativa da remoto, non concorrono a formare il reddito nei limiti di euro 5 per ogni giorno di lavoro effettivamente svolto da remoto, ed entro il limite massimo di euro 80,00 al mese. I rimborsi a piè di lista analitici e documentati al medesimo titolo, di dette spese, non concorrono a formare il reddito imponibile.

6. Alla trasformazione del lavoro effettuata, tramite accordo, nei confronti dei soggetti di cui all'art. 1 comma 8 della presente legge e che rientrano nell'orario minimo di cui all'art 3 comma 4 della presente legge, si applica, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero totale del versamento della contribuzione dovuta a carico del datore di lavoro, fino ad un massimo di 3.000 euro annui per ogni dipendente per i primi 24 mesi dalla trasformazione del contratto, con esclusione dei premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni.

Commento all'art. 4

L'art. 4 mira ad agevolare la realizzazione di accordi collettivi e individuali (in particolare nel rispetto della specificità delle scelte individuali, prevede la certificazione del contratto individuale affinché possa acquisire pari dignità rispetto alla contrattazione collettiva) volti a favorire l'incontro delle parti.

E' perciò previsto che:

- la maggior parte delle declinazioni degli artt. 1 e 2 possano essere oggetto di decisione comune fra le parti, fermi restando i principi generali di protezione di salute e sicurezza;

- è prevista (art. 4 comma 5) una disciplina fiscale che agevoli i rimborsi delle spese sostenute dal lavoratore nell'ambito del lavoro da remoto e metta fine alle oscillazioni che si stanno riscontrando sul tema da parte dell'Agenzia delle Entrate;

- viene altresì incentivato l'accordo di lavoro da remoto connesso ad esigenze di genitorialità, cura familiare e di disabilità.

Capo II Lavoro agile

Art. 5 - Definizione e disciplina del lavoro agile

1. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, in cui siano previste forme di organizzazione del lavoro per funzioni, fasi, cicli e obiettivi. Al lavoro svolto in modalità agile, ai sensi del presente articolo, si applica quanto disciplinato dall'art. 17 comma 5 del d.lgs. n. 66/2003 in materia di orario di lavoro.

2. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo, compresi quelli eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato, sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.

3. L'accordo di lavoro agile può essere stipulato sempre ed in ogni caso per lavoratori con elevato grado di qualificazione professionale o di responsabilità, ovvero per i lavoratori individuati dalla contrattazione collettiva, da accordi interconfederali o per quei lavoratori che stipulino al riguardo appositi contratti individuali certificati ai sensi dell'art. 75 e ss. del d.lgs. n. 276/03.

4. Salvo diversa previsione e secondo le modalità di cui al comma 3 dell'art 6 Successivo (Ccnl o certificazione), la modalità di lavoro agile è di norma esercitata a tempo pieno e il lavoratore agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo superiore di almeno il 10 % rispetto a quello minimo complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni con retribuzione a tempo.

5. Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai sensi del presente capo è riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali o non formali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

6. Ferma restando la disciplina di cui al capo III del d.lgs. n. 81/2015 (tempo determinato), l'accordo di lavoro agile può essere a tempo determinato o indeterminato. In caso di raggiungimento dell'obiettivo o della fase dedotta in contratto, e conseguente cessazione del contratto, il contratto di lavoro agile può essere rinnovato solo qualora sussistano ulteriori obiettivi o fasi, diversamente il contratto cessa e il lavoratore ritorna alla normale prestazione lavorativa.

Se la modalità di lavoro agile è dedotta fra le parti a tempo indeterminato, ogni modifica dovrà essere concordata tra le parti. Non è ammessa nessuna modifica unilaterale dell'accordo di lavoro agile.

7. I lavoratori in modalità agile, ai fini del computo dell'organico aziendale per qualsiasi istituto di natura legale o contrattuale, sono considerati in ragione del 50% del loro numero, con arrotondamento, in caso di frazione, all'unità superiore. Ai fini del computo del predetto numero, eventuali lavoratori part-time sono considerati secondo i termini di legge in proporzione all'orario svolto.

Art. 6 - Accordo di lavoro agile

1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa, nel rispetto di quanto all'art. 5 precedente, con particolare riferimento:

- agli obiettivi ed alle fasi di lavoro nonché alle modalità ed ai criteri di valutazione dei risultati;
- alle modalità della prestazione ed alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed ai limiti di autonomia della prestazione del lavoratore;
- ai programmi, ai mezzi ed agli strumenti, anche informatici, utilizzati dal lavoratore e alla ripartizione fra le parti delle spese per l'utilizzo degli stessi, se di proprietà del lavoratore;
- alla retribuzione e al trattamento economico riservato al lavoratore agile, in particolare al raggiungimento di obiettivi a cadenza periodica o programmata.

2. L'accordo individua altresì le misure tecniche e organizzative stabilite per consentire l'adeguato riposo al lavoratore agile e comunque per assicurare il pieno equilibrio psico-fisico del lavoratore, secondo le norme di legge.

3. Le clausole e le modalità di gestione relative all'accordo di lavoro agile, nel rispetto dei principi di cui all'articolo precedente e del comma 2 del presente articolo, possono altresì essere definite:

- a. nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, oppure di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015;
- b. con parità di competenza ed eventuale precedenza rispetto all'antecedente lettera a), nei contratti individuali stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

4. La modalità di lavoro agile è di norma esercitata a tempo pieno. Possono però essere stipulati contratti di lavoro agile secondo le fattispecie di cui al capo II del d.lgs. n. 81/2015 (part-time e lavoro intermittente) nel rispetto di quanto previsto dall'art.6 comma 3 lett. a) e b) (ovverosia ferma restando la necessità di una previsione specifica in tal senso della contrattazione collettiva o di un contratto certificato).

Art. 7 - Diritti del lavoratore agile - diritto di informazione

1. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, salvo quanto concordato nell'accordo di cui all'art. 6 ha i medesimi diritti di qualsiasi lavoratore subordinato, in particolare in tema di:

- assicurazioni sociali e relative prestazioni;
- salute e sicurezza sul lavoro;
- assenze retribuite e non retribuite previste da legge,

- esercizio dei diritti sindacali;
- esercizio del potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro;
- licenziamento;
- riservatezza nella gestione dei dati propri personali.

2. Il lavoratore che svolge l'attività in modalità di lavoro agile ha diritto alla completa informazione, compreso l'accesso e la riproduzione, ai dati, ai criteri ed alle valutazioni inerenti al controllo, agli obiettivi ed ai risultati della propria prestazione, in quanto connessi alla peculiare modalità di prestazione.

L'accordo di lavoro agile deve prevedere le modalità di esercizio di tali diritti, che dovranno consentire al lavoratore la facoltà di confronto su tali criteri e di eccezione, qualora non siano in concreto rispettati.

3. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile deve essere sottoposto a sorveglianza sanitaria con cadenza almeno annuale, in particolare contro i rischi di natura psicosociale e di stress lavoro-correlato.

Il particolare modello organizzativo e di valutazione applicato dal datore di lavoro per i lavoratori agili sarà pertanto integrato nel DVR ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008.

4. Al lavoratore agile che svolge la propria attività da remoto sono applicate anche le previsioni di cui all'art. 4 della presente legge.

Commento agli artt. 5, 6 e 7

La disciplina del lavoro agile, nella proposta qui considerata, si basa sulla completa distinzione di esso dal lavoro da remoto (a cui però si aggancia qualora le due fattispecie si sovrappongano, ex.art. 7 comma 4), restando in ogni caso un lavoro subordinato a tutti gli effetti (art. 7 comma 1).

Viene altresì prevista una disciplina particolare in tema di salute e sicurezza (art. 7 comma 3) per il quale il lavoro agile rappresenta una forma di lavoro sui generis, la cui modalità di esercizio è suscettibile di una valutazione e considerazione ad hoc.

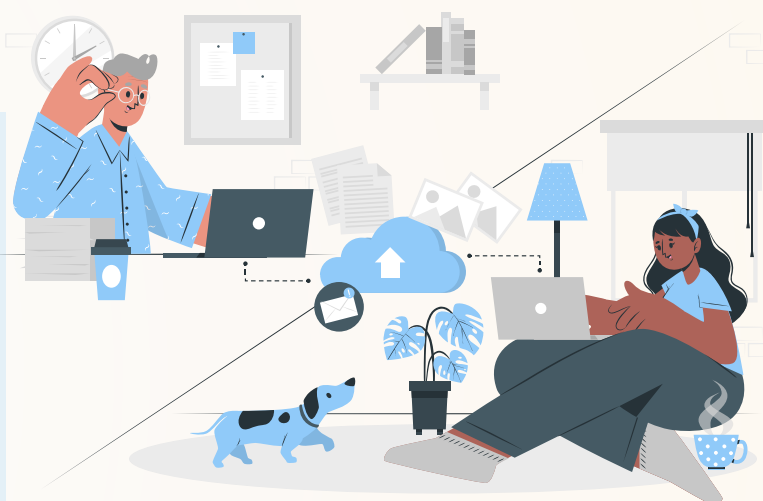
La caratteristica fondamentale del lavoro agile è quella di essere prevalentemente sganciato dalla valutazione temporale della prestazione (art. 5 comma 1), essendo invece legato al raggiungimento di obiettivi o all'espletamento di funzioni che tuttavia devono essere specificamente concordate fra le parti che:

- *possono essere oggetto di contrattazione collettiva o di certificazione del contratto individuale (sempre con pari dignità in termini di valenza giuridica, sostanzialmente concorrente), le quali possono anche individuare particolari modalità di gestione delle fattispecie contrattuali ed economiche;*
- *generano un diritto concreto in capo al lavoratore di informazione (art. 7 comma 2) e piena trasparenza sui criteri di formazione e di valutazione degli obiettivi assegnati.*

Per la specificità del lavoro agile esso è riservato a lavoratori di elevato grado di professionalità e competenza nonché ad altre categorie individuate dalla contrattazione collettiva (art. 5 comma 3) o altrimenti gestito tramite contratto certificato.

Proprio per questo, salvo diverso accordo a cura della contrattazione o del contratto certificato, è prevista una maggiorazione almeno del 10 % rispetto alle retribuzioni minime dei lavoratori di pari livello, in modo da arginare il ricorso a tale contratto con finalità elusive.

La proposta (a cui dovrebbe conseguire anche una revisione coraggiosa - qui non affrontata - dell'art. 2 del d.lgs.n. 81/2015), immaginando l'assorbimento in questa fattispecie di un parte di lavoro autonomo o parasubordinato e considerando la specialità di tali rapporti e la non determinazione specifica del requisito orario, ne prevede la computabilità agli effetti di legge (art. 5 comma 7) in ragione del 50 % del loro numero.



Assisi - 11, 12 e 13 Novembre 1982

1° Convegno Nazionale dei Centri Studi dell'A.N.C.L.



per raggiungere ASSISI

in treno: la stazione ferroviaria, a 5 km. dal centro, servita da taxi e autobus è sulla linea Terontola - Foligno. Da Roma, Firenze e Ancona il viaggio ha la durata di circa 3 ore.

in auto: dall'Autostrada del Sole, uscita Valdichiana per chi viene dal nord; uscita Orte per chi viene dal sud.

Servizio ferroviario (F.F.S.S.) per raggiungere Assisi in occasione del 1° Convegno Nazionale dei Centri Studi 11,12,13 Novembre 1982

	MILANO		BOLOGNA		PADOVA
Partenza ore	12,55	7,00	10,14	13,12	10,55
Terontola A.	18,14	13,16	13,16	16,44	16,44
P.	18,19	13,21	13,21	16,52	16,52
Assisi A.	20,08	14,36	14,36	18,22	18,22
	ROMA		NAPOLI		
Partenza ore	14,20	16,40	12,00	13,30 (Rapido 1°Cl.)	
Foligno a.	↓	↓	Roma a. 14,05	15,50	
P.	↓	↓	p. 14,20	16,40	
Assisi	17,15	19,34	Assisi 17,05	19,34	
	TORINO		FIRENZE		
Partenza	5,55	9,20	Partenza ore	12,44	14,57
Pisa a.	11,53	14,33	Terontola a.	13,16	16,44
p.	12,16	14,45	p.	v	
Firenze a.	13,42	16,20	Assisi a.	14,36	18,22
p.	14,57	16,43			
Terontola a.	16,44	19,14	ANCONA		
p.	16,52	19	Partenza ore	17,02	
ASSISI	17,12	20,08	Foligno a.	19,16	
			p.	↓	
			Assisi a.	19,34	

ANCL



Sindacato Nazionale degli Consulenti del Lavoro



Unione Provinciale di
Ancona

Prescrizione dei crediti di lavoro

- 1. Breve excursus storico**
- 2. Le incertezze giurisprudenziali post riforma Fornero**
- 3. Strumenti operativi utili alla luce delle sentenze di Cassazione n. 26426/2022 e n. 30957/2022**



Prescrizione dei crediti di lavoro

A cura del Centro Studi Provinciale ANCLUP di Ancona

1. Breve excursus storico

Con il presente elaborato si intende ripercorrere brevemente l'evoluzione storica (normativa e giurisprudenziale) dell'istituto giuridico della decorrenza della prescrizione dei crediti di lavoro in costanza di rapporto, passando per l'incertezza generata dalle modifiche normative introdotte con la L. 92/2012 e con il d.lgs. n. 23/2015 (c.d. "tutele crescenti") fino ad arrivare ad analizzare la recente Sentenza della Corte di Cassazione, sezione Lavoro n. 26246 del 6/9/2022, a cui ha poi fatto seguito la Sentenza della Corte di Cassazione n. 30957 del 20/10/2022 e le prevedibili conseguenze che seguiranno da tali pronunce.

Ma andiamo con ordine.

L'istituto giuridico della prescrizione dei crediti da lavoro affonda le sue origini negli articoli 2948 n.4, 2955 n.2, 2956 n.1 del Codice civile ed è finito per la prima volta sotto l'occhio della Corte Costituzionale nel 1966.

Nell'occasione, in uno scenario storico e normativo ben diverso da quello odierno, la Corte Costituzionale con Sentenza n. 63 del 1° giugno 1966, ha statuito l'illegittimità costituzionale degli articoli 2948 n.4, 2955 n.2, 2956 n.1, introducendo un nuovo principio di diritto secondo cui: **non vi è decorrenza della prescrizione dei crediti di lavoro in costanza di rapporto.**

Sul punto, la Corte Costituzionale si è così pronunciata: *"in un rapporto non dotato di*

quella resistenza, che caratterizza invece il rapporto di impiego pubblico, il timore del recesso, cioè del licenziamento, spinge o può spingere il lavoratore sulla via della rinuncia a una parte dei propri diritti; di modo che la rinuncia, quando è fatta durante quel rapporto, non può essere considerata una libera espressione di volontà negoziale e la sua invalidità è sancita dall'art 36 della Costituzione: lo stesso art. 2113 del Codice Civile, che la giurisprudenza ha già inquadrato nei principi costituzionali, ammette l'annullamento della rinuncia proprio se questa è intervenuta prima della cessazione del rapporto di lavoro o subito dopo. In sostanza si è voluto proteggere il contraente più debole contro la propria debolezza di soggetto interessato alla conservazione del rapporto [...]"

Tale decisione matura però in un contesto normativo in cui ancora non aveva visto la luce la L. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori") ed in cui l'impiego privato era caratterizzato dalla facoltà per il datore di lavoro di recedere liberamente dal rapporto (in maniera del tutto arbitraria e/o ritorsiva) senza alcuna possibilità per il lavoratore di opporsi all'eventuale provvedimento di licenziamento.



È pertanto evidente che ciascun lavoratore vedeva ostacolata una sua rivendicazione in costanza di rapporto, stante l'evidente soggezione psicologica (il cosiddetto *metus*) nei confronti del datore di lavoro, che ben avrebbe potuto attuare – a seguito di eventuali rivendicazioni da parte del lavoratore – comportamenti ritorsivi come il licenziamento: *“Durante il rapporto di lavoro il lavoratore non è in condizioni materiali di difendersi, mentre la prescrizione decorre regolarmente. Perciò il datore di lavoro, che ha retribuito con salario insufficiente il lavoratore, sfuggirà alla norma costituzionale per tutti quegli anni che sono coperti dalla prescrizione: cioè le norme impugnate gli consentono [...] di violare impunemente un diritto che invece, per la Costituzione, è inviolabile. Le norme denunciate contrasterebbero infine con l’art. 3 della Costituzione: trattano diversamente il datore di lavoro dal lavoratore poiché la “prestazione” del primo è prescrivibile, mentre non lo è materialmente quella del secondo; di più non consentono al lavoratore un’adeguata difesa contro la prescrizione presuntiva [...]”*

Una svolta, arriva però, in seguito all’entrata in vigore nell’ordinamento giuridico italiano di due leggi fondamentali per il panorama legislativo del diritto del lavoro: la legge 604/1966 e la legge 300/1970 (“Statuto dei lavoratori”).

Con la L. 604/1966, l’ordinamento inizia ad annoverare le prime forme di tutela in favore del lavoratore.

Nello specifico:

- il licenziamento deve essere comunicato per iscritto e deve essere sorretto da una motivazione (che, se non comunicata fin da subito, il datore di lavoro è tenuto a renderla entro 5 giorni dalla richiesta del lavoratore, pena l’inefficacia del provvedimento);
- viene prevista la nullità del licenziamento



causato da ragioni politiche, religiose e sindacali;

- entro 60 giorni dal ricevimento del provvedimento di licenziamento, il lavoratore ha la possibilità di impugnarlo;
- laddove il provvedimento di licenziamento fosse ritenuto illegittimo, il datore è tenuto a riassumere il lavoratore o a pagargli un’indennità risarcitoria.

Con la L. 300/1970 (“tutela reale” applicabile alle aziende con più di 15 dipendenti), il Legislatore sceglie uno strumento di tutela ancor più forte a protezione della parte debole del rapporto, introducendo -in caso licenziamento illegittimo- la “automatica” reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro ed il pagamento di un’indennità risarcitoria. Mentre, si ricorda, che la reintegrazione nel posto di lavoro che, con la l. 604/1966, era limitata ai soli casi di licenziamento discriminatorio (ragioni: politiche, religiose, sindacali).

Pertanto, con l’introduzione del regime di tutela della L. 300/1970 viene, dunque, riconosciuto ai lavoratori a tempo indeterminato occupati in aziende con più di quindici dipendenti, un sistema di tutele atte a garantire la stabilità del posto di lavoro e di conseguenza finalizzate a ridurre il “metus” del lavoratore rispetto al

rischio di licenziamento vendicativo/ritorsivo da parte del datore di lavoro.

Preso atto del nuovo assetto normativo, non tarda ad arrivare l'intervento della Corte Costituzionale che si pronuncia sul tema con Sentenza n. 174 del 12 dicembre 1972, con la quale viene rilevata l'esistenza di un "doppio binario" per la decorrenza della prescrizione dei crediti di lavoro a seconda del regime di tutela operante per il singolo lavoratore.

Per approdare a tale decisione, la Corte Costituzionale si interroga sulle modifiche normative introdotte con le L. 604/1966 e L. 300/1970, chiedendosi se la loro entrata in vigore non possa far ritenere ormai "superata" la precedente decisione n. 63/1966 (presa in un momento di vuoto normativo a tutela del lavoratore) che aveva ritenuto incostituzionali gli articoli 2948 n.4, 2955 n.2, 2956 n.1 ed aveva posticipato la decorrenza della prescrizione dei crediti di lavoro alla conclusione del rapporto.

Ebbene, la Corte Costituzionale afferma così:

"Si pone pertanto il quesito se per effetto di tali innovazioni legislative non sia venuto meno, per i rapporti regolati dalle norme ricordate, il fondamento giuridico su cui poggiava la parziale invalidazione statuita con la sentenza n. 63 del 1966. Già la Corte, con sentenza n. 143 del 1969, ebbe a ritenere che il principio con quella affermato non dovesse trovare applicazione tutte le volte che il rapporto di lavoro subordinato sia caratterizzato da una particolare forza di resistenza, quale deriva da una disciplina che assicuri normalmente la stabilità del rapporto e fornisca le garanzie di appositi rimedi giurisdizionali contro ogni illegittima risoluzione; e non sembra dubbio che tale interpretazione, fatta allora valere per i rapporti di pubblico impiego statali, anche se di carattere temporaneo, debba trovare applicazione in tutti i casi di sussistenza di garanzie che si possano ritenere equivalenti a quelle disposte per i rapporti medesimi. Non sembra contestabile che siffatta analogia si verifichi allorché ricorra l'applicabilità delle due serie di disposizioni menzionate, di cui la seconda deve considerarsi necessaria integrazione della prima, dato che una vera stabilità non si assicura se all'annullamento dell'avvenuto licenziamento non si faccia seguire la completa reintegrazione nella posizione giuridica preesistente fatta illegittimamente cessare."

Sulla scorta di tale quesito, la Corte conclude che vi è decorrenza dei termini prescrizionali dei crediti di lavoro in costanza di rapporto, ogni volta:

"che il rapporto di lavoro subordinato fosse caratterizzato da una particolare forza di resistenza, la quale deriva da una disciplina che assicuri normalmente la stabilità del rapporto e fornisca la garanzia di appositi rimedi giurisdizionali contro ogni illegittima risoluzione"

Possiamo quindi affermare -richiamando la Sentenza 174/1972 della Corte Costituzionale- che la prescrizione non decorre in costanza di rapporto nel momento in cui manchi una reale stabilità dello stesso, ovvero quando in seguito all'annullamento del provvedimento di licenziamento non vi è la automatica reintegra del lavoratore nel posto di lavoro. Questo orientamento è stato poi confermato anche dalle Sezioni Unite della Cassazione n.1268/1976 e a distanza di circa vent'anni è stato ribadito dalla Cassazione n. 5494 del 20 giugno 1997, secondo cui, ai fini della decorrenza della prescrizione in corso di rapporto *"[...] la garanzia della stabilità [...] va riconosciuta allorché [...] il posto di lavoro - quale che sia la natura pubblica o privata del datore di lavoro - possa essere oggetto di una tutela reale, la quale consenta cioè, non soltanto il risarcimento del danno di fronte all'illegittimo licenziamento, ma anche la reintegrazione del lavoratore, ai sensi dell'art.18 Legge 300/1970"*, e da Sentenze successive (Cassazione, sez. Lavoro n. 11793/2002, n. 2322/2004, n. 20897/2004).



2. Le incertezze giurisprudenziali post riforma Fornero

La situazione risulta maggiormente disomogenea e contrastata successivamente all'entrata in vigore della L. 92/2012 e poi del d.lgs. n. 23/2015. La modifica dell'art. 18 L. 300/70 operata a decorrere dal 18 luglio 2012 e l'introduzione delle "tutele crescenti" dal 7 marzo 2015, propendono sempre più verso un affievolimento della tutela "reale", di fatto relegando la reintegra nel posto di lavoro ad alcune ipotesi residuali di licenziamento: discriminatorio, ritorsivo, intimato in violazione di norme di legge, intimato a portatore di handicap senza giustificazione, licenziamento disciplinare per fatto insussistente. Tale modificata impostazione delle tutele riguardanti i licenziamenti, va per forza di cose ad incidere notevolmente sui principi precedentemente applicati dalla giurisprudenza in materia di prescrizione. Nell'ambito del diritto del lavoro, infatti, le due discipline, tutela dei licenziamenti e prescrizione, nel corso del tempo si sono intersecate ed adattate vicendevolmente, di fatto conformandosi l'una alle evoluzioni

dell'altra. Inoltre, avendo assunto la reintegra una connotazione residuale a favore di una tutela risarcitoria, più o meno elevata, anche a seguito della pronuncia della Corte Costituzionale, (Sentenza n. 194/2018), è venuto meno il principio cardine introdotto dalla Corte Costituzionale con la Sentenza n. 174/1972 per cui ai lavoratori a tempo indeterminato impiegati in aziende con più di quindici dipendenti, era stato garantito un sistema di tutele estremamente stabile, tale da ridurre notevolmente il *metus* rispetto al rischio di licenziamento. In tale contesto la giurisprudenza si muove in maniera ondivaga secondo due differenti indirizzi. Un primo indirizzo, volto a valutare le tutele reintegratorie (seppur residuali) e risarcitorie ancora idonee a garantire una stabilità del rapporto lavorativo, tale da non far ritenere il lavoratore esposto a quella situazione psicologica di timore da essere indotto a non esercitare il proprio diritto. In tale direzione si muove ad esempio il Tribunale di Milano, sez. lavoro, 24 aprile 2014, esprimendosi nei seguenti termini: *"la riformulazione del sistema delle tutele dovuta alla L. n. 92 del 2012, ed in particolare la non esclusiva applicazione della misura ripristinatoria quale sanzione per l'invalidità del recesso nell'area di applicazione dell'art. 18 S.L. non comporta alcun mutamento sostanziale della regola. Invero, la evidente ratio della diversa soluzione (la decorrenza della prescrizione dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ove non operasse la garanzia della stabilità reale) è fondata sul metus del lavoratore nei confronti di un licenziamento ritorsivo, il quale, come è noto è tuttora assistito dalla piena garanzia reale (art. 18, primo comma, S.L.)"*. Ed ancora la Corte d'Appello Milano, Sez. lavoro, Sent., 19/02/2019, n. 35 per cui non pare corretto affermare che la reintegrazione sia stata limitata a ipotesi minoritarie: *"Non vi è dubbio*

che la normativa in tema di licenziamento abbia subito un cambiamento rispetto alle garanzie previste in precedenza ma non pare al collegio che ciò abbia fatto venire meno quella stabilità del rapporto lavorativo che continua a essere assicurata sia dalla previsione della ricostituzione del rapporto sia dalla previsione di indennità risarcitorie di non esiguo valore che consentono di non ritenere il lavoratore esposto a quella situazione psicologica di timore da essere indotto a non esercitare il proprio diritto.”

Un secondo indirizzo, (conforme alla pronuncia della Cassazione n. 26246 del 6 settembre 2022 e n. 30957 del 20 ottobre 2022), si basa invece sul principio cardine per cui, al rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a seguito delle modifiche della Riforma Fornero e del d.lgs. n. 23/2015, manca la possibilità oggettiva di predeterminare la tutela applicabile in caso di licenziamento illegittimo. Di conseguenza viene meno quel regime di stabilità che possa consentire al lavoratore di esercitare rivendicazioni, senza eccessivo timore, fino a quando il rapporto lavorativo risulta in essere. Per quanto precede, tale filone giurisprudenziale avalla la tesi per cui il termine di decorrenza della prescrizione quinquennale, debba decorrere dalla cessazione del rapporto lavorativo. In questo senso troviamo le Sentenze del Tribunale di Milano del 16/12/2015, n. 3460, del Tribunale di Torino 25/5/2016 n. 1021 ed ancora tra le più recenti Corte d'Appello Milano, Sez. lavoro, Sent., 25/10/2021, n. 1352 che recita: *“a seguito dell’entrata in vigore della L. n. 92 del 2012, che ha riformato l’art. 18 L. n. 300 del 1970, [...] la reintegrazione è stata fortemente ridimensionata, riservata ad ipotesi residuali, che fungono da eccezione rispetto alla tutela indennitaria che assurge a regola. **Il testo attualmente vigente dell’art. 18 L. n. 300 del 1970, a differenza di quello originario, prevede infatti la tutela reintegratoria solo per talune ipotesi di illegittimità del licenziamento (commi 1, 4, 7), mentre per altre fattispecie prevede unicamente una tutela indennitaria (commi 5 e 6); ne consegue che, nel corso del rapporto, il prestatore di lavoro si trova in una condizione soggettiva di incertezza circa la tutela (reintegratoria o indennitaria) applicabile nell’ipotesi di licenziamento illegittimo, accertabile solo ex post nell’ipotesi di contestazione giudiziale del recesso datoriale. È pertanto ravvisabile la sussistenza di quella condizione di metus che, in base ai consolidati principi dettati dalla richiamata giurisprudenza costituzionale e di legittimità, esclude il decorso del termine prescrizione in costanza di rapporto di lavoro.***

Per quanto fin d’ora espresso risulta evidente come nel corso degli ultimi anni la giurisprudenza abbia prospettato decisioni tra loro contrastanti e le Sentenze di Cassazione n. 26246 del 6 settembre 2022 e n. 30957 del 20 ottobre 2022, che hanno quanto meno l’effetto di fissare alcuni principi fondamentali ed un indirizzo univoco. Le predette pronunce, dopo un accurato *excursus* storico riguardante le evoluzioni della materia, si pongono l’obiettivo di offrire una chiave di lettura ed un indirizzo unitario, considerata l’importanza del tema, : **“occorre che sia garantita una conoscenza, in termini di generalità e di sicura predeterminazione, di quali siano le regole che presiedono all’accesso dei diritti, alla loro tutela e alla loro estinzione...omissis... Il criterio di individuazione del dies a quo di decorrenza della prescrizione dei diritti del lavoratore deve soddisfare un’esigenza di conoscibilità chiara, predeterminata e di semplice identificazione. Ciò presuppone che, fin dall’instaurazione del rapporto, ognuna delle parti sappia quali siano i diritti e soprattutto, per quanto qui rileva, quando e “fino a quando” possano essere esercitati: nel rispetto e nell’interesse del lavoratore, destinatario della previsione in quanto soggetto titolare dei diritti; ma parimenti del datore di lavoro, che pure deve conoscere quali siano i tempi di possibili rivendicazioni dei propri dipendenti, per programmare una prudente, e soprattutto informata, organizzazione della propria attività d’impresa e della sua prevedibile capacità di sostenere il rischio di costi e di oneri, che quei tempi comportino”.**

Le Sentenze proseguono delineando la nozione di *“applicazione selettiva delle tutele”* identificandola come il percorso operato dal giudice che, a seguito del modificato regime sanzionatorio, deve in primo luogo valutare la sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di recesso ed in secondo luogo determinare la tutela applicabile: reintegratoria (in ipotesi residuali) o indennitaria. Ecco che appare evidente come le modifiche apportate dalla L. 92 del 2012 e poi dal d.lgs. n. 23 del 2015 abbiano comportato il passaggio da un’automatica applicazione della tutela reintegratoria e risarcitoria ad una tutela definita dal giudice, al quale viene affidato un accertamento in giudizio da delineare *“caso per caso”* e quindi necessariamente *ex post*. Tale condizione, contravvenendo al principio di sicura predeterminazione delle tutele applicabili sin dall’instaurazione del rapporto, diviene fonte di massima incertezza e destabilizzazione del sistema.

Ciò premesso, entrambe le pronunce concludono enunciando il medesimo principio di diritto:

“Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, così come modulato per effetto della legge n. 92 del 2012 e del decreto legislativo n. 23 del 2015, mancando dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non è assistito da un regime di stabilità. Sicché, per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della legge n. 92 del 2012, il termine di prescrizione decorre, a norma del combinato disposto degli artt. 2948, n. 4 e 2935 c.c., dalla cessazione del rapporto di lavoro”.

3. Strumenti operativi utili alla luce delle sentenze di Cassazione n. 26426/2022 e n. 30957/2022

Alla luce del principio di diritto enunciato dalle Sentenze n. 26426/2022 e n. 30957/2022 viene da chiedersi se l’interesse di una delle controparti – il datore di lavoro – che pure, secondo le Sentenze, deve poter *“programmare una prudente [...] organizzazione della propria attività d’impresa e della sua prevedibile capacità di sostenere il rischio di costi e di oneri”* sia in qualche modo tutelato, visto che in astratto diventano rivendicabili crediti maturati ed esigibili dal luglio 2007, ben oltre, insomma, i termini della prescrizione ordinaria stabiliti dall’art. 2946 codice civile.

A ciò va aggiunto poi il fatto che, con la nota n. 1959 del 30 settembre 2022, l’INL ha già aggiornato la propria prassi ispettiva, estendendo l’applicabilità della diffida accertativa ex art.13 del d.lgs. n. 124/2004, anche ai crediti certi, liquidi, e la cui esigibilità abbia superato i 5 anni. Le pronunce in esame hanno dunque già determinato anche l’ulteriore estensione degli strumenti di tutela per la rivendicazione dei crediti da lavoro.

Data questa cornice regolatoria, dovrà dunque essere l’operatore del diritto a fornire rimedi utili a una *“prudente organizzazione dell’attività di impresa”*, e idonei a mettere al riparo da contenziosi per situazioni molto risalenti nel tempo.

Utile può essere, preliminarmente, circoscrivere le fattispecie di crediti su cui le predette Sentenze esercitano i propri effetti.

Considerato che la pronuncia di illegittimità incostituzionale ha riguardato il punto n. 4 dell’art. 2948 c.c.: *“tutto ciò che deve pagarsi ad anno, o in termini più brevi”*, i principi riaffermati dalle Sentenze in esame devono considerarsi applicabili soltanto **ai crediti retributivi da corrispondersi con una periodicità pari o inferiore all’anno**. Se pertanto devono essere ricomprese tutte le indennità di carattere retributivo corrisposte in conseguenza del rapporto di lavoro che non siano erogate *una tantum* – compresi i compensi per lavoro straordinario – devono essere invece esclusi i diritti maturati in costanza di rapporto di lavoro senza carattere retributivo. Tra quelli, dunque, a cui si

applica la prescrizione ordinaria decennale a partire dalla loro esigibilità vanno annoverati il diritto alla qualifica superiore, che va distinto dal diritto alla retribuzione per lo svolgimento delle mansioni superiori, e le indennità a titolo risarcitorio che il datore di lavoro deve corrispondere per inadempimenti contrattuali, o danni extracontrattuali ex art. 2043 c.c.. Hanno natura risarcitoria, in particolare, gli inadempimenti contrattuali discussi nella nota INL n. 441/2021: alle *"differenze retributive che non sono diretta conseguenza di una prestazione lavorativa ma di un eventuale inadempimento contrattuale ex art.1218 cod.civ. ascrivibile al datore di lavoro"*, non si applica né la diffida accertativa né, pertanto, la prescrizione quinquennale decorrente dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Il risultato principale del principio di diritto sancito dalle Sentenze n. 26426/2022 e n. 30957/2022 è quello di aver riportato l'ordinamento giuslavoristico alla situazione antecedente l'entrata in vigore della L. 300/1970: per i crediti dei dipendenti delle aziende private – quale che sia la consistenza dell'organico aziendale – la prescrizione decorre soltanto dalla cessazione del rapporto di lavoro e non dal momento della loro esigibilità, a meno che

– per citare la Sentenza Cassazione, S.U, n.1268/1976 – *"specifiche pattuizioni diano al prestatore d'opera una tutela di intensità pari"* a quella stabilita dall'art.18 della L.300/1970 prima della modifica operata dalla riforma Fornero.

Qualsiasi soluzione applicativa che voglia consolidare in maniera definitiva le posizioni attive e passive all'interno dei rapporti di lavoro subordinato deve dunque basarsi su una interpretazione costituzionalmente orientata delle regole relative alla prescrizione, alla luce dei principi sanciti dalla Sentenza della Corte Costituzionale n. 63/1966.

Pertanto, uniche soluzioni che possono dare un termine certo alle eventuali pretese creditorie dei titolari di rapporti di lavoro subordinato sono: o accordi individuali di miglior favore che ripropongano tutele *"di intensità pari"* a quelle previste dall'art.18, L. 300/1970 nelle versioni antecedenti la L. 92/2012, oppure transazioni ex art. 2113 c.c.. Quanto alle transazioni ex art. 2113 c.c., tutta l'argomentazione della Sentenza n. 63/1966 ha proprio l'obiettivo di assicurare che l'inerzia del lavoratore ad azionare i propri diritti, equiparata a una rinuncia, abbia esclusivo carattere di *"libera manifestazione di una volontà negoziale"* e non appunto di timore, *metus*, verso il datore di lavoro. Per questo motivo ogni soluzione con cui il datore di lavoro voglia estinguere in maniera certa pretese creditorie dei lavoratori – o almeno ridurre drasticamente i tempi per una loro rivendicazione – deve accettare di scambiare i costi e i rischi di una rinuncia tacita da parte del lavoratore, con quelli prevedibili a seguito di una rinuncia espressa in maniera genuina, in base alle regole proprie dell'art. 2113 c.c..



Sul punto è opportuno osservare: 1) che l'art. 2113 cod. civ. si applica soltanto ai crediti "*derivanti da disposizioni inderogabili di legge o di contratto collettivo*", e dunque non agli accordi individuali migliorativi; 2) rinunce e transazioni stipulate per crediti derivanti da disposizioni inderogabili di legge o contratto collettivo, in occasione della cessazione del rapporto di lavoro e fuori dalle sedi protette stabilite dal comma 4, non sono nulle, ma solamente annullabili nel termine decadenziale di sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Il tema posto dalla Sentenza n. 63/1966 della rinunciabilità dei crediti dei lavoratori soltanto alle regole stabilite dall'art. 2113 c.c., permette anche di definire il possibile ruolo delle organizzazioni sindacali dotate di maggiore rappresentatività comparativa nell'eventuale gestione del consolidamento delle posizioni attive e passive dei rapporti di lavoro. Può sembrare persino banale ricordarlo, ma fuori da accordi aziendali relativi all'estensione della tutela reintegratoria in caso di licenziamento illegittimo, nessun accordo collettivo può intervenire per derogare le regole sulla prescrizione dei crediti da lavoro; nemmeno la contrattazione collettiva di prossimità ex art. 8, d.l.138/2011, sia perché l'accordo non potrebbe essere inserito in nessuna delle lettere stabilite dal comma 2, sia perché verrebbe comunque meno "*il rispetto della Costituzione*" stabilito dal comma 2-bis. unico ruolo, dunque, a cui le organizzazioni sindacali possono essere chiamate è la funzione arbitrale nelle sedi protette stabilite dal comma 4 dell'art. 2113 cod.civ., dall'art.412-ter del codice di procedura civile, e naturalmente dai CCNL applicati ai rapporti di lavoro.

Rimedi diversi da quelli fin qui esposti possono avere soltanto un ruolo indiretto nella deflazione del contenzioso relativo ai crediti da lavoro, al massimo riducendo le cause da cui originano i rischi gestionali. Benché indubbiamente possano avere un significativo impatto sull'organizzazione di impresa, possono però al massimo essere considerate buone prassi di carattere prudenziale: *audit* aziendali periodici di verifica dei livelli di inquadramento e degli orari di lavoro; confronti e/o accordi collettivi integrativi finalizzati al corretto inquadramento di specifici casi aziendali alle declaratorie dei livelli stabiliti dai CCNL di settore applicati.

Tra questi rimedi prudenziali, un discorso a parte meritano infine i **patti individuali di conglobamento** e la loro corretta redazione. "Patti individuali di conglobamento" sono quegli accordi individuali tra lavoratore e datore di lavoro finalizzati ad un'erogazione unitaria, periodica e forfettizzata di una serie di voci retributive fisse distinte rispetto ai minimi retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale di settore. Si tratta di patti, per la giurisprudenza, pienamente legittimi, purché rendano possibile l'accertamento circa l'effettivo riconoscimento al lavoratore dei diritti inderogabilmente spettanti per legge o per contratto. Una analitica distinzione delle voci che rappresentano le erogazioni ulteriori rispetto ai trattamenti minimi può dunque rappresentare un rimedio per superare la presunzione secondo cui gli importi erogati si riferiscono esclusivamente alla prestazione ordinaria. Accanto alla descrizione analitica delle voci inserite all'interno del patto di conglobamento, specie se tali patti non sono relativi soltanto alla forfettizzazione degli straordinari o alla erogazione mensile di permessi e mensilità aggiuntive, ma anche a compensi ulteriori relativi allo svolgimento di particolari mansioni di incerto inquadramento, è necessaria anche l'indicazione espressa della possibilità di assorbire i compensi conglobati.



Unione Provinciale di Messina

La rappresentatività presunta e le incidenze sul mercato del lavoro

- 1. Premessa**
- 2. Criticità sulla rappresentanza, l'effetto monopolizzante di "regole" non scritte**
- 3. La contrattazione collettiva tra criteri selettivi ed istituti residuali**
- 4. Conclusioni**



1. Premessa

Una proliferazione inarrestabile quella dei contratti collettivi. Al 30 giugno 2022, nell'Archivio nazionale dei contratti del CNEL è stata superata quota 1.000 e solo 1/5 è sottoscritto dalle categorie aderenti ai tre sindacati dei lavoratori presuntivamente dotati della maggiore rappresentatività comparata.

Tale proliferazione dei contratti collettivi sulla base della libertà sindacale sancita dall'art. 39 della



Carta Costituzionale ha di fatto destrutturato il sistema delle relazioni industriali. In assenza di un chiaro intervento sulla misurazione della rappresentatività, il legislatore ha optato, demandando a talune parti sociali la facoltà di definire regole derogatorie o integrative della disciplina legale, attraverso i «*contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*». L'impiego di questa tecnica di rinvio ha un ruolo centrale, nelle dinamiche del diritto del lavoro, dall'individuazione della giusta retribuzione, all'accesso a crediti d'imposta o agevolazioni contributive, alla determinazione del *quantum* dovuto agli enti di previdenza ed assistenza sociale e, da ultimo, anche ai benefici fiscali per i lavori edili, nell'affidamento di appalti pubblici e subappalti. La tecnica della

comparazione fra organizzazioni sindacali deve essere intesa, infatti, come rinvio all'ordinamento intersindacale ed alle regole che lo stesso si è dato per disciplinare la contrattazione che si fonda esclusivamente su un equilibrio di poteri tra soggetti portatori di interessi comuni, che si riconoscono

reciprocamente e che possono - anche solo potenzialmente - escludere altri portatori di interessi collettivi

non accettati o non riconosciuti di comune accordo. Un sistema che, dunque, appare fondato sull'autoinvestitura della rappresentatività e sull'autodeterminazione dell'ambito di applicazione degli accordi pattuiti che consentono di *dettar legge* su interi gruppi economici.

Il concetto di maggiore rappresentatività comparata, dato non riesumabile e né certificabile, diventa di fatto uno strumento in mano alle organizzazioni sindacali che notoriamente (semplicemente come dato storico) si autodefiniscono tali e ha creato una sorta di monopolio nella contrattazione delegata tanto da estendere impropriamente la dizione *contrattazione pirata* a quell'attività regolatoria svolta da associazioni sindacali diverse e per

questo tacciate come *minori*. Invero, la definizione di *contratto pirata* riporta più verso fattispecie dove manca la reale regolazione degli interessi collettivi, manca il conflitto, manca la natura sindacale di taluni soggetti, una figura che richiama più il sindacato di comodo di cui all'art. 17 dello Statuto dei lavoratori che mortifica la contrattazione privandola della necessaria regolazione degli interessi collettivi.

Può quindi il potere (auto) di talune organizzazioni sindacali, rilegare nell'indifferenza tutta l'attività regolatoria (lecita) tutelata da quell'art. 39 della Costituzione?

Parimenti il monopolio della rappresentanza può aver depauperato la qualità della contrattazione collettiva allontanandola dalle effettive esigenze del tessuto produttivo?

L'evoluzione delle dinamiche giuslavoristiche, gli interessi poco attinenti rispetto alle esigenze delle media, piccola e micro impresa italiana, l'eccessiva centralizzazione delle scelte operate, hanno generato una notevole distanza e trascuratezza rispetto alla maggioranza di imprese e lavoratori, che restano, oggi, non rappresentati da alcuna organizzazione di categoria.

I medesimi motivi hanno, altresì, portato ai noti fenomeni patologici della contrattazione di comodo o *pirata*, spesso incentrata sul c.d. *dumping contrattuale* o *salariale*, che hanno distorto ed influenzato, nell'assenza di una chiara azione di contrasto legislativa, il mercato del lavoro e le scelte di utilizzazione dell'una o dell'altra disciplina di derivazione collettiva.

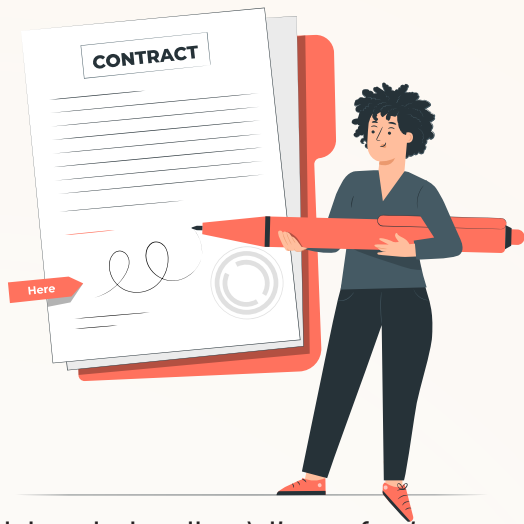
Negli ultimi anni si è spesso discusso di *curare* i predetti fenomeni con un'azione legislativa volta ad introdurre un salario minimo, una retribuzione al di sotto della quale vige un'illegittimità *ex lege*. Ma siamo sicuri che sia sufficiente?



2. Criticità sulla rappresentanza, l'effetto monopolizzante di "regole" non scritte

L'esasperata esaltazione del concetto di libertà sindacale prevista dal primo comma, dell'art. 39, della Carta Costituzionale, e la mancata attuazione dei commi successivi, volti a disciplinare una norma che individui soggetti e procedure del contratto collettivo, ha – come noto – favorito la crescita esponenziale del fenomeno sindacale in Italia, portando con sé varie conseguenze certamente non ricercate da chi ha effettivamente tentato di valorizzare quel principio di libertà. Non di rado, negli ultimi decenni, abbiamo assistito ad una vasta frammentazione delle macro-categorie merceologiche ed allo sviluppo di sconosciute forme di *dumping* sociale, sia esso economico o normativo, nel tentativo di arginare l'elevato costo della manodopera ed introdurre nuove forme di flessibilità del lavoro. Accanto agli accordi sottoscritti dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni dei lavoratori notoriamente e storicamente dotate della *maggiore rappresentatività* in termini comparativi vi sono, oggi, una molteplicità di contratti collettivi stipulati da organizzazioni datoriali e sindacali c.d. minoritarie.

Sinteticamente è, dunque, possibile rintracciare due importanti fenomeni all'interno delle attuali



dinamiche sindacali: a) l'*auto-frazionamento* di categorie merceologiche; b) la proliferazione di contratti collettivi volti a regolamentare il medesimo comparto.

Tuttavia, negli anni, seppur senza dar forma ai richiamati commi dell'art. 39 della Costituzione, il legislatore ha *silenziosamente* tentato di orientare le scelte datoriali riguardanti l'effettiva contrattazione collettiva applicabile ai rapporti di lavoro individuali, affidando ai non individuati e/o individuabili *contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da/dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale* il compito di meglio regolamentare forme contrattuali flessibili, di rintracciare la c.d. *giusta retribuzione*, di determinare l'imponibile ai fini contributivi, di stabilire chi può accedere a *incentivi e sgravi contributivi*.

Spogliandosi di svariate prerogative, il legislatore ha, dunque, affidato all'*ordinamento sindacale*, basato esclusivamente sul reciproco riconoscimento delle parti stipulanti, un determinato ruolo nelle dinamiche che regolano le condizioni economico e normative del rapporto di lavoro. La proliferazione dei contratti soprarichiamata ha poi costretto la giurisprudenza e la prassi amministrativa a rintracciare alcuni criteri – seppur senza essere in possesso di *dati certi* – volti ad individuare la nozione di *sindacato comparativamente più rappresentativo*. Prima

di esaminare questi ultimi indici, a maggior chiarezza della questione appare il caso di porre in evidenza la sostanziale differenza tra la maggiore rappresentatività e la maggiore rappresentatività in termini comparativi.

La nozione di *maggior rappresentatività* deve intendersi secondo un'accezione massimamente più inclusiva in quanto tale criterio non richiede alcuna comparazione tra le diverse confederazioni nazionali, bensì il mero riconoscimento di una *forza rappresentativa*. Il predetto assunto trova origine dall'art. 19, dello Statuto dei Lavoratori, poi rivisitato dalla nota sentenza n. 231/2013, della Corte Costituzionale (che ha esteso la condizione di *rappresentatività* anche alle OO.SS. che, pur non avendo sottoscritto un contratto collettivo, abbiano – comunque – partecipato al tavolo negoziale), ed è stato *consacrato* nei successivi accordi interconfederali (il primo *post-sentenza* fu quello del 10 gennaio 2014, tra CGIL, CISL, UIL e Confindustria, c.d. *Testo Unico sulla rappresentanza*), secondo cui attraverso una media dei dati relativi alle iscrizioni a ciascun sindacato ed i votanti alle elezioni delle RSU era possibile ricavare, in maniera puntuale, una base oggettiva di rappresentatività. Il sopracitato accordo sulla rappresentanza ha poi: a) ancorato l'ammissione ai tavoli negoziali al raggiungimento della soglia del 5% di rappresentatività; b) stabilito che la piattaforma di inizio della trattativa è quella presentata da OO.SS. che rappresentino almeno il 50% delle deleghe; c) il CCNL è valido e vincolante *erga omnes* laddove sottoscritto da OO.SS. che rappresentino almeno il 50% + 1 della rappresentanza. Il *sindacato maggiormente rappresentativo* è, allora, un sindacato che possiede una consistenza numerica di iscritti, che presenta caratteristiche di intercategoriale, anche con riferimento al settore economico-produttivo, che ha un'articolazione districata su tutto il territorio nazionale, che partecipa attivamente alle trattative del tavolo negoziale.

Tali indici interpretativamente desunti da dottrina e giurisprudenza trovano, in un certo senso, conferma nella legge 18 novembre 1977, n. 902, secondo cui, al solo fine di ripartire il patrimonio delle organizzazioni sindacali fasciste disciolte nel 1944, tra le attuali organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro utilizza criteri pressoché uguali a quelli sopracitati (si aggiungano anche le circolari ministeriali 6 novembre 2010, 6 marzo 2012, 5 giugno 2012 e l'interpello n. 27/2015).

La maggiore rappresentatività *comparata*, invece, presuppone una selezione delle associazioni sindacali, sulla base di una valutazione comparativa dell'effettiva capacità di rappresentanza di ciascuna di esse .

In tal senso, il grado di effettiva rappresentatività è costituito, pressoché, dai medesimi fattori sopracitati: a) la partecipazione alla formazione e alla stipula di contratti di ogni livello; b) la partecipazione alla composizione delle vertenze individuali, plurime e collettive; c) la presenza in diverse categorie produttive; d) la diffusione territoriale del sindacato; e) la consistenza numerica degli associati. In sostanza, laddove vi siano più contratti astrattamente applicabili alla medesima categoria occorre selezionare quello che è stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative e cioè da quei sindacati che – all'esito della comparazione con altre associazioni sindacali che hanno sottoscritto il CCNL concorrente – risultano più rappresentativi. Tra tanti contratti collettivi di un determinato settore o categoria merceologica, il contratto collettivo dotato della *maggior rappresentatività comparata* può dirsi un *unicum*. Agli "altri" non sono garantite tutte quelle prerogative affidate dalla legge alla regolamentazione delle Parti Sociali.

La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo, definita da Gino Giugni una "*escogitazione linguistica intelligente e feconda*" ha di fatto rappresentato la risposta dell'ordinamento alla concorrenza di contratti collettivi nel medesimo settore. L'avverbio "*comparativamente*" introduce, allora, un elemento di confronto degli oggettivi parametri numerici sulla base dei quali deve essere determinato il grado di rappresentatività delle OO.SS. sottoscrittrici.

Sul punto, si rileva però che la comparazione – per definizione linguistica – opera solo laddove vi sia un potenziale o attuale concorso-conflitto tra contratti collettivi applicabili nel medesimo ambito.

E, allora, chi definisce l'ambito di applicazione?

Il modello sindacale italiano appare viziato *ab origine* laddove il perimetro di determinazione dell'operatività del contratto collettivo resta affidato all'autodeterminazione della rappresentatività del sindacato, quale declinazione della libertà sindacale di destinazione dell'accordo negoziale raggiunto. Si rileva, infatti, che secondo l'orientamento ormai consolidato, l'art. 2070, primo comma, Cod. Civile, in base al quale l'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del CCNL, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore, non opera nei riguardi della contrattazione collettiva di diritto comune, in quanto inconciliabile con la natura privatistica di questa. Tuttavia, il riferimento all'art. 2070, Cod. Civile, è stato ritenuto necessario dalla giurisprudenza sul *decidendum* di controversie inerenti all'applicazione di norme di legge, come – ad esempio – nella fattispecie della ricerca della c.d. *giusta retribuzione*.

Seppur è vero che il criterio dell'attività svolta dall'imprenditore ha presentato poche difficoltà in passato, oggi, lo stesso, tende a vacillare sulla base degli importanti cambiamenti dell'economia che, di fatto, hanno ridefinito i confini delle attività produttive, con la conseguenza di rendere altrettanto incerti i confini fra le varie attività e l'identificazione dei perimetri contrattuali.

3. La contrattazione collettiva tra criteri selettivi ed istituti residuali

Con l'introduzione del criterio *selettivo* della comparazione, il legislatore non ha escluso talune organizzazioni sindacali dalla possibilità di stipulare accordi collettivi ma, come detto pocanzi, ha riconosciuto, solo ad alcune di esse, la possibilità di prevedere discipline alternative a quella legale. Il predetto sottile artificio elaborato dal legislatore consente di non porsi in contrasto con quel principio costituzionale di libertà sindacale, secondo cui – *chiunque* – può mettere *nero su bianco* gli interessi di cui è portatore e può decidere di affidare solo ad alcune OO.SS. la possibilità di negoziare accordi collettivi aventi quel carattere funzionale attribuitogli dalla norma.

Considerate le *esclusive* che la norma attribuisce ai sindacati dotati della maggiore rappresentatività sindacale, cosa spinge – allora – una tale proliferazione di contratti collettivi, dotati spesso di una scarsa qualità e innegabile mancata ricerca di strumenti innovativi?

Premesso che non tutti i contratti collettivi sottoscritti dai sindacati tacciati come *minori* si traducono in azioni di becera *pirateria* – quale, in breve, contrattazione effettuata in *assenza di una alterità tra le parti e di una complessa trattativa* abbinata (spessissimo) a creare forme di *dumping salariale-contrattuale* – in quanto l'attuale impianto legislativo in materia di lavoro e previdenza sociale comporta una immane limitazione dell'autonomia delle parti contraenti anche rispetto a previsioni di sostanziale equità rispetto alle previsioni di un contratto collettivo dotato di ogni crisma di rappresentatività.

Secondo il Ministero del Lavoro, infatti, l'applicazione – anche per adesione – di un contratto collettivo c.d. *minore*, ancorché dotato di una parte economica almeno uguale a quella del CCNL *storicamente* dotato della maggiore rappresentatività comparata, preclude alle Parti sociali sottoscrittrici, così *trachant*, di regolamentare tutta una serie di istituti anche se gli stessi fossero predisposti *a specchio* rispetto a quanto *santificato* nel CCNL *leader*.

A dire del Ministero, pare che la predetta preclusione comporti – almeno – le seguenti problematiche:

- a. Imponibile previdenziale (art. 1, comma 1, legge n. 389/1989, come da interpretazione autentica fornita dall'art. 2, comma 25, legge n. 549/1995)** – La retribuzione da utilizzare, da parte del datore di lavoro, come base per il calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, accordi collettivi o contratti individuali. In caso di pluralità di contratti collettivi per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria;
- b. Benefici normativi e contributivi (art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006)** – Gli esoneri contributivi, gli incentivi alle assunzioni e i benefici normativi sono concessi solo laddove vengano rispettati gli accordi e contratti collettivi nazionali nonché quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Come chiarito dalla circolare 28 luglio 2020, n. 2, il termine "*rispetto*" deve essere inteso da un punto di vista sostanziale e deve, dunque, essere valutato caso per caso mediante una comparazione economico-normativa tra il CCNL applicato ed il CCNL *leader*.
- c. Materie riservate ai contratti leader (D. lgs. n. 81/2015)** – La disciplina di alcuni istituti è riservata dal legislatore in via esclusiva ai contratti collettivi stipulati da OO.SS. comparativamente più

rappresentative sul piano nazionale. In forza della disposizione contenuta nell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, ad esempio, l'integrazione della disciplina delle principali tipologie contrattuali o la deroga ad alcune previsioni legali è rimessa ai contratti c.d. "leader". Tale riserva opera anche in materia di orario di lavoro (l'art. 1, co.2, lettera m), D. lgs. n. 66/2003, prevede, infatti, che per contratti collettivi di lavoro si intendono i CCNL stipulati da OO.SS. comparativamente più rappresentative).

Ne discende che la contrattazione c.d. *minore* non può disciplinare tali istituti delegati, nemmeno adeguandosi alla disciplina del CCNL *leader*, anche laddove operasse una riproposizione letterale della predetta.

Sul punto, una breve annotazione merita, nuovamente, il comma 1175, art. 1, legge 27 dicembre 2006, n. 296. Laddove il CCNL *minore* disciplinasse – ad esempio – deroghe alle varie tipologie contrattuali, adeguandosi – nel senso letterale – alle disposizioni del CCNL *leader*, l'azienda potrebbe incorrere, comunque, nel mancato rispetto degli *altri obblighi di legge* ai fini delle agevolazioni normative e contributive?

Laddove, dunque, la norma preveda "*salvo diversamente disposto*" dalla contrattazione collettiva dotata della maggiore rappresentatività comparata, l'effetto costitutivo del rinvio legislativo opera solo con riferimento alla circostanza che tale previsione sia stata negoziata da almeno uno dei predetti sindacati a cui la norma ha attribuito la delega ad operare. Tale nozione, subordina, ad esempio, la possibilità di introdurre forme più ampie di flessibilizzazione degli standard di lavoro, di accesso a taluni benefici normativi, fiscali e contributivi, solo nell'ambito di sistemi contrattuali costituiti da quelle organizzazioni dotate del requisito della maggiore rappresentatività comparata, con la conseguenza che il meccanismo legislativo disincentiva – *ex ante* – l'utilizzo di contratti collettivi non dotati della rappresentatività *storica*.

In extremis, allora, un sistema così strutturato pare precludere *ipso facto* ogni forma di contrattazione *alternativa*, anche laddove *genuina* e *innovativa* rispetto ai tradizionali sistemi di relazioni industriali, riducendo il campo di applicazione delle Parti sociali c.d. *minori* una mera azione su nuovi sistemi di classificazione del personale.

Perché, allora, assistiamo ad una crescita patologica del numero di contratti collettivi nazionali?

Pare il caso di evidenziare, preliminarmente, che il CNEL considera vigenti i CCNL depositati dalle parti firmatarie sin tanto che le stesse non comunichino espressamente la cessazione di un dato accordo collettivo ovvero la confluenza in un altro contratto, sicché laddove le medesime parti sociali non si attivano in tal senso, il numero complessivo dei CCNL registrati appare artificiosamente viziato in eccesso. Non a caso molti CCNL ancora registrati in archivio risultano scaduti da lungo tempo e non sono effettivamente applicati.

Nel marasma dei contratti collettivi nazionali depositati ed indagando sulle singole sigle sottoscrittrici dei medesimi accordi è possibile rinvenire, facilmente, i seguenti indici patologici di una negoziazione non effettiva e sintomaticamente *pirata*:

- sigle datoriali o sindacali che, pur utilizzando una *denominazione* chiaramente riconducibile ad un dato settore merceologico, sottoscrivono contratti collettivi di altri settori merceologici/comparti senza – con probabile presunzione – alcun indice di rappresentatività nell'ambito di applicazione in cui gli stessi operano;
- contratti collettivi sottoscritti tra organizzazioni datoriali e sindacali aventi la medesima sede

legale;

- contratti collettivi stilati effettuando un "*copia e incolla*" rispetto a norme di legge o ad altri contratti collettivi;
- contratti collettivi che vengono stipulati da organizzazioni "*sindacali*" che accolgono in un'unica *associazione non riconosciuta* sia i datori di lavoro che i lavoratori, con un palese conflitto di interessi tra parti contrapposte;
- previsione di clausole artefatte e/o contrarie a principi di legge/costituzionali;
- regolazione di istituti che, alla data di sottoscrizione del contratto, risultano abrogati nell'ordinamento nazionale.

Si badi bene che, tali indici, non devono essere considerati generalmente applicabili ogniqualvolta ci si trovi ad analizzare un CCNL non dotato della *storica rappresentatività comparata*, ma piuttosto possono essere idonei a rilevare quegli accordi spesso privi di alcuna forma di negoziazione e di una reale rappresentatività, che vengono sottoscritti, spesso in maniera aperta e dichiarata, con il solo scopo di costituire un'alternativa rispetto al *canonico* contratto collettivo nazionale di lavoro, garantendo – nella stragrande maggioranza dei casi – minor tutele, sia in termini normativi che retributivi, per i lavoratori.

A mero titolo esemplificativo, facendo riferimento al comparto del commercio/terziario, forse, a oggi, rappresentante il settore con un maggior numero di CCNL depositati, si noti che vi sono contratti c.d. *minori* che:

- contengono articoli quasi del tutto identici, con riferimento alle parole utilizzate, a quelli del CCNL *leader* (es. classificazione del personale; clausole elastiche, periodo di preavviso, ecc.);
- contengono un orario "*normale*" di lavoro pari a 45 ore settimanali e divisore orario pari a 192;
- derogano alla quattordicesima mensilità senza riconoscimento di alcuna voce sostitutiva assimilabile;
- pur essendo stati sottoscritti successivamente all'anno 2016, regolano il *lavoro ripartito* di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, abrogato per effetto del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- sono stati sottoscritti da sigle sindacali che, almeno nella denominazione, rappresentato la categoria dei *pensionati*;
- garantiscono al livello di inquadramento più basso una paga lorda, per un lavoratore full-time, inferiore ai mille euro mensili;
- prevedono un improbabile contratto *di inserimento*, quale soluzione dichiaratamente finalizzata a costituire un'alternativa delle modalità di assunzione rispetto a lavoratori non dotati dei requisiti tipici per la stipula di rapporti di apprendistato.

4. Conclusioni

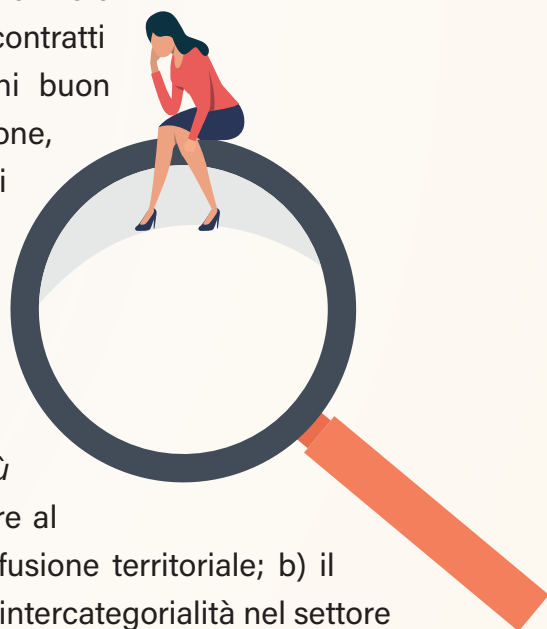
Il presente contributo, certamente, non ha pretese d'esaustività della questione, ma intende far luce su alcune gravi irregolarità e disallineamenti dell'attuale impianto normativo, che non contemperano – di fatto – alcuna attuazione di almeno due dei principi cardine della carta costituzionale: a) la tutela dei lavoratori; b) la libertà sindacale.

Sul primo, è chiaro ed evidente che i contenuti di gran parte dei CCNL sottoscritti dai *c.d. sindacati minori*, oltre ad alcune questioni normative sopra prospettate, generano irreparabili condizioni di

dumping sociale/salariale non idonee ad assicurare i livelli di tutela immaginabili dai Padri Costituenti, con conseguenze e ricadute sull'intera collettività. Si noti, infatti, che la *corsa alla minor tutela del lavoratore*, concretizzata nei salari al ribasso ed a complessi normativi fortemente differenziati – se non illeciti –, oltre a non garantire l'*esistenza libera e dignitosa* prospettata dall'art. 36, della Carta Costituzionale, comporta – lato datore di lavoro – un'estremizzazione del concetto di concorrenza basato non più sulla ricerca di innovazioni produttive e organizzative, bensì sulla marginalità del "costo" del personale dipendente. Si aggiungano, altresì, le possibili problematiche in materia di imponente previdenziale (art. 1, comma 1, legge n. 389/1989 e successiva interpretazione autentica di cui all'art. 2, comma 25, legge n. 549/1995), di materie riservate a specifici contratti collettivi, al tema della retribuzione *proporzionata e sufficiente*. Riguardo a tale ultimo punto è – *per par condicio* – utile evidenziare che anche la retribuzione dotata di ogni crisma di rappresentatività può risultare contraria alle prescrizioni di cui all'art. 36, Costituzione (v. CCNL Vigilanza Privata sezione servizi fiduciari, più volte censurata dalla giurisprudenza di merito).

Sul secondo tema, quello della libertà sindacale, si rileva un duplice problema. Da un lato, la necessità di individuare un intervento legislativo che possa risolvere la questione sulle regole certe della rappresentanza, dando attuazione all'art. 39, Costituzione, per arginare la proliferazione di contratti collettivi spesso non dotati di alcuna rappresentatività. Dall'altro, la forte limitazione che l'ordinamento giuridico pone rispetto all'utilizzo di contratti collettivi non *storicamente* dotati della maggiore rappresentatività comparata. Anche laddove, infatti, associazioni datoriali e sindacali *diverse*, stipulassero accordi collettivi con trattamenti economici almeno pari a quelli dei contratti *leader* e con opportuna ricerca di nuove e legittime innovazioni tecniche-normative, troverebbero – perlomeno – non pochi grattacapi rispetto alla regolazione di istituti non demandati dalla norma. Tale impianto normativo, allora, sbilancia – sulla base di una mera presunzione – l'adesione e la successiva applicazione di contratti collettivi *minori*, ancorché paradossalmente dotati di ogni buon senso (una buona qualità di contenuti) e proficua negoziazione, affermando, di fatto, un monopolizzante sistema di relazioni industriali a scapito della qualità e della innovazione degli accordi sottoscritti.

I motivi della esponenziale crescita dei CCNL depositati presso il CNEL, possono trovare risposta negli stessi indici che giurisprudenza e Ministero del Lavoro hanno elaborato per la ricerca dei sindacati *comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale*. Tra tali indici, infatti, oltre al mero numero di deleghe/affiliazioni ricevute, vi è: a) la diffusione territoriale; b) il numero complessivo di CCNL sottoscritti; la caratteristica di intercategorialità nel settore merceologico o produttivo. Indici che, spesso, portano ad una vera e propria competizione rispetto al maggior numero di contratti sottoscritti. Non troppo lontano da cotanta formalità, è piuttosto agevole rinvenire interconnessioni economiche che girano intorno alla *macchina* delle associazioni stipulanti che, con *scopi istituzionali*, partecipano a organi istituzionali come il CNEL (legge n. 936/1989), ad organismi paritetici istituiti presso il Ministero del Lavoro per particolari materie (D. Lgs n. 81/2008; D.M. 11/10/2022; DM 13/01/2016) o possono costituire fondi e/o enti beneficiari anche di fondi pubblici (fondi interprofessionali, politiche attive del lavoro, enti bilaterali, ecc.).



Il tentativo di accreditarsi per scopi istituzionali tra le associazioni "*maggiormente rappresentative*", ha - di fatto - spinto talune sigle sindacali ad incrementare costantemente l'attività di contrattazione. La contrattazione, in questa ipotesi, diventa, allora, uno strumento per ottenere la maggiore rappresentatività che la norma o la prassi dettano di volta in volta.

Contratti collettivi sottoscritti da parti sociali appartenenti a settori diversi con riproposizione letterale del proprio CCNL del settore di riferimento (es. metalmeccanici nel settore terziario), oppure contratti che vengono rinnovati di volta in volta senza apportare alcuna modifica, spesso riproponendo anche istituti che nel frattempo sono stati abrogati dalla norma (es. contratto ripartito), la promiscuità delle parti stipulanti e la conseguente assenza di reale conflitto sono solo alcune delle manifestazioni di tale "*corsa alla contrattazione*", che denotano una scarsa attenzione alla qualità contrattuale, evidenziando, piuttosto, delle mire diverse rispetto all'effettiva diffusione ed applicazione della contrattazione prodotta.

Nonostante gli sforzi fatti dalle parti sociali, appare evidente che l'annoso problema della misurazione della rappresentatività non possa trovare soluzione attraverso una disciplina pattizia. Dal testo unico sulla rappresentanza, al patto della fabbrica e non da ultimo la convenzione sottoscritta nel 2019 tra INPS, INL, Confindustria, CIGL e Uil in attuazione del T.U. del 2014, si delinea l'impossibilità di accordi di diritto comune di poter disciplinare una così importante questione, sia per la natura degli accordi che vincolano solo gli aderenti, sia perché un tal sistema di misurazione (per esempio quello ipotizzato nella convenzione del 2019 con esiti riferiti all'anno precedente) restituirebbe un dato non coerente con il mutato quadro di riferimento (la rappresentatività non può essere considerata un dato stabile). Si noti, ancora, che i criteri di misurazione individuati e riferiti alla consistenza associativa e ai risultati elettorali delle rappresentanze sindacali aziendali finirebbero paradossalmente per non rappresentare in modo adeguato le molteplici realtà imprenditoriali, spesso costituite da piccole e medie imprese che non si rivolgono al sistema associativo e che hanno un basso grado di sindacalizzazione.

Non sfugge ai più che una buona parte di responsabilità che ha determinato il fallimento dell'ipotesi di dirimere l'annoso problema della misurazione della rappresentatività per via pattizia è stata probabilmente l'autoreferenzialità di quelle associazioni sindacali che sulla base del dato storico hanno fatto della rappresentatività un vessillo, di fatto contribuendo a costruire un sistema di monopolio sulla contrattazione c.d. delegata o di riferimento, e hanno tentato di sminuire l'attività regolatoria svolta da altre associazioni sindacali con l'espressione "*contrattazione pirata*", mettendo in dubbio non solo la qualità e legittimità del contenuto contrattuale, ma anche la stessa natura sindacale dei soggetti stipulanti, alla base del principio di libertà sancito dall'art. 39 cost.

Tuttavia va dato atto dell'unico intervento legislativo che indirettamente si inserisce nell'annoso dibattito sulla rappresentatività e sul contratto collettivo di riferimento.

L'articolo 16-quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, in legge 11 settembre 2020, n. 120, ha, infatti, istituito il codice alfanumerico unico per indicare i contratti collettivi nazionali di lavoro, prevedendo che, nelle comunicazioni obbligatorie al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e nelle denunce retributive mensili all'INPS, il dato relativo al CCNL applicato al lavoratore venga indicato mediante il codice alfanumerico unico attribuito dal CNEL in sede di acquisizione del contratto nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro (art. 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936).

Tenuto conto delle potenzialità di tale strumento, ci si chiede se lo stesso potrà essere utilizzato per colmare la colpevole inerzia del legislatore in ordine alle problematiche sollevate sul tema della



rappresentatività delle parti sociali.

E' inevitabile che il dato che si ricaverà dalla messa a regime del predetto sistema, non potrà che avere un valore meramente statistico, riflettendo i suoi effetti anche sulla rappresentatività sindacale. Prova ne è il recente D.M 11 ottobre 2022 sui criteri per l'iscrizione nel repertorio nazionale degli Organismi paritetici, che prevede espressamente tra i requisiti per la valutazione della maggiore rappresentatività comparata sul piano nazionale delle associazioni sindacali, accanto al già noto requisito relativo al numero complessivo dei CCNL sottoscritti, quello "nuovo" dei *"maggiori indici pubblici percentuali del numero dei lavoratori cui viene applicato il CCNL dalle aziende del sistema di riferimento dell'organismo paritetico (...)"*

Sembra che il legislatore voglia fornirsi di un dato certo con probabile peso probatorio (stante anche le numerose soccombenze giudiziarie proprio sull'onere della prova), ma non convince il tentativo di attribuire a tale dato valenza sulla rappresentatività sindacale.

ALLEGATO "A"

Riferimento Normativo	Istituto	Integrazione / Deroga
art. 3 co.1 D.lgs. n.66/2003	ORARIO DI LAVORO	<p><u>- L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali</u></p> <p>..possibilità ai CCNL stipulati dalle OOSS più rappresentative di Stabilire durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno</p>
art. 4 co. 4 D.Lgs n.66/2003	DURATA MASSIMA ORARIO DI LAVORO	<p><u>Deroga durata media settimanale di 48 ore.</u></p> <p>tale durata può essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 4 mesi, ma i CCNL possono elevare tale periodo fino a 6 mesi o 12 mesi in presenza di particolari ragioni</p>
art. 8 D.Lgs n.66/2003	PAUSE	<p>Disciplinare le pause e gli intervalli per il recupero delle energie psicofisiche ovvero per la consumazione del pasto</p>
art. 5 co.1-2-3-4 D.lgs. n.66/2003	LAVORO STRAORDINARIO	<p>..Regolamentare le modalità di esecuzione del lavoro straordinario, implementare i casi di ammissibilità</p>
art. 5 co.5 D.lgs. n.66/2003	LAVORO STRAORDINARIO O Istituzione BANCA ORE	<p>.. Determinare maggiorazioni retributive o in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive consentire riposi compensativi</p>
art.10 D.Lgs. n.66/2003	FERIE	<p>..il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. <u>Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva .. va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.</u></p>
art. 9 D.Lgs n. 66/2003	RIPOSI SETTIMANALI	<p>Prevedere diverse modalità di fruizione dei riposi settimanali</p>
art. 11 D.Lgs n. 66/2003	LAVORO NOTTURNO	<p>Stabilire requisiti dei lavoratori per lo svolgimento di lavoro notturno, nonché le modalità di consultazione delle RSA, l'eventuale superamento del limite di 8 ore giornaliere</p>
art. 19 co. 1 D. Lgs n. 81/2015	CONTRATTO A TERMINE	<p><u>Apposizione del termine</u></p> <p>nei casi di contratto superiore a 12 mesi, proroghe, rinnovi una delle condizioni è lettera b-bis): "specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'art. 51.."</p>

Riferimento Normativo	Istituto	Integrazione / Deroga
art. 19 co. 2 D. Lgs n. 81/2015	CONTRATTO A TERMINE	<u>Durata rapporti di lavoro:</u> possono derogare durata massima di 24 mesi...
art. 21 co. 2 D. Lgs n. 81/2015	CONTRATTO A TERMINE	<u>DEFINIZIONE ATTIVITA' STAGIONALI</u> Che permette diverse deroghe alla disciplina del contratto a termine: - non si applica disciplina durata max 24 mesi per tutti i rapporti a termine intervenuti tra la stessa azienda e lo stesso lavoratore; - possibilità di rinnovi e proroghe anche in assenza delle causali - non vale la regola dello stop & go ovvero il periodo di cuscinetto di 10 o 20 giorni che deve intercorrere tra un rapporto a termine ed il successivo - non si applicano i limiti numerici previsti - diversa disciplina diritto di precedenza - No contributo addizionale NASPI - No, incremento ctr addizionale previsto per ogni rinnovo dei contratti a termine (art. 3, comma 2, del D.L. n. 87/2018)
art. 13 D.lgs. n. 81/2015	LAVORO INTERMITTENTE	Possibilità di ricorso al lavoro intermittente al di fuori delle ipotesi soggettive e da quelle previste dal R.D. n.2657/1923
art. 6 co.6 D.lgs. n. 81/2015	CLAUSOLE ELASTICHE	Possibilità nel contratto a tempo parziale di pattuire, per iscritto, clausole elastiche di variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. Se il CCNL (di cui all'art. 51 d.lgs. n. 81/2015 quindi sottoscritto da OO.SS comparativamente più rappresentative non le disciplina, <u>le clausole elastiche possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione</u>
art. 3 co. 1 D.Lgs n.81/2015	MANSIONI	Previsione ulteriori ipotesi assegnazione a mansioni appartenenti al livello inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale

Riferimento Normativo	Istituto	Integrazione / Deroga
Art. 3 co.7 D.lgs. n.81/2015	MANSIONI	..Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.
art . 42 co.5 D.Lgs n. 81/2015	A P P R E N D I S T A T O	<u>... la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei principi elencati nella norma</u>
art . 44 co.5 D.lgs. n. 81/2015	APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI	"...Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato... "
Art. 412 ter codice procedura civile	Modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva	"La conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'art.409 c.p.c, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai CCNL sottoscritti dalle OO.SS maggiormente rappresentative"
Art. 2 co.1 lettera h) D.lgs. n.276/2003	ENTI BILATERALI	<u>organismi costituiti a iniziativa di una o più associazione dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative,</u> quali sedi privilegiate per regolazione del mercato del lavoro attraverso: -promozione occupazione regolare e di qualità; -intermediazione incontro tra domanda e offerta di lavoro; - programmazione attività formative e determinazione modalità di attuazione formazione professionale in azienda; -promozione buone pratiche contro discriminazione e per inclusione dei soggetti più svantaggiati; -gestione mutualistica fondi per formazione e integrazione reddito; <u>-certificazione contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva</u> -sviluppo azioni inerenti salute e sicurezza sul lavoro; -ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento

Riferimento Normativo	Istituto	Integrazione / Deroga
Art. 31 co.10 L. 183/2010	CLAUSOLE COMPROMISSORIE	Le parti contrattuali possono pattuire clausole compromissorie solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La clausola compromissoria, a pena di nullità, deve essere certificata
art. 2 co. 2 D.lgs. n.81/2015	Collaborazioni coordinate continuative (CO-CO-CO)	...alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati dalle OO.SS. comp. più rappr. che prevedono discipline specifiche sul trattamento economico e normativo... <u>non trova applicazione il c.1 che prevede applicazione disciplina rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuativi e le cui modalità di esecuzioni sono organizzate dal committente</u>
Art. 18-23 L. n. 81/2017 Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 07/12/2021	LAVORO AGILE (Smart working)	- art. 20 L. 81/2017 : "...il lavoratore ..in modalità agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei ccnl di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda." - art. 6 Protocollo 7/12/2021 salute e sicurezza sul lavoro "... si fa rinvio ai Ccnl di cui all'art. 51 d.lgs 81/2015 per le modalità applicative del d.lgs. 81/2008 in materia di lavoro agile - art. 15 Incentivo alla contrattazione collettiva "...ipotesi di un incentivo pubblico destinato alle aziende che regolamentano il lavoro agile con accordo... stipulati ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015
Art. 24 D. Lgs n. 151/2015	CESSIONE DEI RIPOSI E DELLE FERIE	..i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro
Art. 30 co. 4 D. Lgs n. 50/2016	APPALTI PUBBLICI	Al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il CCNL e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro <u>stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comp. più rappresentative sul piano nazionale e quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con attività oggetto appalto ...</u>

Riferimento Normativo	Istituto	Integrazione / Deroga
Art. 105 co. 14 D. Lgs n. 50/2016	SUBAPPALTO	Il subappaltatore... deve riconoscere ai lavoratori trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale, <u>inclusa applicazione medesimi CCNL, qualora le attività oggetto di subappalto coincidano con quelle caratterizzanti oggetto appalto</u> ovvero riguardino le lavorazioni relative alle categorie prevalenti e siano incluse nell'oggetto sociale del contraente principale
Art. 4 D.L. n. 13/2022	LAVORI EDILI E BENEFICI PREVISTI (importo superiore a 70.000 euro)	Per lavori edili di cui all'all. X al d.lgs.81/2008, di importo superiore a 70.000 euro, i benefici previsti possono essere riconosciuti solo <u>se nell'atto di affidamento dei lavori è indicato che i lavori edili sono eseguiti da datori di lavoro che applicano i contratti collettivi del settore edile, nazionale e territoriali, stipulati dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai sensi dell'articolo 51 del d.lgs. 81/2015</u>
Art. 4 L. n. 300/1970	Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo	..Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale <u>accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale</u> . In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro ...
Art. 603 bis codice penale	Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (c.d. caporalato)	... è punito con la reclusione da uno a 6 anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque: 1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori; 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno. Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni: 1) <u>la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;</u>

Riferimento Normativo	Istituto	Integrazione / Deroga
<p style="text-align: center;">Art. 8 D.L. n.138/2011</p>	<p style="text-align: center;">Contratti di prossimità</p>	<p><u>I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale</u> ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda... possono realizzare specifiche intese anche in deroga alle disposizioni di legge ... ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro, con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività. Sulle seguenti materie: impianti audiovisivi, mansioni, classificazione e inquadramento personale, contratti a termine, contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, regime solidarietà negli appalti, ricorso alla somministrazione di lavoro, disciplina orario di lavoro, modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, conseguenze recesso rapporto di lavoro, ecc.....</p>

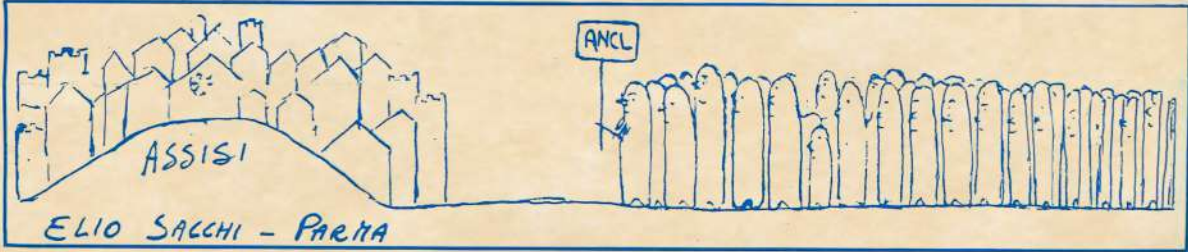


Assisi - 11, 12 e 13 Novembre 1982

1° Convegno Nazionale dei Centri Studi dell'A.N.C.L.

"Il consulente del lavoro libero professionista al servizio della società e delle sue istituzioni: un ruolo nuovo, moderno e anticipatore delle esigenze, delle aspettative e delle speranze della comunità che vuole progredire operando".

SIETE ANCORA IN TEMPO



Nazionale Consulenti del Lavoro

ANCL



Sindacato

itario



Unione Provinciale di *Vicenza*

Welfare aziendale, strumenti normativi e operativi: il progetto ANCL Veneto-ADAPT

- 1. Presentazione***
- 2. Storia di un progetto***
- 3. Come funziona il progetto***
- 4. Per concludere***



Welfare aziendale, strumenti normativi e operativi: il progetto ANCL Veneto-ADAPT

A cura del Centro Studi Provinciale ANCL UP di Vicenza e
del Centro Studi Regionale Veneto

1. Presentazione

Il welfare è innanzitutto uno strumento di conciliazione dell'attività lavorativa con la vita personale e familiare ma è anche un forte strumento che incentiva lo sviluppo delle potenzialità professionali, fidelizza le risorse, incrementa il loro benessere e rappresenta una forma di responsabilità sociale di impresa, consentendo all'impresa un notevole risparmio in termini economici.

Nelle intenzioni del Legislatore, il welfare "puro" non è un sistema incentivante classico e sostitutivo del premio di risultato ma con esso è comunque possibile orientare i lavoratori verso gli obiettivi aziendali rilevanti, riconoscendone l'impegno, incentivarne le responsabilità assunte e i risultati raggiunti, in un'ottica di contenimento anche, e soprattutto, del costo del lavoro.

Per cogliere questa opportunità, oltre a conoscere la normativa fiscale e contributiva, è indispensabile per il Consulente del Lavoro saper utilizzare gli strumenti che il legislatore ha messo a disposizione non solo con riferimento ai beni e servizi ma anche alle modalità con cui inserire il welfare in azienda (accordo, contratto e regolamento).

Il progetto, nato dalla collaborazione dell'Ancl Regionale del Veneto e l'Associazione di studi e ricerche ADAPT ha permesso di porre a disposizione dei colleghi Consulente del Lavoro della Regione Veneto uno strumento e un supporto pratico e operativo, con il quale sfruttare i vantaggi di una corretta politica di welfare, partendo dall'indagine delle esigenze



aziendali e dei lavoratori, dal calcolo dell'impatto sul costo del lavoro e di deducibilità fiscale, per arrivare alla predisposizione di un regolamento welfare come atto unilaterale del datore di lavoro.

2. Storia di un progetto

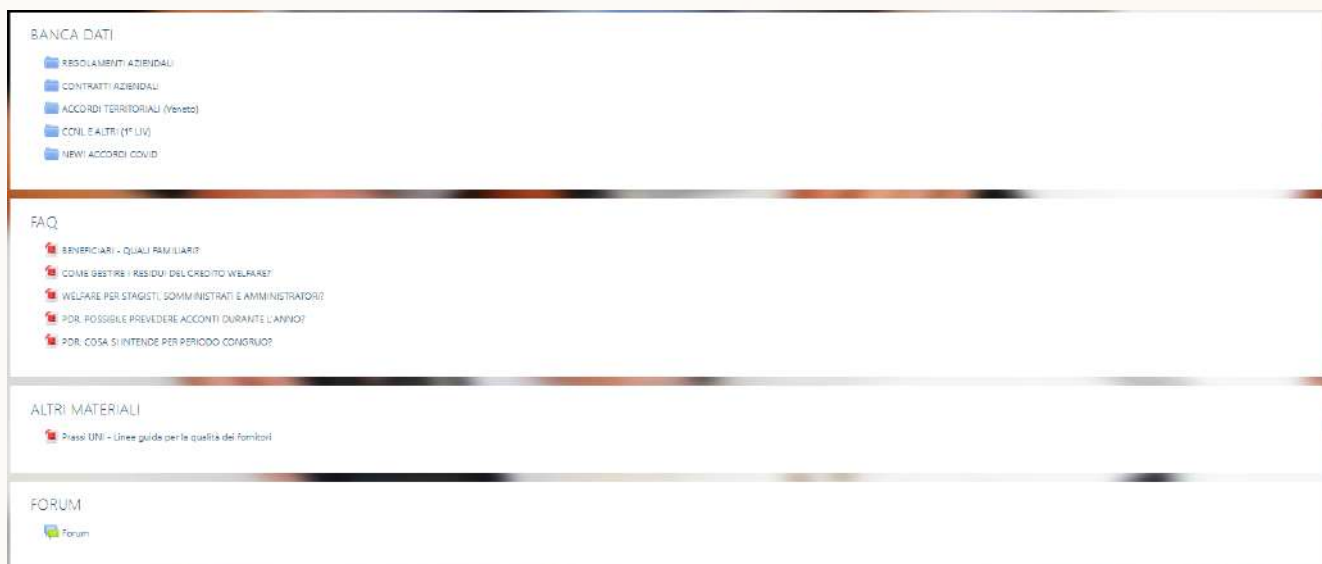
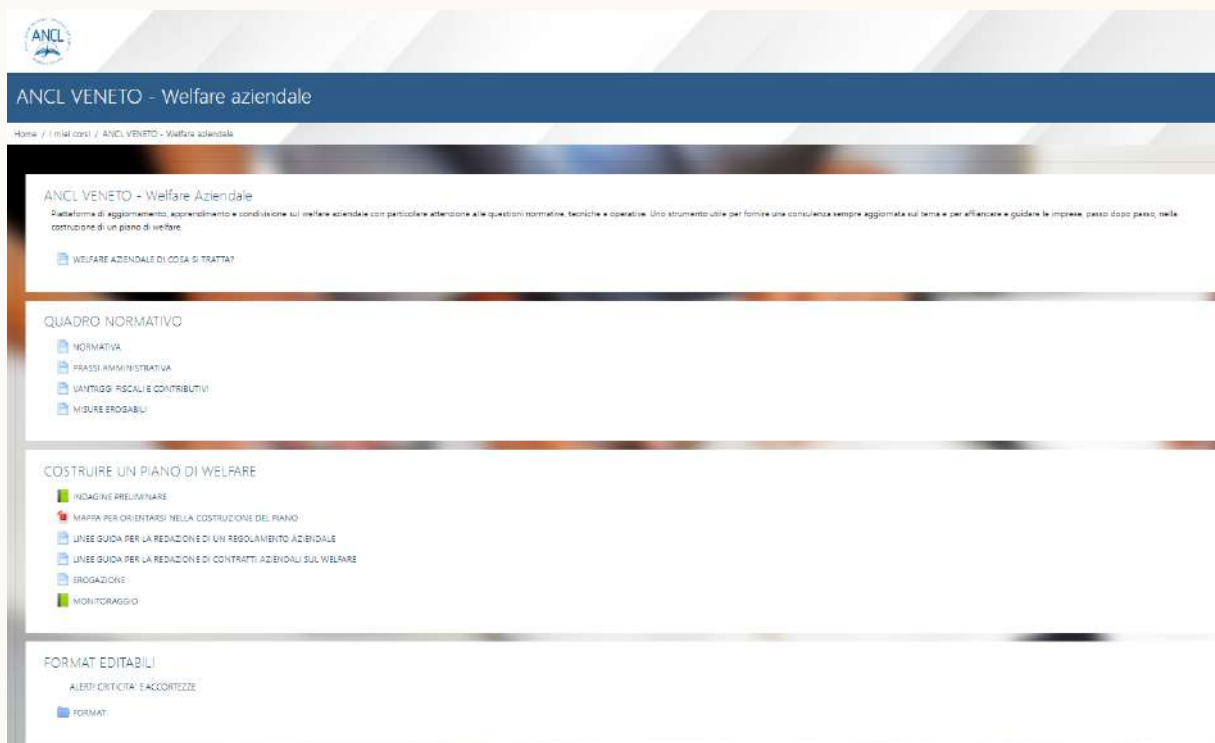
Nel 2015 la Legge di Bilancio per il 2016 (LEGGE 28 dicembre 2015, n. 208) introduceva la nuova disciplina sul c.d. Premio di Risultato a favore dei quali viene stabilita una detassazione impositiva con applicazione dell'aliquota sostitutiva del 10%.

La norma, negli anni oggetto di una corposa evoluzione normativa, offre ai lavoratori destinatari della sistema premiale anche l'opportunità di optare verso forme di benefit aziendale (c.d. "welfarizzazione" dei premi di risultato) sancendo così un legame intimo tra istituti retributivi meritocratici e sostegno sociale alle maestranze.

Il progetto Ancl Veneto - **Adapt denominato "Ancl Veneto - Welfare aziendale"**, nasce per

permettere a tutti i colleghi Consulenti del Lavoro della Regione Veneto di avere a disposizione – attraverso **una piattaforma on line** – in primo luogo un immenso contenitore con tutta la normativa e prassi sempre aggiornata in tema di PdR e welfare aziendale e – quale elemento ancora più importante - uno strumento pratico e operativo per poter costruire correttamente, anche attraverso percorsi guidati e *case history*, accordi di Premio di Risultato, regolamenti e piani di welfare aziendale.

Ecco la piattaforma di accesso:



3. Come funziona il progetto

La fase della presa di "confidenza" e di presentazione alle aziende

Con l'intento di aiutare il collega CdL, la piattaforma metta a disposizione prima di tutto una breve descrizione del sistema welfare attraverso un "breviario".

Il progetto, infatti, parte ponendosi una precisa domanda: WELFARE AZIENDALE DI COSA SI TRATTA?

La piattaforma, quale primo passo, guida il professionista nel presentare questo nuovo strumento alle aziende rispondendo e permettendo di facilitarne la spiegazione ai datori di lavoro rispondendo proprio al quesito posto: *"Con l'espressione "welfare aziendale" si identificano somme, beni, prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, aventi finalità di rilevanza sociale ed esclusi, in tutto o in parte, dal reddito di lavoro dipendente. Si tratta, quindi, dell'insieme delle iniziative di natura volontaria o obbligatoria che il datore di lavoro promuove per incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia"*.

Ecco quindi il "Breviario", un insieme di poche e semplici slide che permettono al professionista di esporre al meglio le caratteristiche del welfare, individuando:

a) **le tipologie di welfare:**

<i>Contrattuale</i>	Trae origine da un accordo nazionale o territoriale che obbliga l'azienda ad erogare un valore welfare (c.d. flexible benefits).
<i>Produttività (Conversione Premio di Risultato)</i>	Trae origine da un accordo di 2° livello della cui parte premiale l'azienda può proporre la conversione in welfare ai lavoratori, che possano, singolarmente, decidere di accettare o meno.
<i>Puro</i>	Trae origine da un regolamento unilaterale dell'azienda (o da un accordo che nasce in welfare) in favore di categorie omogenee di lavoratori, a prescindere dei risultati aziendali futuri.
«Vincolato»	Prende origine da un regolamento unilaterale dell'azienda (o da un accordo che nasce in welfare) ed è subordinato al raggiungimento di obiettivi di redditività aziendale che giustificano erogazione del welfare.

b) **i requisiti e le condizioni:**

- per tutti i dipendenti o categorie di dipendenti (No welfare ad personam);
- l'obbligatoria e necessaria finalità sociale;
- la non possibilità di sostituzione di somme (monetarie) dovute (eccetto che nel caso di welfare di produttività);

c) **i vantaggi del welfare aziendale:**

per l'AZIENDA:

- esenzione contributiva INPS E INAIL;
- deducibilità piena dal reddito di impresa (Art. 95 del TUIR);

□ i limiti di deducibilità per le imprese (ART. 100 del TUIR)

per il LAVORATORE:

□ le prestazioni di welfare non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente.

La piattaforma, sempre con lo scopo di permettere al professionista di acquisire confidenza con lo strumento e le dinamiche del welfare aziendale mette a disposizione:

a) brevi esempi, attraverso tabelle, del regime di vantaggio fiscale del sistema welfare:

ESEMPIO - REGIMI DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO:

Ipotesi premio di risultato				
Importo 1.000€ (lordo lavoratore)				
Erogazione /Oneri	Costo azienda	Imposte e contributi pagati dal lavoratore	Netto in Busta paga	Cuneo fiscale
Premio monetario (non conforme a l.n. 298/2015 e ss.)	1.300 € [Contributi previdenziali + oneri vari]	330 € [Ipotizzando aliquota Irpef del 23% + contribuzione a carico del lavoratore]	670 €	630 €
Premio di risultato monetario conforme a l.n. 298/2015 e ss.	1.300 € [Contributi previdenziali + oneri vari]	200 € [Aliquota sostitutiva 10% + contribuzione a carico del lavoratore]	800 €	500 €
Premio di risultato monetario conforme a l.n. 298/2015 e ss. + coinvolgimento paritetico dei lavoratori	1.140 € [Riduzione aliquota IVS del 20% sui primi 800€ di premio + oneri vari]	120 € [Aliquota sostitutiva 10%. Nessuna contribuzione sui primi 800€ di premio]	880 €	260 €
Conversione in Welfare *	1.000 €	0	1.000 €	0

*Sulle somme destinate alla **previdenza complementare** (d.lgs n. 252/2005) e **assistenza sanitaria integrativa** (l.n 156/1991) è dovuto il **contributo di solidarietà del 10%** a carico del datore di lavoro

b) alcune questioni a cui **porre attenzione** quando si redige un piano di welfare:

Cosa non si può fare con il welfare?

Si tengano presenti i seguenti limiti:

- **Impossibilità di monetizzare il welfare.** Il credito welfare non può essere sostituito con somme in denaro.
- **Impossibilità sostituire elementi retributivi con il welfare.** Il welfare aziendale non può in alcun modo sostituire elementi retributivi (quali supermini, ifr, premi individuali).
- **Impossibilità di sostituire altri elementi contrattuali.** Non è possibile convertire il valore di ore/giornate di permesso o di ferie non godute in welfare.

Impossibilità di utilizzare il welfare per erogare premi individuali

1. Talvolta si assiste a un utilizzo improprio del welfare, ovvero a piani di welfare che utilizzano il welfare aziendale come forma di premio/incentivo individuale. Ricordiamo che la normativa riconosce al welfare aziendale i benefici fiscali proprio per la sua natura sociale. È inoltre chiara nel dire che il welfare deve essere rivolto alla generalità dei lavoratori o a categorie omogenee degli stessi. Da qui l'impossibilità che, premi basati su una misurazione delle performance individuale specifica, siano corrisposti mediante il welfare. Il piano di welfare può essere collegato a obiettivi ma è opportuno che tali obiettivi siano collettivi.
2. È possibile prevedere una riparametrazione del valore welfare sulla base di criteri comuni che, pur determinando differenze nel valore riconosciuto ai singoli dipendenti, valgono per la generalità dei lavoratori o categorie omogenee degli stessi (esempio: anzianità di servizio; RAL). Occorre tuttavia maneggiare la materia con la dovuta cautela in quanto il welfare non può essere utilizzato per erogare premi individuali.
3. È possibile prevedere un differente valore welfare per categorie omogenee di lavoratori. Occorre aver chiaro cosa si intende per categoria omogenea e maneggiare la materia con la dovuta cautela in quanto si ricorda che il welfare non può essere utilizzato per erogare premi individuali.

Impossibilità di monetizzare i residui welfare

I valori welfare riconosciuti dal piano non possono essere convertiti in moneta in caso di residuo. L'unica eccezione è rappresentare dal residuo derivante dalla quota di premio di risultato che il lavoratore ha scelto di convertire in welfare. In questo caso la trattandosi in origine di una somma riconosciuta come premio di risultato potrà essere erogato in moneta applicando però la relativa tassazione.

Per poter welfarizzare il Premio di risultato (P.D.R.) è necessario:

1. *Sottoscrizione dell'accordo collettivo sul (P.D.R.) conforme alla normativa (previsione di criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuate, etc.)*
2. *Inserimento della previsione nell'accordo della possibilità per il lavoratore di convertire il (P.D.R.) in welfare (Circolare Agenzie Entrate 28/E del 2016, punto 3)*
3. *Deposito in via telematica ex art. 14 del Decreto Legislativo n.151/2015 al seguente link: [> https://servizi.lavoro.gov.it/Home/login?retUrl=https://servizi.lavoro.gov.it/deposito-contratti/](https://servizi.lavoro.gov.it/Home/login?retUrl=https://servizi.lavoro.gov.it/deposito-contratti/) e App=depositocontratti*
4. *Verifica dell'incremento dei parametri di cui sopra per l'accesso alla detassazione*

Premio di risultato:




- **Distinzione tra strutturazione dei premi e incrementalità.** *La strutturazione dei premi è, infatti, l'insieme delle condizioni previste negli accordi al verificarsi delle quali matura il diritto alla corresponsione di una data somma. La combinazione delle varie condizioni può avvenire in vari modi ed è regolata esclusivamente dalla contrattazione collettiva.*
- **Individuazione del periodo congruo per la misurazione dei risultati.** *Per periodo congruo deve intendersi il periodo di maturazione del premio di risultato, ovvero l'arco temporale individuato dal contratto al termine del quale deve essere verificato l'incremento di produttività, redditività ecc., costituente il presupposto per l'applicazione del regime agevolato. La durata di tale periodo è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere, indifferentemente, annuale o infrannuale o ultrannuale dal momento che ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia misurabile e risulti migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo considerato. Si specifica inoltre che gli obiettivi incrementali e i criteri di misurazione devono essere definiti con ragionevole anticipo rispetto a una futura ed eventuale produttività non ancora realizzata.*
- **Obiettivi collettivi e possibilità di riparametrazione individuale.** *L'erogazione del premio di risultato, e la possibilità di applicare le relative agevolazioni fiscali, restano collegate al raggiungimento di obiettivi collettivi, misurabili e incrementali. Tuttavia è possibile riconoscere un valore del premio differenziato si veda Agenzia delle Entrate, Circolare 5/E, 2019: «La circostanza che il premio sia, poi, differenziato per i dipendenti sulla base di criteri di valorizzazione della performance individuale, non si pone in contrasto con la condizione richiesta dalla legge per l'applicazione dell'imposta sostitutiva (e, per i contratti stipulati dal 24 aprile 2017, anche dell'agevolazione contributiva), data dal conseguimento da parte dell'azienda di un risultato incrementale che può riguardare la produttività, o la redditività, o la qualità, o l'efficienza o l'innovazione, in ragione di quanto previsto dal contratto aziendale o territoriale, da verificare attraverso gli indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione territoriale o aziendale».*
- **Impossibilità di eliminare la possibilità di scelta del dipendente per la conversione del pdr.** *Per poter welfarizzare il premio di risultato è obbligatorio che l'accordo preveda la possibilità di scelta di tale opzione da parte del dipendente. Diversamente non si può prevedere un premio di risultato erogato in welfare. Tale possibilità di scelta non può venire meno, il lavoratore è libero di decidere se, ed eventualmente quale quota di premio, convertire.*

La normativa e prassi di riferimento

Il progetto continua nel mettere a disposizione del collega Consulente del Lavoro un immenso "contenitore" - costantemente aggiornato - di tutta la normativa e prassi di riferimento in tema di primalità e welfare aziendale, senza dimenticare tutti quegli aspetti regolamentativi trasversali che devono far parte del bagaglio giuridico e culturale del professionista che si approccia al welfare (es: funzionamento dei Fondi sanitari integrativi, normativa sui Fondi di previdenza complementare, deducibilità fiscale di alcuni oneri, la deducibilità fiscale dal reddito di impresa degli elementi di welfare etc.).




La ricerca di tali fonti è stata appositamente studiata proprio in considerazione di quanto un collega può necessitare e quindi il tutto è rintracciabile attraverso menù di accesso estremamente semplici:

QUADRO NORMATIVO

-  [NORMATIVA](#)
-  [PRASSI AMMINISTRATIVA](#)
-  [VANTAGGI FISCALI E CONTRIBUTIVI](#)
-  [MISURE EROGABILI](#)

NORMATIVA

Il **PRINCIPALE riferimento normativo** in materia è rappresentato dal **TUIR** [d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917]:










ART. 51 comma 2,3,4	Le prestazioni elencate godono della totale o parziale esclusione del loro valore dalla formazione del reddito da lavoro dipendente	
ART. 95	Le spese per tali prestazioni sono deducibili integralmente dal reddito d'impresa se l'erogazione di beni e servizi in conformità a disposizioni di contratto, accordo o regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale	
ART. 100	Diversamente, se tali spese sono sostenute volontariamente, risultano deducibili nel limite del 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi	

TESTI dei riferimenti normativi:

- [Legge di stabilità 2016](#), commi di interesse da 192 a 190 
- [Decreto Interministeriale 25 marzo 2016](#) 
- [Legge di stabilità 2017](#), commi di interesse da 160 a 162 
- [Decreto Legge 24 aprile 2017](#) 
- [Decreto 12 settembre 2017](#) (Misure di conciliazione) 
- [Legge di stabilità 2018](#), commi di interesse 28 e 161 
- [Legge di stabilità 2020](#), comma di interesse da 677 
- [D.L. 104 del 14 luglio 2020](#), articolo di interesse 112 
- [TUIR art. 10, 12, 51, 95, 100](#) 

PRASSI AMMINISTRATIVA

ircolari, Interpelli e Chiarimenti

Anno	Documenti	Argomenti	Scarica
RILEVANTI			
2020	Agenzia delle Entrate, Risoluzione n. 55/E	Trattamento fiscale dei benefit offerti a categorie di dipendenti nell'ambito di un Piano welfare aziendale	
2020	Agenzia delle Entrate, Risposta n. 10 del 23 gennaio 2020	Trattamento tributario ai fini IVA dei buoni corrispettivo di beni e servizi di welfare aziendale alla luce della nuova Direttiva Europea	
2019	Agenzie delle Entrate, Risposta n. 10 del 25 gennaio 2019	Particolari categorie di lavoratori beneficiari: amministratori, tirocinanti, lavoratori in somministrazione	
2018	Agenzia delle Entrate, Circolare 5/E, 29 marzo 2018	Modifiche legislative, modalità di erogazione delle nuove misure, coinvolgimento paritetico, specifiche su conversione dei premi con beni e servizi art. 51 TUIR (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, beni di cui al comma 4) ulteriori specifiche su pdr (periodo di maturazione, acconto, assenza di rappresentanze sindacali, risultati aziendale e di gruppo, erogazione differenziata, erogazione da parte di più datori di lavoro) benefit da contrattazione nazionale, contributi assistenza sanitaria, rimborsabilità delle spese dei precedenti periodi d'imposta.	
2017	Agenzia delle Entrate, Direzione regionale Lombardia, Interpello n. 904-791/2017, 8 giugno 2017	Welfare premiale e incentivante legato a obiettivi individuali e aziendali; utilizzo di un budget figurativo	
2017	Agenzia delle Entrate, Direzione Centrale, Interpello, n. 954-1417/2016	Welfare aziendale per amministratori, categorie di dipendenti; Chiarimento sulla fonte del regolamento aziendale obbligatorio	
2016	Agenzia delle Entrate Circolare 28/E, 15 giugno 2016	Premi di produttività ambito e modalità di applicazione della tassazione agevolata, beni e servizi di welfare e modalità di corresponsione	
1997	CIR - Circolare Ministero Economia e Finanze n. 326, 23 dicembre 1997	Reddito da lavoro dipendente, categorie omogenee	
1997	Circolare INPS	Unificazione delle basi imponibili fiscali e previdenziale	

PRASSI ORDINARIA			
2022	Agenzie delle Entrate, Circolare n. 27/E	Bonus carburante – Articolo 2 del decreto-legge 21 marzo 2022, n. 21	
2022	Agenzia delle Entrate, Risposta n. 377 del 14 luglio 2022	Contributo una tantum corrisposto grazie ai risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel 2020 - concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente - art. 51 del Tuir	
2022	Agenzia delle Entrate, Risposta n. 329 del 10 giugno 2022	Servizio di ricarica per auto elettriche private dei dipendenti – welfare aziendale - articolo 51, comma 2, lettera f), del TUIR	
2022	Agenzia delle Entrate, Risposta n. 273 del 18 maggio 2022	Art. 51 e 95 del TUIR di cui al d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917. Coupon riconosciuto ai dipendenti per la fruizione di un'applicazione informatica	
2022	Agenzia delle Entrate, Risposta n. 265 del 17 maggio 2022	Premi di risultato - Articolo 1, commi da 182 a 189, legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016)	
2022	Agenzia delle Entrate, Risposta n. 173 del 6 aprile 2022	Retribuzione di risultato - Tassazione separata, articolo 17, comma 1, lettera b), del Tuir	
2022	Agenzia delle Entrate, Risposta n. 158 del 25 marzo 2022	Regime fiscale dello sconto applicato ai propri dipendenti dal datore di lavoro, mediante l'utilizzo del badge - Redditi di lavoro dipendente, articolo 51 commi 1 e 3, Tuir	
2021	Agenzia delle Entrate, Risoluzione n. 37/E	Somme e prestazioni aventi finalità di educazione e istruzione - Rimborso spese per acquisto di pc, tablet e laptop per la frequenza della didattica a distanza, cd. DaD	
2021	Agenzia delle Entrate, Risposta n. 331 del 30 aprile 2021	Welfare aziendale - Esclusione dal reddito di lavoro dipendente Articolo 51, comma 2, del Tuir.	
2021	Agenzia delle Entrate, Risposta n. 270 del 20 aprile 2021	Trattamento fiscale premi di risultato erogati ai sensi dell'articolo 1, commi 182-189, legge n. 208 del 2015 (legge di Stabilità 2016)	
2021	Agenzia delle Entrate, Risposta n. 223 del 29 marzo 2021	Emolumenti legati ad obiettivi - Tassazione Separata - Articoli 51 E 17 Tuir	
2021	Agenzia delle Entrate, Risposta n. 221 del 29 marzo 2021	Regime fiscale dello sconto applicato ai propri dipendenti dal datore di lavoro con la concessione di una card - reddito di lavoro dipendente - articolo 51, commi 1 e 3, TUIR	
2021	Agenzia delle Entrate, Risposta n. 176 del 16 marzo 2021	Premi di risultato Articolo 1, comma 187, legge 28 dicembre 2015, n. 208	
2021	Agenzia delle Entrate, Risposta n. 213 del 22 febbraio 2021	Trattamento fiscale dei servizi sostitutivi delle somministrazioni di vitto in favore dei lavoratori dipendenti che svolgono l'attività lavorativa in modalità di lavoro agile - Articolo 51, comma 2, lett. c), del Tuir	
2020	Agenzia delle Entrate, Risposta n. 550 del 17 novembre 2020	Detassazione premi di risultato - Art. 1 commi 182 a 189 Legge di Stabilità 2016 e SS.MM	
2020	Agenzia delle Entrate, Risposta n. 491 del 21 ottobre 2020	Regime fiscale dei contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro e dal lavoratore, anche in quiescenza, ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale. articolo 51, comma 2, lett. a), Tuir	

Le misure erogabili

La piattaforma mette a disposizione anche tutte quelle misure erogabili permettendone così alla corretta conoscenza, ma soprattutto la giusta collocazione, all'interno di un piano di welfare. E' infatti possibile:

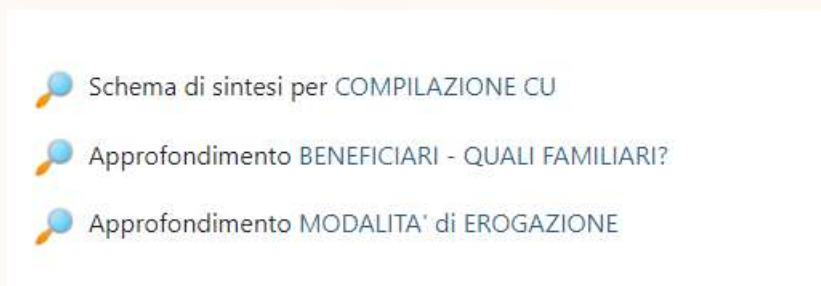
- l'analisi delle varie voci nella Tabella Misure erogabili: passaggio sul PDF di ogni bene / servizio (o quelli che la platea gradisce);
- l'approfondimento: modalità di erogazione (diretta – voucher etc).

Esempio di tabella disponibile:

MISURE EROGABILI

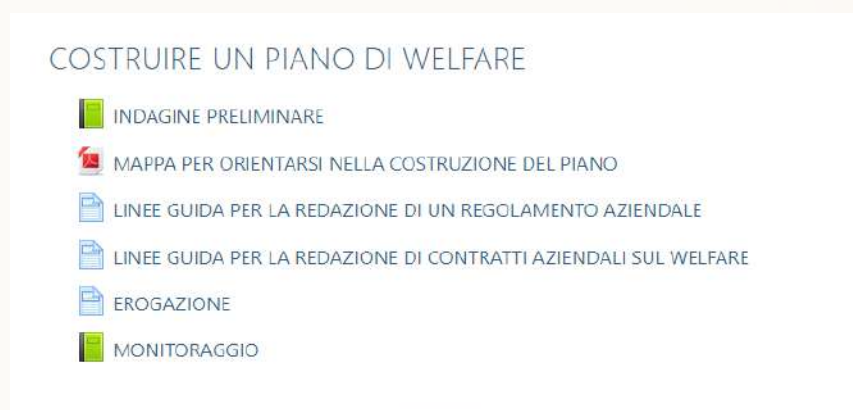
PRESTAZIONE	TUIR	Scheda di sintesi	Schede per compilazione CU
Abbonamenti per il trasporto pubblico	art. 51, comma 2, lett. d-bis		
Assistenza sanitaria integrativa	art. 51, comma 2, lett. a		
Beni e servizi in natura	art. 51, comma 3		
Contributi e premi contro il rischio di non autosufficienza o gravi patologie	art. 51, comma 2, lett. f-quater		
Fringe benefit	art. 51, comma 4, lett. a, b, c		
Opere e servizi per finalità sociali	art. 51, comma 2, lett. f		
Previdenza complementare	art. 51, comma 2, lett. h		
Servizi di educazione e istruzione	art. 51, comma 2, lett. f, bis		
Servizi di trasporto collettivo organizzato dall'azienda	art. 51, comma 2, lett. d		
Somme, servizi e prestazioni per assistenza a familiari anziani e non-autosufficienza	art. 51, comma 2, lett. f-ter		
Somministrazione di vitto	art. 51, comma 2, lett. c		
<p>* Nota per CU - PDR</p> <p>IMPORTO DEL PREMIO CONVERTITO IN CREDITO WELFARE E MOMENTO IMPOSITIVO DEL VERSAMENTO NON COINCIDENTI</p> <p>Da quest'anno nella CU 2020 viene gestita l'ipotesi in cui il momento della verifica del limite dell'importo del premio convertito in credito welfare e il momento impositivo del versamento di detti premi convertiti non coincidono, in quanto l'opzione viene effettuata l'anno precedente rispetto all'anno in cui il premio viene utilizzato. In riferimento al periodo d'imposta in cui viene fatta l'opzione per la conversione del premio, dovrà essere presentata una CU compilando i punti da 571 a 621.</p> <p>Nei periodi successivi nei quali i premi convertiti verranno effettivamente percepiti il sostituto d'imposta dovrà rilasciare una CU compilando i punti 631 e 632, in particolare, va indicato nel punto 631 l'importo dei contributi versati alle forme pensionistiche complementari, nel punto 632 l'importo dei contributi versati agli enti e casse aventi fine assistenziali.</p>			

Inoltre, all'interno della stessa pagina è possibile accedere ad altri importanti aspetti peculiari per la giusta definizioni del piano di welfare: come compilare correttamente la Certificazione Unica in riferimento ai valori e servizi offerti, quali sono i beneficiari destinatari con particolare attenzione ai familiari e quali sono le modalità di erogazione dei servizi e beni di welfare (in tale ultimo caso diversificando tra erogazione diretta, indiretta e tramite voucher).



Il CUORE del progetto: come costruire un piano di welfare.

La piattaforma ci guida a quello che dobbiamo definire il "CUORE" di tutto il progetto e cioè come redigere al meglio il nostro piano di welfare. Attraverso step consequenziali è possibile così, gradualmente, gestire correttamente tutte le fasi necessarie: dalle prime indagini sino al piano definitivo e al suo successivo monitoraggio.



Prima di iniziare a redigere il piano di welfare ci vengono presentati le varie tipologie. Il welfare, infatti, può essere erogato in azienda attraverso le seguenti **fonti**:

- atto liberale;**
- regolamento aziendale;**
- contratto o accordo aziendale ⁽¹⁾, territoriale, nazionale e interconfederale.**

A seconda della fonte da cui origina, il welfare assumerà la seguente natura di:

- volontario/obbligatorio;**
- unilaterale/contrattuale.**

Inoltre, si potrà distinguere tra due diverse tipologie:

- il c.d. welfare on top:** consistente in misure a cui destinare risorse aggiuntive a quelle previste per la retribuzione dei lavoratori e non necessariamente collegate a un risultato d'impresa pur talvolta essendo correlate a indicatori aziendali il cui raggiungimento rappresenta la condizione per la loro erogazione.

- il **welfare di produttività**: consistente nella **c.d. welfarizzazione del premio di risultato** ovvero nella conversione per scelta volontaria del lavoratore di un eventuale premio di risultato in misure di welfare quando tale opzione sia prevista da un contratto collettivo di secondo livello.

In particolare è la distinzione tra welfare volontario e obbligatorio che diventa rilevante ai fini del regime fiscale e contributivo. Infatti, per alcune misure di welfare si riscontra una deducibilità dal reddito d'impresa differente in base alla sua fonte. Essa è limitata al 5% per il welfare volontario, mentre non ci sono limitazioni per quello obbligatorio.

In entrambi i casi le prestazioni di welfare (che rientrino nelle previsioni dall'art. 51) non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente.

Fonti, natura e tipologie di welfare			
Fonti	Natura		Tipologia
Atto liberale	Volontario	Unilaterale	Welfare on top
Regolamento aziendale			- welfare on top
Contratto o accordo aziendale	Obbligatorio	Contrattuale	- welfare di produttività

⁽¹¹⁾ Compresi gli accordi di produttività con possibilità di welfarizzazione del premio di risultato. Si tenga presente che, invero, l'erogazione del welfare di produttività (welfarizzazione del premio di risultato) è a tutti gli effetti una modalità di erogazione del premio di risultato e solo indirettamente una fonte di welfare.

1) *L'indagine preliminare*

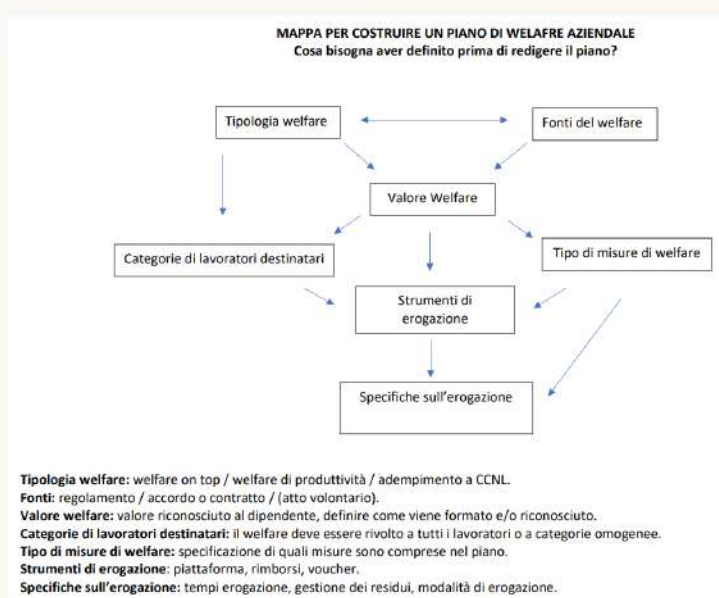
La fase di indagine preliminare precede la redazione del piano e si propone di inquadrare il fabbisogno di welfare della popolazione aziendale nonché di trarre gli elementi utili al fine di poter collocare il welfare aziendale all'interno di una strategia organizzativa e di gestione del personale definita. In tal senso, in questa fase, rientra anche il lavoro di individuazione di obiettivi aziendali rispetto cui il piano si collega proponendosi di contribuire al loro raggiungimento.

Gli strumenti di INDAGINE PRELIMINARE sono principalmente:

- 1) Analisi preliminare dei dati aziendali HR / Amministrazione
- 2) Questionario per rilevazione del fabbisogno di welfare dei lavoratori
- 3) Focus group

2) *La mappa per orientarsi nella costruzione del piano*

Un semplice ma efficace diagramma di flusso per la corretta stesura del piano e dei passaggi da seguire:



3) *Le linee guida per la redazione di un regolamento aziendale*

È possibile istituire un piano di welfare attraverso lo strumento del regolamento aziendale che comunque benefici dei vantaggi fiscali e contributivi.

Occorre però che il regolamento venga redatto in modo conforme a quanto previsto dalla normativa. Gli elementi fondamentali del regolamento, ovvero gli elementi definitivi e di gestione necessari per la strutturazione del piano di welfare sono:

- premesse sociali;
- considerata normativi;
- specificazione del tipo di piano;
- oggetto del piano;
- correlazione indicatori (eventuale);
- destinatari (categorie omogenee di lavoratori);
- importi;
- durata;
- modalità di implementazione;
- gestione dei residui;
- clausole di adattamento automatico.

Schematizzando esemplifichiamo in Tabella la struttura che dovrebbe avere il regolamento sul welfare aziendale.

Strutturare un regolamento aziendale		
<i>Articolazione</i>	<i>Argomenti</i>	<i>Cosa specificare</i>
Premessa	Premesse sociali	Motivare il piano con il perseguimento di alcune finalità sociali
	Considerata normativi	Richiamare la normativa di riferimento: TUIR, leggi di bilancio, decreti, circolari dell'Agenzia delle Entrate, eventuali disposizioni del CCNL
Art. 1 Piano di welfare aziendale	Definizione del piano	Definizione e previsioni generali del piano di welfare
	Correlazione indicatori (eventuale)	Obiettivi collettivi (o individuali) per la determinazione del budget welfare individuale
Art. 2 Destinatari	Destinatari	Identificazione delle categorie omogenee di lavoratori destinatari del welfare; previsione sull'interruzione del rapporto di lavoro;
Art. 3 Credito welfare	Importi	Previsioni su importo credito welfare predefinito oppure sulle modalità con cui si stabilisce; eventuale riparametrazione individuale
Art. 4 Beni e servizi	Oggetto del piano	Dettaglio delle tipologie di beni ricompresi nel piano
Art. 5 Durata	Durata	Periodo di vigenza del regolamento; ciclo di attuazione del piano
Art. 6 Gestione del piano e dei residui	Modalità di implementazione	Piattaforma o alternative che consentano al dipendente di usufruire del welfare; modalità di erogazione dei rimborsi (se previsti); tempi di erogazione.
	Gestione residui	Inserire un'opzione su gestione dei residui
Art. 7 Clausole finali	Clausola di salvaguardia	Previsione di modifica del contenuto del regolamento a fronte di modifiche alla normativa fiscale e previdenziale
	Welfare contrattuale da CCNL	Richiamo a eventuali previsioni (anche future) del CCNL di riferimento per rispetto dei limiti di deducibilità

4) *Le linee guida per la redazione di un contratto aziendale di welfare*

L'accordo sul welfare aziendale, essendo a tutti gli effetti un contratto, è costituito da:

- **accordo:** tra la parte datoriale e quella sindacale;
- **causa:** scambio lavoro/welfare aziendale;
- **oggetto:** introduzione di misure di welfare aziendale e adozione di un piano di welfare aziendale;
- **forma:** scritta.

Tra gli elementi accidentali del contratto, nello specifico, rilevano:

- **condizione:** sospensiva (presente quando il piano è correlato al raggiungimento di obiettivi e/o a indicatori aziendali collettivi o al conseguimento del premio di produttività e della relativa scelta del dipendente di conversione in welfare) o legale (sempre presente ed esplicitata dalla clausola di salvaguardia al modificarsi della normativa);
- **termine:** indicazione del periodo temporale entro il quale si collocano gli effetti del contratto ovvero del periodo in cui ha valenza il piano.

Per dettagliare le modalità di erogazione e gestione del piano, l'accordo può:

- rimandare a un successivo regolamento aziendale (scelta molto frequente)
- includere già tutte le informazioni di dettaglio.

Qualora nel piano sia previsto sia il welfare on top che la welfarizzazione dei premi di risultato, è possibile stipulare un accordo che disciplini la materia welfare aziendale complessivamente. In questo caso occorrerà apportare opportune distinzioni tra le due tipologie di welfare in particolare per alcuni aspetti specifici quali, ad esempio, tempistiche di erogazione o gestione dei residui.

I benefici devono essere rivolti a tutti i lavoratori o a categorie omogenee.



L' ACCORDO WELAFARE ON TOP:

Schematizzando esemplifichiamo in Tabella la struttura che potrebbe avere un contratto aziendale sul welfare aziendale prendendo qui a riferimento un piano di welfare on top (con soltanto un eventuale richiamo ad un altro accordo sul premio di produttività già sottoscritto).

Strutturare un contratto aziendale sul welfare on top (con eventuale integrazione con accordo Pdr con welfarizzazione)		
Articolazione	Argomenti	Cosa specificare
-	Preambolo	Data, luogo e presenti all'incontro
	Considerata normativi	Richiamare la normativa di riferimento: TUIR, leggi di bilancio, decreti, circolari dell'Agenzia delle Entrate, eventuali disposizioni del CCNL, precedenti accordi aziendali di dettaglio sulla materia
Art. 1 <i>Piano di welfare aziendale</i>	Premesse	Motivare il piano con il perseguimento di alcune finalità sociali o organizzative
	Definizione del piano	Adozione, definizione e previsioni generali del piano di welfare aziendale
	Correlazione indicatori	Obiettivi collettivi per la determinazione del budget welfare individuale
	Welfarizzazione del premio di risultato (eventuale)	Richiamo all'accordo sul premio di risultato e alla possibilità per i lavoratori beneficiari di welfarizzare il premio
Art. 2 <i>Destinatari</i>	Destinatari	Identificazione delle categorie omogenee di lavoratori destinatari del welfare; previsione sull'interruzione del rapporto di lavoro
Art. 3 <i>Credito welfare</i>	Importi	Previsioni su importo credito welfare predefinito oppure sulle modalità con cui si stabilisce
	Clausole di welfarizzazione (eventuale)	Previsioni su importo minimo o quote del premio per la conversione del premio di risultato in welfare
Art. 4 <i>Beni e servizi</i>	Prestazioni comprese nel piano	Dettaglio delle tipologie di beni ricompresi nel piano anche integrando il valore welfare previsto dal CCNL
Art. 5 <i>Durata</i>	Termini	Periodo di efficacia del contratto e ciclo di attuazione del piano
Art. 6 <i>Gestione del piano e dei residui</i>	Modalità di implementazione	Piattaforma o alternative che consentano al dipendente di usufruire del welfare; modalità di erogazione dei rimborsi (se previsti); tempi di erogazione. Prevedere modalità di erogazione delle eventuali misure previste dal CCNL
	Gestione residui	Inserire un'opzione su gestione dei residui tenendo presente la differenza tra i residui derivanti dal welfare on top e quelli derivanti eventualmente dalla conversione del premio di risultato
	Commissioni bilaterali (eventuale)	Individuazione o creazione di una commissione bilaterale con ruolo di implementazione e/o monitoraggio del piano
	Rimando a regolamento attuativo (eventuale)	Previsione di un successivo regolamento attuativo dell'accordo per il dettaglio di ulteriori aspetti operativi, gestionali e di monitoraggio del piano non trattati con l'accordo
Art. 7 <i>Clausole finali</i>	Clausola di salvaguardia	Previsione di modifica del contenuto dell'accordo a fronte di modifiche alla normativa fiscale e previdenziale
	Welfare contrattuale da CCNL	Richiamo a eventuali previsioni (anche future) del CCNL di riferimento per rispetto dei limiti di deducibilità

L'ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO CON POSSIBILITA' DI WELFARIZZAZIONE:

Alla base della possibilità di welfarizzazione del premio di risultato vi è la presenza di un accordo sul premio di risultato che la preveda esplicitamente.

E' fondamentale dunque che l'accordo istituisca un premio di risultato conforme ai requisiti richiesti dalla normativa (si rimanda alla specifica sezione di questa piattaforma).

Le modalità specifiche di maturazione e utilizzo del credito welfare sono generalmente rimandate a un successivo accordo o a un regolamento per cui possono essere ripresi i relativi modelli.

Ad ogni modo l'accordo sul premio di risultato può già dettagliare tutti questi aspetti.

Di seguito le schematizziamo in Tabella la struttura che potrebbe avere un contratto aziendale sul premio di risultato che preveda la welfarizzazione.

Accordo sul premio di risultato (con welfarizzazione)		
<i>Articolazione</i>	<i>Argomenti</i>	<i>Cosa specificare</i>
-	Preambolo	Data, luogo e presenti all'incontro
	Considerata normativi	Richiamare la normativa di riferimento: TUIR, leggi di bilancio, decreti, circolari dell'Agenzia delle Entrate, eventuali disposizioni del CCNL, precedenti accordi aziendali di dettaglio sulla materia
Art. 1 <i>Premio di risultato</i>	Premesse	Motivo dell'introduzione del premio di risultato
	Correlazione a obiettivi	Obiettivi collettivi incrementali di redditività, produttività, qualità, efficienza, innovazione
	Durata e Termini	Periodo di efficacia del contratto
Art. 2 <i>Obiettivi e indicatori</i>	Indicatori	Individuare indicatori, descrivere e dettagliare come si strutturano e come si misurano
	Cicli del piano	Specificare il periodo di misurazione degli obiettivi (mensile, trimestrale, semestrale, annuale)
	Alternatività degli obiettivi/indicatori	Si possono prevedere obiettivi alternativi (ovvero basta l'incrementalità di un solo obiettivo per la detassazione di tutto il premio) oppure non alternativi tra di loro (in questo caso il premio non sarà detassabile per intero ma al massimo solo, se specificato, per la parte legata allo specifico obiettivo)
	Commissioni bilaterali (eventuale)	Individuazione o creazione di una commissione bilaterale con ruolo di implementazione e/o monitoraggio del piano
Art. 3 <i>Valore del premio</i>	Importi del premio	Previsioni su importo del premio di risultato, dettagliarne la composizione in base agli obiettivi.
Art. 4 <i>Destinatari</i>	Destinatari	Identificazione delle categorie omogenee di lavoratori destinatari del welfare; previsione sull'interruzione del rapporto di lavoro
Art. 5 <i>Modalità di erogazione del premio</i>	Erogazione monetaria	Previsione erogazione monetaria del premio
	Clausola di welfarizzazione	Possibilità di erogare il premio di risultato attraverso il welfare; previsioni su importo minimo o indicazione di quote del premio da convertire; eventuale ulteriore bonus di conversione (ad esempio ulteriore welfare aggiuntivo in percentuale del premio convertito)
	Acconto	Possibilità di erogare anticipi del premio
Art. 6 <i>Welfare aziendale</i>	Credito Welfare	Composizione, modalità di utilizzo, termini riconoscimento/utilizzo, gestione (eventuale individuazione di una piattaforma; eventuale previsione di un successivo regolamento attuativo dell'accordo per il dettaglio di ulteriori aspetti)
	Beni e servizi	Dettaglio delle tipologie di beni ricompresi nel piano
	Gestione residui	Inserire un'opzione su gestione dei residui tenendo presente la differenza tra i residui derivanti dal welfare <i>on top</i> e quelli derivanti eventualmente dalla conversione del premio di risultato
	Specifiche su piattaforma e relativo regolamento (eventuale)	Per ulteriori specifiche sulla piattaforma attraverso cui erogare il welfare aziendale rimandare ad eventuale regolamento sul suo funzionamento allegato
Art. 7 <i>Clausole finali</i>	Clausola di salvaguardia	Previsione di modifica del contenuto dell'accordo a fronte di modifiche alla normativa fiscale e previdenziale
	Welfare contrattuale da CCNL	Richiamo a eventuali previsioni (anche future) del CCNL di riferimento per rispetto dei limiti di deducibilità

5) **La fase di comunicazione e monitoraggio del piano di welfare**

1. Utilizzo delle misure

Queste informazioni sono solitamente gestite e inviate all'azienda dal provider che fornisce la piattaforma. È interessante monitorare il tasso di utilizzo del welfare all'avvio del piano e in itinere. In fondo all'anno si possono ottenere informazioni sul ricorso a specifiche misure valutando per il futuro se modificare l'offerta di servizi in modo più funzionale a quelle che sono le esigenze dei dipendenti.

2. Piano di comunicazione

Tenere costantemente monitorate le azioni di comunicazione interna sviluppate e la loro presa sulla popolazione aziendale (n. di lavoratori raggiunti, eventuale aumento dell'utilizzo del welfare o di una particolare misura/iniziativa a seguito di una mirata azione comunicativa). La comunicazione è una parte fondamentale perché il piano di welfare risulti efficace.

Alcuni strumenti di diffusione / comunicazione con cui supportare l'introduzione del piano di welfare, creare partecipazione e promuovere coinvolgimento dei lavoratori alle iniziative:

- area intranet dedicata
- giornalino aziendale

- indirizzo di posta dedicato
- sportello welfare /referente welfare aziendale
- bacheca aziendale

Viene fornito anche un format comunicazione mail di avvio del piano di welfare aziendale [da mandare per mail, mettere su eventuale are intranet, e affiggere nella bacheca aziendale]

3. Problemi di gestione del piano

Questa fase è importante soprattutto per le aziende molto strutturate in cui possono essere coinvolte a vario titolo diverse funzioni aziendali. Occorre che direzione, amministrazione, comunicazione, risorse umane ed eventuale ufficio welfare lavorino in sintonia e che, in particolari all'inizio, monitorino eventuali criticità di raccordo.

4. Soddisfazione, gradimento e conoscenza delle misure dei dipendenti

Per monitorare questo aspetto si propone un format di "Questionario di gradimento sul welfare aziendale" [versione word ; versione pdf]

Per questo tipo di questionario non c'è bisogno di elaborare l'informativa privacy non chiedendo dati personali ed essendo anonimo. Lo strumento con cui si consiglia di somministrare il questionario è anche qui Google Moduli.

5. Impatto sull'organizzazione o altri indicatori aziendali

Il controllo dell'efficacia e dell'efficienza del piano attraverso la valutazione del suo impatto rispetto ad altri obiettivi fissati in fase di costruzione e progettazione ovvero se si sono conseguiti quei cambiamenti attesi realizzando una valutazione del rapporto costi/benefici, investimento/ritorno

Esempi:

- produttività;
- riduzione di assenteismo, ritardi e richieste di permessi straordinari;
- riduzione tasso di turnover e miglioramento della retention aziendale;
- miglioramento della attrattività e delle capacità di reclutamento aziendali;
- valutazione della responsabilità sociale d'impresa.

La loro configurazione deve essere specifica per l'azienda in questione e può prendere come elementi di osservazione anche variabili non strettamente economiche.

6. Report conclusivo: condivisione dei risultati

Infine verrà predisposta una relazione annuale sull'andamento del piano in cui vengono messe insieme le evidenze emerse dai diversi monitoraggi. Queste vengono riportate alla Direzione aziendale o alle commissioni paritetiche dove presenti per programmare le successive iniziative o gli adattamenti possibili del piano.

7. Materiali utili

Frequenza con cui effettuare il monitoraggio:

Tempistiche con cui effettuare il monitoraggio	3 mesi	6 mesi	12 mesi
1. Utilizzo delle misure	X	X	X
2. Piano di comunicazione	X	X	X
3. Verifica di eventuali problemi di gestione del piano nel raccordo divisioni aziendali	X	X	X
4. Valutazione del grado di soddisfazione, gradimento e conoscenza delle misure dei dipendenti		X	X
5. Valutazione dell'impatto sull'organizzazione o altri indicatori aziendali			X
6. Redazione di un report conclusivo e condivisione dei risultati con la direzione aziendale			X

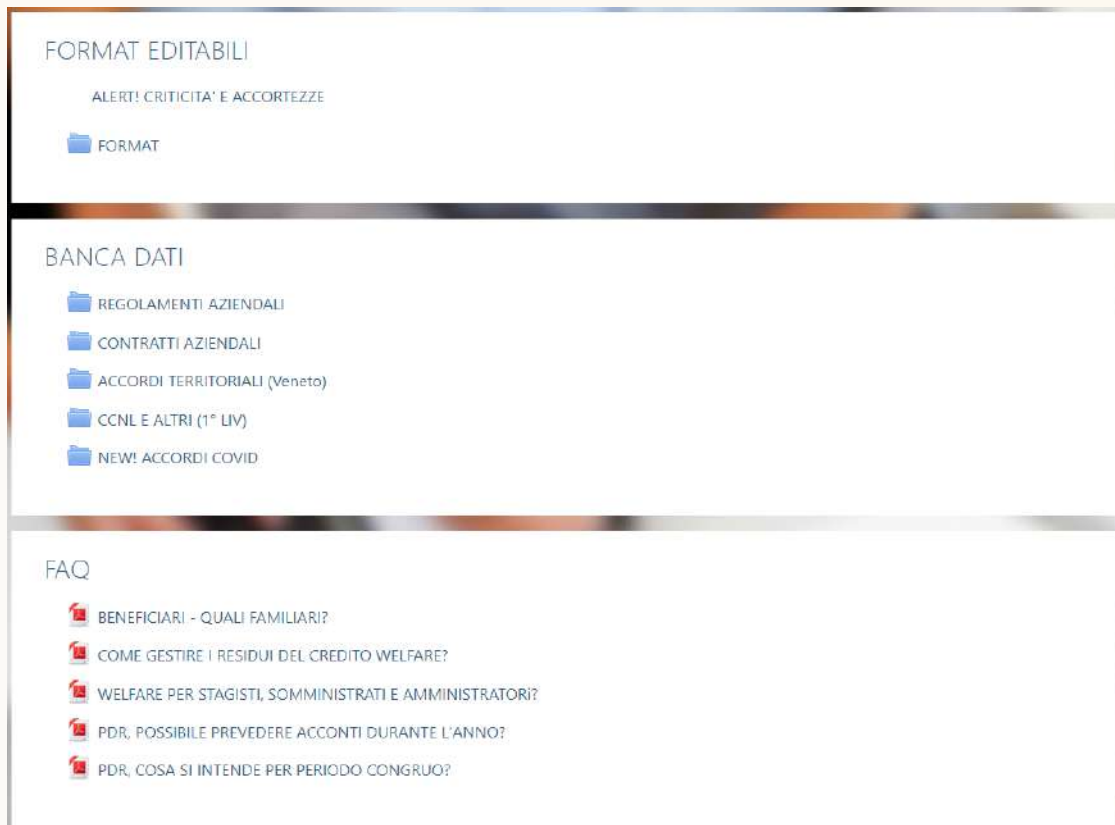
Materiali:

- Format comunicazione mail di avvio del piano di welfare aziendale [da mandare per mail, mettere su eventuale are intranet, e affiggere nella bacheca aziendale]
- Strumento consigliato di somministrazione dei questionari Google Moduli
- Format di "Questionario di gradimento sul welfare aziendale" [versione word ; versione pdf]

Gli altri strumenti a disposizione

Il progetto, infine, vuole mettere a disposizioni altri utili strumenti operativi. Difatti, pur essendo riportati normativa, prassi e step necessari, torna utile avere a diposizione format editabili, un insieme di dubbi già risolti grazie alla esperienza degli altri colleghi e una banca dati di quanto già fatto dagli altri con esempi di piani e regolamenti di welfare di molte aziende del nostro territorio nazionale.





4. Per concludere

Certamente il concetto di “welfare aziendale” può essere ricondotto a quello più vasto di “welfare occupazionale”, inteso come quell’insieme di dispositivi in denaro e servizi forniti ai lavoratori dalle aziende private e dallo Stato (nella sua veste di datore di lavoro), in conseguenza del rapporto di lavoro che intercorre fra i primi e i secondi, con l’obiettivo di accrescere il benessere personale dei lavoratori e dei loro nuclei familiari.

Abbiamo anche chiarito che per welfare aziendale si intende quindi quell’insieme di servizi e dispositivi in denaro progettati per accrescere il benessere personale, lavorativo e familiare dei lavoratori che, se erogati in risposta a bisogni reali dei lavoratori, riescono ad incidere sul benessere organizzativo dell’impresa.

Certamente a livello concettuale, tali prestazioni si distinguono da altri benefit aziendali per due ragioni: sono strutturate in modo da influire positivamente sul benessere dell’individuo, aiutandolo a soddisfare un bisogno sociale primario (relativo cioè alla salute, all’occupazione, al reddito, al sostegno alla cura di familiari, ecc.); sono dirette alla collettività (tutti i lavoratori o categorie di lavoratori) e non a singoli.



Mentre l'accesso al welfare aziendale da parte dei lavoratori è necessariamente subordinato alla loro condizione occupazionale, l'offerta di beni e servizi di welfare può originare da fonti diverse.

Questa può infatti essere il risultato di un'iniziativa assunta unilateralmente dall'impresa, che in via formale o informale, senza il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali, può decidere di premiare i propri lavoratori (o parte di essi) attraverso l'offerta di alcuni beni, servizi o erogazioni monetarie: si parla allora di welfare aziendale unilaterale.

Al contrario, l'offerta di welfare può essere la conseguenza di un accordo collettivo che vede coinvolti, da un lato l'impresa o le associazioni di rappresentanza datoriale e, dall'altro, le organizzazioni sindacali: si parla in questo caso di welfare aziendale bilaterale, contrattuale o negoziato.

Ma per quale sia l'iniziativa assunta dal datore di lavoro o dalla contrattazione collettiva rimangono sempre due elementi finali che spesso impediscono di attuare quanto si vorrebbe: la **giusta conoscenza** della materia e **l'applicazione in pratica**.

Il progetto qui presentato ha voluto proprio superare gli ultimi due ostacoli mettendo a disposizione – con pregi e limiti – tutto quanto necessario a creare conoscenza e diffusione del welfare, premettendone la sua applicazione pratica e soprattutto preparando i professionisti maggiormente deputati a gestirlo: **i Consulenti del Lavoro**.





Unione Provinciale di Macerata

Lavoro fra familiari: analisi e riflessioni

- 1. Lavoro e famiglia... il quadro legislativo***
- 2. I principali documenti di prassi sul lavoro familiare***
- 3. L'evoluzione giurisprudenziale***
- 4. La certificazione del contratto di lavoro come strumento deflattivo***
- 5. Riflessioni***



Lavoro fra familiari: analisi e riflessioni

A cura del Centro Studi Provinciale ANCLUP di Macerata

1. Lavoro e famiglia ... il quadro legislativo

1.1 I principi costituzionali

La Carta Costituzionale, nei principi fondamentali, all'articolo 1 recita: *"L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro. La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione."*

definendo la forma dello Stato italiano *"Repubblica democratica"* dove la sovranità è espressa dagli Italiani e precisando *"fondata sul lavoro"*, contrariamente a quanto avrebbero voluto comunisti e socialisti *"dei lavoratori"*, con lo scopo di attribuire alla parola *"lavoro"* tanto le attività manuali quanto quelle intellettuali.

Il lavoro è il mezzo con cui le persone si guadagnano da vivere, ma il termine lavoro assume anche una funzione di definizione sociale della persona, essendo uno strumento che di fatto contribuisce alla costruzione della persona umana, trattandosi di un'attività che la vede coinvolta nella sua vita quotidiana in modo tendenzialmente abitudinario.

Con l'articolo 2 stabilisce che:

"La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle

formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale." e quindi l'esistenza di diritti che in nessun caso possono essere negati da persone o istituzioni, tra essi non solo il diritto alla vita, alla parola, ecc., ma anche il diritto alla retribuzione come compenso al diritto/dovere

di svolgere un lavoro, un diritto che si estende fino al dovere come rispetto. Si potrebbe così affermare che il pieno rispetto di questi diritti si traducono in un concreto contributo al mantenimento della società.

L'articolo 36, infine, recita che: *"Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi"* stabilendo, tra l'altro,

che il lavoratore offre il proprio lavoro in cambio di una retribuzione, dalla quale trae i suoi mezzi di sostentamento e che tali mezzi devono essere sufficienti a garantire una qualità di vita decorosa. Tale articolo porta con sé la difesa del lavoratore, tutelandolo da situazioni di paga insufficienti e di sfruttamento.



Le garanzie costituzionali, tuttavia, sfuggono e risultano difficilmente applicabili per come il mondo del lavoro si è organizzato e si è evoluto o per nulla aggiornato. È il caso dei rapporti di lavoro tra familiari dove, alla base di questi, si è consolidata, per dire il vero in periodi meno recenti, la giurisprudenza nel suo orientamento che propendeva per la gratuità del lavoro prestato per motivi di affetto e benevolenza.

La legittimità del rapporto di lavoro tra familiari è da sempre una questione controversa in quanto l'INPS continua a considerare tale tipologia di lavoro uno strumento di dissimulazione di un reale rapporto di lavoro, spesso utilizzato per ottenere indebite prestazioni assistenziali e non solo.

Nel nostro ordinamento opera, di regola, la presunzione sancita dall'art. 2094 c.c. di onerosità della prestazione lavorativa, in virtù della quale ogni attività lavorativa si presume resa a titolo oneroso. Come detto, nel caso di lavoro prestato in ambito familiare, la giurisprudenza si esprime maggiormente per ritenere la gratuità della prestazione lavorativa per il solo fatto che il fruitore è uno stretto congiunto. Non si comprende, quindi, come sia possibile non accorgersi di quanto la Carta Costituzionale contenga ed abbia voluto tutelare con tre parole, poche, ma fondamentali; lavoro, diritti, dignità.

La strumentalità di un accertamento ispettivo mira invece alla verifica di alcuni indici piuttosto che alla effettività dello svolgimento di numerosi rapporti di lavoro familiari.

Da tutto quanto detto fin qui si dovrebbe partire per una visione più attenta e corretta della figura del lavoratore familiare.

1.2 Le norme del Codice Civile

Va sottolineato innanzitutto che nel nostro ordinamento non c'è una norma che vieta il rapporto di lavoro fra familiari ed esiste invece una disposizione, l'articolo 2094 del Codice Civile, che ci permette di dare una definizione al **lavoratore subordinato** (*“È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”*). Quindi si tratta di un contratto oneroso a prestazioni corrispettive, ovvero di una prestazione di lavoro in forma subordinata dietro erogazione di una retribuzione. Il lavoratore in sostanza sottostà al potere gerarchico, direttivo e disciplinare del

datore di lavoro, il quale esercita un'assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative (sentenza Corte di Cassazione n. 11880 del 19 maggio 2006).

Il codice civile, all'art. 2222, descrive poi il **lavoratore autonomo** come colui che *“... si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV”*. Possiamo quindi provare a definire il lavoro autonomo per differenza con la definizione di lavoro subordinato, come



privo del “vincolo di subordinazione” che lo caratterizza. Il lavoratore autonomo esegue quindi un’attività con lavoro proprio ed in piena autonomia, senza dover sottostare a controlli, avendo la capacità di decidere i tempi, i luoghi le modalità di esecuzione e senza dover dipendere dalle direttive della parte committente. Pertanto il lavoratore autonomo auto-organizza il proprio lavoro, dispone dei mezzi e degli strumenti di produzione, si assume i rischi economici e giuridici della propria attività lavorativa, e il suo lavoro è misurato sui beni e servizi che riesce a vendere e il compenso per la produzione effettuata viene concordato tra il lavoratore e il committente o cliente.

A questi elementi distintivi essenziali ne potremmo aggiungere altri sussidiari come: l’esecuzione del lavoro anche all’esterno della struttura del datore di lavoro; la modalità di determinazione della retribuzione non a tempo ma a risultato; il versamento del compenso non a cadenze periodiche; l’assenza di un vincolo di orario e di obbligo di preavvertire in caso di assenza; l’estraneità al rischio d’impresa e al risultato; l’oggetto della prestazione (prestazioni di realizzazione di un risultato specifico e non prestazioni di energie lavorative).

Infine, per approcciare ancora il tema del lavoro fra parenti, non possiamo non citare **l’impresa familiare**, disciplinata dall’articolo 230 bis nel Codice Civile, che viene individuata nell’impresa nella quale collaborano in modo continuativo con l’imprenditore, il coniuge, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo grado. Si tratta di una forma di istituto residuale, che opera solo nei casi in cui l’attività non si possa configurare con un diverso rapporto. È un’impresa individuale che tutela la posizione delle persone familiari che forniscono il proprio apporto di lavoro, *affectionis vel benevolentiae causa*, e ai quali la legge attribuisce diritti patrimoniali e amministrativo-gestori. Sul piano patrimoniale, il familiare godrà del diritto di partecipare agli

utili, proporzionalmente alla quantità di lavoro prestato e ai beni acquisiti con essi nonché agli incrementi aziendali; il diritto al mantenimento secondo la condizione patrimoniale della famiglia. Sotto il profilo gestionale, le decisioni vengono prese a maggioranza dai familiari che partecipano all’impresa e, dunque, viene meno il poter assoluto e illimitato del *pater*.

1.3 Il Patto di Famiglia come passaggio generazionale

L’istituto del **patto di famiglia** è disciplinato dall’articolo 768-bis del Codice Civile, che recita: “È patto di famiglia il contratto con cui, compatibilmente con le disposizioni in materia di impresa familiare e nel rispetto delle differenti tipologie societarie, l’imprenditore trasferisce, in tutto o in parte, l’azienda e il titolare di partecipazioni societarie trasferisce, in tutto o in parte, le proprie quote ad uno o più discendenti”.

I beni assegnati con il patto di famiglia, l’azienda o le partecipazioni trasferite all’assegnatario, i beni o il denaro liquidati da costui ai legittimari non assegnatari, non possono essere aggrediti, al momento dell’apertura della successione del disponente, dal legittimario partecipante al patto che ritenendosi leso agisca in riduzione ex articolo 557 c.c..

Gli assegnatari del trasferimento possono



essere unicamente i figli del disponente, sia i nipoti *ex filio*, ovvero discendenti che, se al tempo della conclusione del patto di aprisse la successione, non siano necessariamente legittimari. Sono esclusi dall'attribuzione dei beni e delle partecipazioni il coniuge, i fratelli, gli ascendenti (se ancora in vita) dell'imprenditore.

La disciplina del patto di famiglia prevede espressamente all'articolo 768-*quater*, primo comma, c.c., che il coniuge e coloro che risulterebbero legittimari se si aprisse la successione dell'imprenditore, ancorché non assegnatari dell'azienda o delle partecipazioni sociali, partecipino al contratto. Gli assegnatari dell'azienda o delle partecipazioni, ai sensi del comma 2, devono liquidare gli altri partecipanti al contratto, ove questi non vi rinunzino in tutto o in parte, con il pagamento di una somma corrispondente al valore delle quote previste dagli artt. 536 c.c. e seguenti.

L'articolo 768-*quinquies* c.c. dispone che il patto di famiglia può essere impugnato laddove il consenso di uno dei partecipanti sia stato dato per errore, estorto con violenza o carpito con dolo; il termine di prescrizione dell'azione di annullamento del patto è individuato dal legislatore in un anno.

Nella ricostruzione dell'istituto, degna di rilievo è l'espressa previsione che impone il generale adeguamento del patto alle regole che disciplinano il patto di famiglia in presenza di un'impresa familiare in essere, previsione che conduce a ritenere che ai familiari non assegnatari che continuino a collaborare nell'impresa familiare possa essere riconosciuto il diritto al mantenimento in proporzione alla qualità e alla quantità del lavoro prestato all'interno dell'impresa, così come il diritto di partecipazione agli utili e agli incrementi, indipendentemente dalla somma che l'assegnatario prescelto è tenuto a liquidare. Inoltre, il richiamo all'intera disciplina dell'articolo 230-*bis* c.c. può consentire che l'impresa sia gestita da un discendente già collaboratore dell'imprenditore e non da un soggetto che, ancorché discendente, non vi abbia lavorato e non sia realmente interessato alle sorti della stessa.

L'istituto del patto di famiglia è uno strumento posto in essere dall'imprenditore per assicurare il passaggio generazionale dell'impresa e/o delle partecipazioni societarie, realizzando una sorta di successione anticipata, e altresì, per disciplinare e tutelare il lavoro prestato dai familiari all'interno dell'impresa o società.

2. I principali documenti di prassi sul lavoro familiare

2.1 La circolare Inps n. 179/1989 e la presunzione di gratuità del lavoro familiare

Come detto finora, ogni attività lavorativa si presume resa a titolo oneroso, a meno che si dimostri una finalità di solidarietà in luogo di quella precipuamente lucrativa. È stato più volte chiarito dalla giurisprudenza, infatti, che il lavoro prestato in ambito familiare può instaurarsi anche a titolo gratuito nel caso in cui il prestatore sia uno stretto congiunto del datore di lavoro. Allo stesso modo, il rapporto di lavoro si può intendere, inoltre, prestato gratuitamente in presenza di un vincolo politico, ideale o religioso. In questi casi, la prova della onerosità della prestazione ricade, pertanto, su chi intenda eccepire la natura gratuita della stessa.

Il lavoro può, dunque, ritenersi reso a titolo gratuito, allorché difetti la volontà effettiva delle parti di instaurare un rapporto obbligatorio, ovvero sia reso per spirito solidaristico e/o di gratitudine. La prestazione si presume, quindi, in questi casi, resa a titolo gratuito in presenza di un rapporto tra

coniugi o di un vincolo tra parenti e affini fino al sesto grado nel caso di convivenza tra datore di lavoro e lavoratore.

La **Circolare Inps n. 179 dell'8 agosto 1989** rappresenta il caposaldo amministrativo dal quale scaturisce questa "inversione presuntiva", la quale, poi, si manifesta e prende forma nell'attività di vigilanza posta in essere dai vari organi ispettivi. I rapporti di lavoro subordinato instaurati nell'ambito delle imprese individuali, delle società di persone e delle attività non rientranti nel concetto di impresa in senso stretto (ad es. gli studi professionali) sono quelle che vengono maggiormente attenzionate in quest'ottica. Minore applicazione si può riscontrare nei confronti delle società di capitali, ad eccezione di particolari situazioni da valutare di volta in volta, in quanto la figura del datore di lavoro si identifica nella società e non nella persona degli amministratori.

L'analisi di detta Circolare si concentrerà, quindi, su un duplice binario: il rapporto di lavoro prestato nell'ambito di imprese individuali, società di persone e studi professionali; il rapporto di lavoro prestato nelle società di capitali.

Per quanto riguarda il primo aspetto, nei casi in cui i soggetti del rapporto denunciato da imprese individuali o studi professionali siano coniugi, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2° grado conviventi del datore di lavoro, il rapporto si presume gratuito e quindi escluso dall'obbligo assicurativo, senza necessità di accertamenti da parte dell'Istituto, se le parti non forniscono prove "rigorose", cioè non soltanto formali, ma convincenti nel loro complesso, dell'onerosità del rapporto stesso e della sua natura subordinata. Qualora non sussista convivenza né comunione di interessi, il rapporto si presume oneroso e quindi, soggetto all'obbligo assicurativo, alla stregua dei rapporti fra estranei, salva la facoltà dell'Istituto di procedere ad accertamenti. Nei casi di vincoli di coniugio, parentela entro il 3° grado o di affinità entro il 2° grado e di convivenza tra il lavoratore dipendente ed uno dei soci di società di fatto o di persone, l'elemento della subordinazione non può essere escluso nei confronti degli altri soci. Occorre, pertanto, conoscere l'apporto di capitali dei vari soci per stabilire se il socio legato al lavoratore dai predetti vincoli familiari, risulti socio di maggioranza ovvero amministratore unico della società. In caso affermativo, il rapporto di lavoro, ancorché intercorso con la società, può ritenersi prestato a titolo gratuito e, quindi, non assicurabile.

Spostando l'attenzione, invece, al secondo filone di analisi, per i lavoratori conviventi legati da vincoli di coniugio, parentela o affinità con soci amministratori ovvero soci di maggioranza di società di capitali, in via generale, il rapporto di lavoro può essere convalidato, in quanto il rapporto stesso intercorre con le società e non con i singoli soci. È peraltro necessario verificare il concreto assetto della società, al fine di accertare se, nel caso di specie, sussistano le condizioni per il riconoscimento di un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato. Se in una ipotetica società di capitali, infatti, vi siano due soli soci, entrambi parenti conviventi o se il parente convivente del lavoratore sia l'unico titolare di tutti i poteri sociali, il rapporto, ancorché intercorso con la società, alla luce delle Circolari in esame, non è convalidabile.

Riassumendo, quindi, nel caso in cui i soggetti del rapporto di lavoro siano conviventi, le relazioni affettive di parentela ed i convergenti interessi tra essi esistenti giustificano la presunzione di gratuità, mentre, nell'ipotesi di soggetti non conviventi sotto lo stesso tetto, ma appartenenti a nuclei familiari distinti ed autonomi, tale presunzione cede il passo a quella di normale onerosità del rapporto, superabile solamente con la dimostrata sussistenza di sicuri elementi contrari.

Da questi assunti ne è derivata una consolidata presa di posizione da parte dell'Inps nel considerare l'instaurazione di un rapporto di lavoro tra familiari quale strumento di dissimulazione per garantire

una mera prestazione pensionistica o prestazioni previdenziali indebite. Ciò si concretizza, in fase ispettiva, con la costante tendenza a disconoscere il rapporto di lavoro fra familiari conviventi, anche nel caso in cui il datore di lavoro sia una società, pur in assenza di una norma di legge che lo vieti esplicitamente.

2.2 Gli orientamenti di prassi più recenti

Il **Ministero del Lavoro** con la **circolare protocollo n. 10478 del 10/06/2013**, nell'ultimo paragrafo fornisce un'interpretazione più aperta rispetto al passato, prendendo in considerazione la possibilità che il familiare lavoratore possa essere inquadrato anche con rapporto di lavoro dipendente, ciò nel rispetto delle scelte imprenditoriali libere. Sulla scorta di tale premessa, il Ministero si esprime in modo molto chiaro e indica che *"l'eventuale disconoscimento dei rapporti di lavoro posti in essere deve essere presidiato da analitica attività istruttoria basata su una puntuale acquisizione e verifica di elementi documentali e testimoniali, volti a suffragare le soluzioni adottate."* Il Ministero afferma, inoltre, che



il rapporto di lavoro dipendente instaurato con il familiare non può essere messo in dubbio a priori, solamente sulla scorta del legame di parentela esistente tra i due soggetti parti del rapporto di lavoro, ma deve essere di volta in volta, effettuata una analitica attività istruttoria basata su una puntuale acquisizione e verifica di elementi documentali e testimoniali, volta a suffragare le soluzioni adottate. Pertanto

invita tutto il personale delle sedi territoriali, in primis quello ispettivo, ad attenersi scrupolosamente a tali indicazioni operative, ricordando che il mancato rispetto delle anzidette istruzioni può rilevare anche sotto il profilo disciplinare.

Anche l'**Inps** con **Messaggio 20 novembre 2015, n. 7068**, trattando il settore agricolo, fornisce indicazioni operative al proprio personale ispettivo in merito alla corretta redazione dei verbali ispettivi, in materia di disconoscimento dei rapporti di lavoro dipendente, richiamando lo stesso sulla corretta e puntuale verbalizzazione che riporti in modo molto scrupoloso e dettagliato la raccolta degli elementi probatori a sostegno dell'annullamento di rapporti di lavoro dipendente, agricoli e non agricoli, soffermandosi sul fatto che accertamenti di natura induttiva, motivati esclusivamente da rapporti di parentela, sono difficilmente sostenibili in sede di contenzioso. Pone, inoltre, l'attenzione sul fatto che le dichiarazioni dei lavoratori andranno accuratamente analizzate e dovranno trovare riscontro in elementi oggettivi.

Ancora il **Ministero del Lavoro**, fornendo dei chiarimenti interpretativi sull'apprendistato di primo livello, nella **circolare del 6 giugno 2022** ha affermato che *"È consentito ai familiari che svolgono attività non occasionale in favore del coniuge, parente o affine, la possibilità di instaurare rapporti di lavoro subordinato con contratto di apprendistato di primo livello, senza incorrere in sanzioni o*

provvedimenti di disconoscimento del rapporto”, ove comunque la prova della subordinazione, contro il principio di presunzione di gratuità, resta a carico del datore di lavoro.

In ultimo va ricordato il recentissimo **messaggio Inps, il n. 2819 del 14 luglio 2022**, che richiama la sentenza della Corte di Cassazione, Sez. Lav., 27 febbraio 2018, n. 4535, la quale riporta gli elementi utili che consentono di riconoscere l'effettivo inserimento organizzativo e gerarchico del parente/affine nella organizzazione aziendale, qualificando dunque il rapporto come subordinato. Il messaggio in questione è un documento amministrativo destinato a dare istruzioni operative nella fase di iscrizione aziendale in presenza di lavoratori familiari: sebbene sia rivolto ad una situazione circoscritta, non si può non citare come primo approccio ad una presa d'atto dell'Istituto circa l'evoluzione giurisprudenziale sul tema di lavoro fra familiari.

3. L'evoluzione giurisprudenziale

Corte di Cassazione e INPS si trovano in perfetta collisione circa la liceità del lavoro familiare. Se da una parte l'INPS con le sue azioni, in ambito di accertamenti ispettivi, dichiara ferma la propria posizione di impossibilità di subordinazione tra familiari e affini, in quanto mero strumento di dissimulazione atto a garantire una prestazione pensionistica, dall'altra la Corte di Cassazione ha affermato, in diverse sentenze, la liceità del rapporto subordinato, al fine di garantire la genuinità del rapporto di lavoro e la subordinazione, non soltanto per opera di «*affectionis vel benevolentiae*»

Una fra queste è l'Ordinanza della Corte di Cassazione, Sez. Lav., 27 febbraio 2018, n. 4535, che interviene indicando come indici oggettivi per individuare la correttezza dell'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato fra familiari, l'onerosità della prestazione, la presenza costante presso il luogo di lavoro previsto dal contratto, l'osservanza di un orario coincidente con quello dell'attività economica, il programmatico valersi da parte del titolare della prestazione lavorativa del familiare, la corresponsione di un compenso a cadenze fisse.

Nella sentenza, sono proprio gli elementi forniti dalle circostanze di fatto a chiarire e convincere la Suprema Corte che si parli di rapporto con presenza di elementi sintomatici della subordinazione, tali da essere considerati idonei e fondanti ai fini della prova; la presenza costante, l'osservanza di un orario coincidente con l'apertura al pubblico dell'attività commerciale - entrambe modalità tali da prefigurare, piuttosto che una partecipazione all'attività dettata da motivi di assistenza familiare legati alla condizione personale della ricorrente, il programmatico valersi da parte del titolare, ai fini dell'organizzazione dell'attività stessa, al medesimo facente capo, dell'apporto della prestazione dalla stessa resa - nonché la corresponsione di un compenso a cadenze fisse, anch'essa maggiormente compatibile con la logica del corrispettivo della prestazione, piuttosto che con la destinazione alla copertura di contingenti e dunque variabili esigenze di vita.

Nonostante ciò, l'INPS dichiara a prescindere la cosiddetta presunzione di gratuità del lavoro familiare, che al contrario del lavoro a titolo oneroso, non possiede fondamento in un'apposita norma scritta (cfr. art. 2094 c.c. *“è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”*).

Esistendo dunque la volontà delle parti, contrariamente a quanto si voglia trapeolare sulle conclusioni

dell'INPS riguardo il lavoro familiare, è dunque individuabile quello che è l'elemento essenziale di ogni contratto. Ma vi è di più, l'esistenza degli indici richiamati dalla citata Sentenza n. 4535/2018 non possono ridurre il rapporto alla sola ispirazione del principio dell'*"affectionis vel benevolentiae causa"* ovvero alla solidarietà e assistenza reciproca fra coniugi e componenti della famiglia ma ad un vero e genuino rapporto di natura subordinata.

Ne discende quindi che esiste un vero e proprio contratto di lavoro subordinato ed anche dei validi termini normativi sia in ambito fiscale che previdenziale.

Altra sentenza interessante è quella della Corte di Cassazione Sez. Lav., 16 giugno 2015, n. 12433 relativa ad una collaborazione domestica in situazione di convivenza, nella quale si legge che: *"Ogni attività oggettivamente configurabile come prestazione di lavoro dipendente può essere ricondotta ad un rapporto diverso, istituito in virtù di un legame affettivo e di familiarità tra due persone caratterizzato dalla gratuità della prestazione lavorativa. Nondimeno tale presunzione può essere superata fornendo la prova dell'esistenza del vincolo di subordinazione mediante il riferimento alla qualità e quantità delle prestazioni svolte ed alla presenza di direttive, controlli ed indicazioni da parte del datore di lavoro."* Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza di merito che aveva ritenuto l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato di tipo domestico, intercorso per circa vent'anni tra due donne legate da vincolo affettivo, con svolgimento di plurime mansioni di pulizia ed accudimento delle faccende di casa da parte di una di esse sotto la direzione dell'altra e dietro promessa di un compenso mai effettivamente corrisposto.

Ancora prima, la Corte di Cassazione Civile, Sez. Lav., 15 marzo 2006, n. 5632 aveva dichiarato che: *"L'attività lavorativa e di assistenza svolta all'interno di un contesto familiare in favore del convivente di fatto trova abitualmente la sua causa nei vincoli di solidarietà ed affettività esistenti, che di regola sono alternativi ai vincoli tipici di un rapporto a prestazioni corrispettive, qual è il rapporto di lavoro subordinato, mentre talvolta è possibile inquadrare il rapporto stesso nell'ipotesi dell'impresa familiare, applicabile anche alla famiglia di fatto in quanto essa costituisce una formazione sociale atipica a rilevanza costituzionale ex art. 2"*.

4. La certificazione del contratto di lavoro come strumento deflattivo

Sottoporre a provvedimento certificatorio il contratto di lavoro subordinato tra familiari fornisce un importante strumento per attestarne la genuinità permettendo di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione del rapporto di lavoro.

L'ordinamento legislativo affida al provvedimento certificatorio piena efficacia – sia nei rapporti giuridici tra le parti del contratto certificato, sia nei confronti dei terzi ai quali il contratto certificato si relaziona – per quanto riguarda gli effetti: civili, amministrativi, previdenziali o fiscali.

Nel caso in esame, ad esempio, se le parti hanno chiesto la certificazione della natura subordinata del contratto di lavoro tra familiari, non possono poi svolgere il programma contrattuale come se si trattasse di lavoro autonomo o di natura non subordinata; viceversa, devono attenersi e comportarsi conformemente a quanto previsto dalla normativa in relazione al contratto certificato. Se nell'effettivo



svolgimento del programma contrattuale emergono delle difformità rispetto a quanto certificato, il contratto certificato perde di efficacia ma solo su richiesta di una delle parti che può proporre ricorso. Il procedimento di certificazione prevede che la commissione di certificazione riunita per deliberare sulla genuinità del contratto stipulato, proceda con l'audizione delle parti firmatarie; l'audizione ha per oggetto l'assunzione di informazioni sui fatti e sugli elementi dedotti o da dedurre nel contratto di lavoro di cui si chiede la certificazione. Il compito del soggetto certificatore, acquisite le dichiarazioni separate del datore di lavoro e del lavoratore, è di accertare ovvero verificare che il contenuto del contratto stipulato tra le parti rispetti le previsioni normative e sia conforme al *nomen juris* del contratto scelto.

L'ordinamento giuridico affida, quindi, all'atto finale del procedimento certificatorio – il verbale con il quale la Commissione certifica che il contratto è conforme alla normativa di riferimento – la natura di atto amministrativo e come ogni atto amministrativo possiede "la forza giuridica della certezza pubblica e deve, quindi, essere assunto da tutti come conforme all'ordinamento".

Le conseguenze e le prerogative che la legge affida alla certificazione sono quelle di produrre validamente gli effetti oltre che nei confronti delle parti stesse anche nei confronti di soggetti terzi interessati. Proprio questo effetto qualificatorio *ultra partes* è il *proprium*, cioè il valore aggiunto della certificazione.

I terzi in questione sono: l'Istituto Nazionale Previdenza Sociale (INPS), l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL), l'Agenzia delle Entrate, il Ministero del Lavoro. La rilevanza della certificazione nei confronti delle procedure ispettive è stata sottolineata altresì dalla direttiva in materia di servizi ispettivi e attività di vigilanza in tema di lavoro e previdenza sociale del 18 settembre 2008 del Ministro del lavoro (la c.d. direttiva Sacconi), nonché dalla circolare dell'INPS 71/2005, che hanno espressamente attribuito ulteriore efficacia alla certificazione dei contratti. La certificazione del contratto di lavoro, quindi, è opponibile nei confronti degli organi di vigilanza e nei confronti degli Istituti previdenziali; l'impossibilità dei terzi di adottare provvedimenti o atti amministrativi esecutivi nei confronti della qualificazione del contratto di lavoro non pregiudica però l'esercizio del potere di accesso, verifica e di accertamento di cui essi sono dotati.

Tuttavia i terzi non possono portare ad esecuzione i loro provvedimenti prima che intervenga un procedimento giudiziario che attesti la difformità del contratto certificato con l'effettivo svolgimento. In altre parole, l'efficacia della certificazione è piena, però in un certo senso, provvisoria, in quanto l'efficacia della certificazione permane fino a che non venga messa in discussione da un provvedimento giudiziario. Inoltre, nel corso dell'eventuale giudizio, l'onere della prova è interamente a carico del soggetto, una delle parti o i terzi, che intenda adire l'autorità giudiziaria.

5. Riflessioni

In una società in perenne e rapido cambiamento sembra opportuno fare una riflessione circa le mutate condizioni ed esigenze che coinvolgono il mondo del lavoro e, nello specifico, quello reso fra familiari o fra coniugi.

Se nel 1975 il nostro legislatore ha ritenuto utile dare una veste, e soprattutto dei diritti, ai familiari che collaboravano nell'impresa del titolare, introducendo l'istituto dell'impresa familiare, ha sicuramente

operato una scelta volta alla tutela e dignità degli stessi, attraverso sia la partecipazione ai profitti che nella possibilità di contribuire alla gestione dell'impresa stessa. Al contempo ha sancito, all'interno dello stesso 230-bis c.c., l'equivalenza del lavoro fra donna e uomo. Questo passaggio rende il senso di come sia stato necessario ribadire che nel lavoro, anche se reso da componenti della stessa famiglia, non potessero esserci differenze di genere.

Più recentemente e per recepire i mutamenti della società, si è data la possibilità anche al convivente di fatto di essere ricompreso all'interno dell'impresa familiare, sempre che le parti non vogliano configurare un contratto



di diversa natura, come quello di lavoro subordinato o di tipo societario.

In ogni caso, il legislatore ha tipizzato una struttura imprenditoriale nella quale il lavoro prestato da coniuge, familiari, affini ed anche conviventi dell'imprenditore fosse ricompensato con la partecipazione agli utili, quindi di fatto avallando il concetto dell'onerosità della prestazione lavorativa resa dai familiari a discapito di una statica posizione di gratuità della stessa.

Ricordando che comunque tale tipologia di impresa, per espressa previsione normativa, (*"Salvo non sia configurabile in diverso rapporto"*)

ha natura residuale, non si può dunque che contestare la presa di posizione ferma e astratta, ricavata solo da prassi amministrativa e da un orientamento giurisprudenziale datato, che afferma il principio generale di gratuità del lavoro prestato dal familiare, per il semplice vincolo di solidarietà e assistenza reciproca.

A tutto ciò ne è testimone consapevole anche la giurisprudenza applicata, la Sentenza della Suprema Corte del 2018 suggerisce come non sia più adattabile l'orientamento passato ma sia necessario interpretare al meglio l'orientamento sociale attuale analizzando, di fatto, cosa è accaduto nel rapporto di lavoro e come esso si sia effettivamente svolto.

Partendo dalla consapevolezza che il nostro tessuto economico è composto da piccole e medie imprese, molte delle quali, si può tranquillamente affermare, nate fra familiari, che talvolta di generazione in generazione si sono tramandati "un mestiere", "la ditta", "la bottega", non possiamo però non notare che in passato vi era un *modus* in cui le famiglie direzionavano le scelte del proprio nucleo quando, per necessità o anche solo per volontà, sceglievano di impiegare nell'impresa di famiglia i figli. Ragioni evidentemente dettate da politiche economiche familiari piuttosto che da ragioni di educazione imposta. Non di rado si assisteva alla scelta di far ritirare dagli studi i propri figli obbligandoli a partecipare alla vita lavorativa della propria azienda o a quella di un familiare. L'intento era quello di non disperdere le energie lavorative mettendo a frutto la conoscenza costruita in un particolare settore economico.

Oramai però da tempo, sicuramente non da oggi, l'atteggiamento concludente, anche e soprattutto dettato dal mutato ruolo di tutti i familiari in ogni singolo nucleo, è quello di scegliere un proprio indirizzo di vita partecipando, o meno, alla vita dell'impresa di famiglia o di uno dei familiari con un principio profondamente modificato rispetto a prima. La

partecipazione all'impresa diviene una scelta consapevole e anche la modalità con cui due familiari decidono di condividere il percorso lavorativo fra loro è dettato dalla volontà di stabilire con chiarezza il ruolo che ciascuno si vuole dare.

Ne consegue che il rapporto di lavoro instaurato fra coniugi e componenti di famiglia non è più d'*"affectionis vel benevolentiae causa"* ma necessario al solo fine di rendersi autonomo nella vita quotidiana e quindi sociale.

Non può disconoscersi a priori un rapporto di lavoro subordinato fra parenti quando la volontà delle parti, fermo restando che il modo di atteggiarsi sia coerente, è stata quella in cui un soggetto ha deciso di assumere la figura del "datore di lavoro" ed un altro ha invece stabilito di dare il proprio apporto



lavorativo rispettando regole e orari dietro il corrispettivo di un adeguato compenso, denominato "retribuzione". O al contrario, le parti, avrebbero potuto determinare di condividere impegni, responsabilità e risultati, dando vita ad esempio ad una società. In entrambi c'è un contratto, *l'accordo di due o più parti per costituire, regolare o estinguere un rapporto giuridico patrimoniale*, a fissare "le regole del gioco" ed il

perimetro d'azione di ciascuno, in un ambito diverso da quello della famiglia, intesa come luogo degli affetti.

Cambiano i tempi e cambiano le ragioni, cambiano i pensieri dell'uomo e cambiano le esigenze. Restano ben saldi tre principi inviolabili: il diritto alla scelta del proprio lavoro, il diritto che nessuno violi la sfera privata del singolo cittadino, il diritto all'equa e dignitosa retribuzione.

Il concetto della gratuità racchiude in sé la strumentale manipolazione di essi.



Assisi - 11, 12 e 13 Novembre 1982

1° Convegno Nazionale dei Centri Studi dell'A.N.C.L.

"Il consulente del lavoro libero professionista al servizio della società e delle sue istituzioni: un ruolo nuovo, moderno e anticipatore delle esigenze, delle aspettative e delle speranze della comunità che vuole progredire operando".

I presidenti delle Unioni regionali e provinciali sono formalmente invitati ad inviare al Centro Studi ANCL - Via Milazzo, 5 - 40121 Bologna, il rispettivo numero di partecipanti, anche approssimativo. Il dato è necessario e urgente: dovrà essere rimesso entro e non oltre il giorno 25 ottobre p.v.

SCHEDA DI PRENOTAZIONE

da fotocopiare e spedire entro il 15/10/1982 al Centro Studi A.N.C.L. - via Milazzo, 5 - 40121 Bologna - Tel. 051/553623 (con segreteria telefonica), allegando l'importo pari al 50% della spesa, con possibilità di rimborso per disdetta pervenuta entro il 31/10/82.

NOME COGNOME

INDIRIZZO TELEFONO

PERSONE AL SEGUITO N. TOTALE PARTECIPANTI N.

CAMERE SINGOLE N. CAMERE DOPPIE N. CAMERE TRIPLE N.

GIORNO DI ARRIVO GIORNO DI PARTENZA

(barrare la casella che interessa)

COMBINAZIONE A

COMBINAZIONE B

COMBINAZIONE C

Lire 200.000 a persona
- cena dell'11/11/1982
- pernottamento 11/12/13 nov.
- pasti 12 e 13 nov. 82

Lire 150.000 a persona
per coloro che intendono rientrare
dopo il pranzo di sabato 13/11/82

Lire 50.000 a persona
Per coloro che intendono partecipare
al solo programma di sabato 13/11/82

N.B.:

i prezzi sono comprensivi delle bevande (vino e acqua minerale), delle escursioni (compresa colazione a Gubbio e Perugia) e dello spettacolo culturale con i "Cantori di Assisi".
Escluse soltanto le prime colazioni del mattino.

ANCL



Consulenti del Lavoro



Unione Provinciale di
Cosenza

Domani potremmo raccontare... Un nuovo modo per vivere il lavoro

- 1. La Great Resignation e i suoi numeri***
- 2. La Great Resignation e i suoi perché***
- 3. La nuova sfida per le aziende nel 2022: combattere la Great Resignation***
- 4. Il Ruolo del CDL per aiutare le aziende con la Great Resignation***



Domani potremmo raccontare... Un nuovo modo per vivere il lavoro

A cura del Centro Studi Provinciale ANCLUP di Cosenza

1. La Great Resignation e i suoi numeri

Letteralmente il termine Great Resignation si traduce in Grandi Dimissioni, fenomeno che sta portando ad un numero cospicuo di dimissioni, che il più delle volte, sono, veri e propri, salti nel buio, perché, non tutte le persone che si dimettono hanno già un nuovo lavoro ad aspettarli.

Il fenomeno nato in America all'inizio del 2021 è rapidamente arrivato in Italia.

Ma per capire l'ampiezza di quello che sta avvenendo è opportuno dare uno sguardo ai numeri: uno studio McKinsey rileva che il 60% dei lavoratori a livello mondiale è intenzionato a cambiare lavoro nei prossimi mesi, il 53% dei datori di lavoro ha affermato di avere un turnover volontario maggiore degli anni precedenti ed il 64% si aspetta che il fenomeno continui e addirittura peggiori nei prossimi mesi.

La Great Resignation, o come la chiama McKinsey il Great Attrition, è quindi qualcosa con cui le imprese dovranno fare i conti, e per questo forse occorre capire più in profondità che cosa è successo nell'ultimo periodo e cosa potrebbe succedere nei prossimi mesi.

Katy Tynan, Principal Analyst di Forrest ha recentemente effettuato uno studio dal titolo " *Unpacking The Hype About The Great Resignation* " che potremmo sintetizzare utilizzando le sue stesse parole: " *Il mondo del lavoro si sta trasformando in un enorme mercato in cui i dipendenti "vendono" i loro talenti ad "acquirenti" datori di lavoro che devono competere per la loro attenzione - ha aggiunto Tynan- per superare questa impasse serve competere sulla Customer Experience sforzandosi di affrontare e trovare una soluzione al burnout, adottando una prospettiva a lungo termine basata sul modello "no more jobs" che include un'organizzazione più resiliente adattabile e creativa.*"



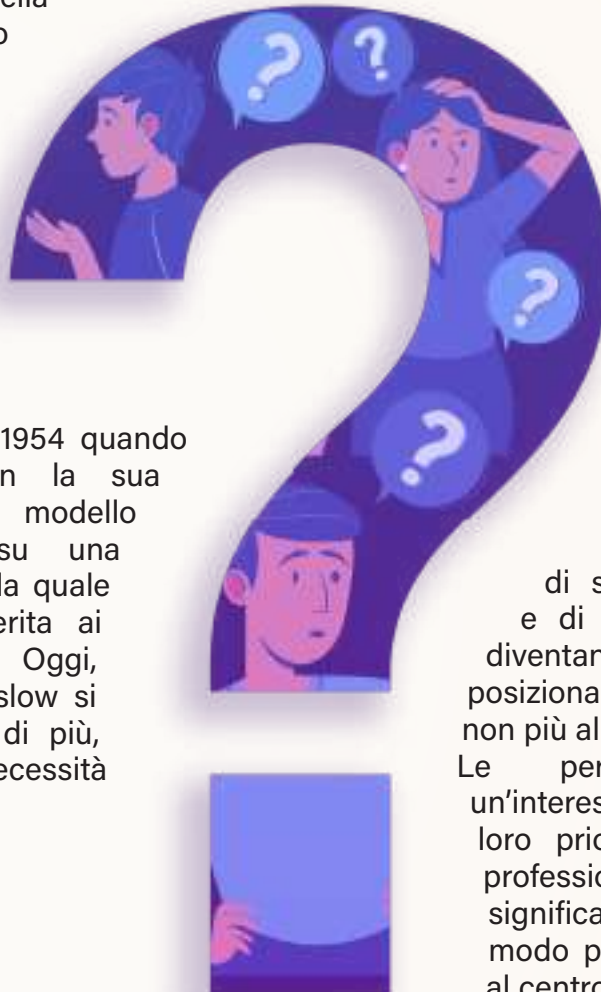
L'osservatorio sul precariato INPS ha recentemente pubblicato i nuovi dati dai quali si evince che il boom delle dimissioni è una concreta realtà anche per l'Italia, con oltre 1,08 milioni di persone che hanno lasciato il lavoro. Il dato non è mai stato così alto dagli ultimi 8 anni, l'aumento è del 35% rispetto al 2021.

I dati riportati dall' AIDP (Associazione italiana Direzione del personale) ci dicono che nel nostro Paese, le dimissioni volontarie toccano il 60 % delle aziende. I Settori più coinvolti sono: Informatica e Digitale (32%) Produzione (28%) e Marketing e Commerciale (27%), e il target maggiormente coinvolto è quello dei giovani tra i 26 e i 35 anni, che di fatto più frequentemente scelgono di cambiare lavoro.

2. La Great Resignation e i suoi perché

Ad alimentare la Great Resignation concorrono in modo particolare la ricerca e la speranza di trovare un migliore equilibrio tra vita privata e lavoro. Questa esigenza che poi si è tradotta nel fenomeno delle Grandi Dimissioni secondo molti è figlia della pandemia, a seguito della quale le persone hanno iniziato a dare maggiore importanza alla qualità del lavoro e della vita privata mettendo al primo posto i desideri di autorealizzazione e di crescita personale e sociale.

Siamo ormai lontani dal 1954 quando Maslow proponeva, con la sua simpatica piramide, un modello motivazionale basato su una gerarchia dei bisogni, nella quale c'era un'ampia base riferita ai meri bisogni fisiologici. Oggi, infatti, la piramide di Maslow si sta appiattendosi sempre di più, considerata la crescente necessità



di stima e di autorealizzazione, e di senso di appartenenza che diventano bisogni quasi fisiologici da posizionare alla base della piramide e non più alla punta.

Le persone hanno condotto un'interessante riflessione sulle loro priorità tra carriera e obiettivi professionali, hanno definito il nuovo significato del lavorare, un nuovo modo per vivere il lavoro, riportando al centro l'interesse per il benessere, e per i valori fondamentali della vita.

Le motivazioni che inducono alle dimissioni volontarie non sono né scontate e né omogenee, spaziano dalle relazioni professionali con i colleghi e i superiori all'aumento di stipendio, alla ricerca di un impiego più interessante, ai valori aziendali in cui identificarsi, dal tempo da dedicare a se stessi alla possibilità di lavorare in remoto, dalle opportunità di carriera a quelle di specializzazione in un ambito di interesse, dal clima aziendale al desiderio personale di cambiare e fare nuove esperienze e forse alla ricerca di un nuovo senso della vita "Se prima il lavoro era il fine principale della vita di ciascuno di noi, ora il lavoro è una parte importante ma

non la più importante" così ha sintetizzato la situazione del mercato del lavoro la Presidente Marina Calderone, ora Ministro del Lavoro.

3. La nuova sfida per le aziende nel 2022: combattere la Great Resignation

La vera sfida per le aziende nel 2022 è intercettare questi nuovi desideri per non perdere talenti e attrarne dei nuovi, la necessità di realizzare adeguati piani di retention, partendo da un'approfondita analisi della situazione organizzativa, diventa una priorità fondamentale e imprescindibile, ed impone strategie a 360 gradi per attrarre e trattenere le proprie risorse.



Il benessere del dipendente, non può che essere al primo posto della lista delle priorità delle aziende, coinvolgere e far sentire la persona parte integrante dell'azienda è l'imperativo per richiamare e mantenere i talenti.

La strada da seguire impone più rotte, una di queste riguarda sicuramente la formazione continua collegata alle specifiche competenze dei singoli lavoratori. Le persone hanno il bisogno di crescere professionalmente, di sentirsi parte rilevante dell'organizzazione, per evitare il fenomeno della "quiet quitting" dove a causa dello stress, del burnout o comunque di un disagio emotivo complessivo, il dipendente lavora il minimo indispensabile, non è propositivo, non si prende responsabilità, preferisce la velocità alla qualità del lavoro.

L'attenzione al tema della sostenibilità e l'impegno concreto della azienda in chiave sociale sono diventati criteri di scelta; i lavoratori già oggi, ma sicuramente nel prossimo futuro, sceglieranno dove andare al lavoro anche in relazione alla cultura aziendale, alla sostenibilità in chiave Green dell'organizzazione del lavoro.

Una delle soluzioni per reagire alla discrasia che si è creata nel mondo del lavoro è sicuramente quella di puntare alla flessibilità del lavoro, il ricorso al lavoro agile potrebbe divenire una soluzione, al fine di garantire che il lavoro oltre che agile possa divenire anche cosciente performante e lungimirante. Sempre più graditi i bonus legati agli obiettivi sia personali che d'impresa, che fanno riemergere l'importanza dei premi di risultato legati al welfare aziendale che diventa fondamentale nelle micro-realtà aziendali.

Fa la differenza la capacità di applicare una leadership inclusiva, tesa a valorizzare la capacità e l'unicità dei collaboratori, direttamente collegata alla formazione di cui sopra.

Una diversa concezione del lavoro implica inevitabilmente una crisi di senso della concezione del lavoro propria di un modello di sviluppo occidentale orientato, esclusivamente alla performance e all'efficienza, che ci ha accompagnato fin ora, dovrà lasciare il passo ad un nuovo modo di vivere il lavoro, un patto tra individuo e organizzazione completamente da riscrivere. Si tratterà di dover comprendere il ruolo di una persona all'interno di un'organizzazione, valorizzare le sue competenze, l'inclusione nei team, gestire lo smart working allineandosi alla sue esigenze e non solo alle esigenze aziendali.

4. Il Ruolo del CDL per aiutare le aziende con la Great Resignation

Le aziende devono cambiare prospettiva, devono diventare meno "selfish", ma se questo nelle grandi



organizzazione è facile e quasi istintivo, perché ci sono delle figure idonee e appositamente formate e strutturate per la gestione dell'attrazione delle *humane resorces*, nelle piccole e micro realtà aziendali le cose si complicano. Pensiamo ad un nostro cliente "tipo" che normalmente ha alle sue dipendenze tra i tre e i dieci dipendenti, l'inserimento di una figura dedicata non è sostenibile economicamente, è qui che il ruolo del Consulente del lavoro, diventa determinante per una Consulenza che deve diventare manageriale e non più meramente amministrativa e o di valutazione dell'opportunità costi-benefici.

Seguire i nostri clienti per impostare una *politically reputation* che sia determinante per acquisire risorse valide e limitare il fenomeno della *quiet quitting* ma anche del *Job Creep*, diventa fondamentale al fine di scongiurare casi estremi come quelli di bornuot, dovuti al fatto che il lavoratore tenda ad assumere sempre più incarichi, lavori senza un limite di orari, non riuscendo a bilanciare la vita lavorativa con la vita privata.

Questo, insieme ad altri casi patologici non faranno altro che incrementare il fenomeno delle grandi dimissioni.

Il Consulente del Lavoro in questo momento storico deve sostenere i suoi clienti, specialmente le micro-organizzazioni focalizzando le strategie di *retention* orientate principalmente verso lo sviluppo di una politica di fidelizzazione delle risorse umane attraverso tre strumenti:

WELFARE - CONCILIAZIONE VITA LAVORO - SMART WORKING



Unione Provinciale di

Monza e Brianza

La conciliazione di tempi di vita e di lavoro. Le novità introdotte dal decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105

- 1. Congedo di paternità**
- 2. Congedo parentale**
- 3. Lavoratori autonomi e parasubordinati**
- 4. Congedo straordinario per prestatori di assistenza**
- 5. Permessi per l'assistenza di persone disabili**
- 6. Diritto di priorità nello Smart Working**
- 7. Diritto di priorità alla trasformazione in contratto part time**
- 8. Conciliazione: ma quanto mi costi?**
- 9. Proposte per un nuovo welfare**
- 10. Conclusioni**



La conciliazione di tempi di vita e di lavoro. Le novità introdotte dal decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105

A cura di Stefano Camassa e Paola Cazzaniga



In data 13 agosto 2022 è entrato in vigore il decreto legislativo 30 giugno 2022 n. 105, in attuazione della Direttiva dell'Unione europea 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Scopo della direttiva europea è quello di promuovere un miglioramento della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare per tutti i lavoratori che svolgono ruoli di cura come genitori o prestatori di assistenza, puntando anche al raggiungimento di una effettiva parità di genere sia in ambito lavorativo che familiare.

In particolare, nella Direttiva troviamo scritto che la parità tra uomini e donne è un principio fondamentale dell'Unione. Pertanto, l'UE invita gli Stati affinché intervengano per garantire che detto rapporto paritario tra uomini e donne sia assicurato in tutti i campi, anche in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. L'Unione stabilisce il diritto di essere tutelati contro il licenziamento per motivi legati alla maternità e il diritto a un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio al fine di poter conciliare vita familiare e vita professionale. Nella Direttiva risultano riconosciuti anche i diritti delle persone con disabilità e, in particolare i diritti umani e le libertà fondamentali da parte dei minori con disabilità, su base di un principio di parità e uguaglianza con gli altri minori. Viene, inoltre, affermato che la responsabilità di allevare il fanciullo e di provvedere al suo sviluppo incombe su entrambi i genitori, i quali dovrebbero essere guidati principalmente dall'interesse superiore del fanciullo. Per incoraggiare una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, nonché per consentire un'instaurazione precoce del legame tra padre e figlio, è stato ritenuto opportuno introdurre un diritto al congedo di paternità per i padri o, laddove e nella misura in cui riconosciuto

dal diritto nazionale, per un secondo genitore equivalente. Tale congedo di paternità dovrebbe essere fruito nel periodo intorno alla nascita di un figlio ed essere chiaramente collegato a tale evento ai fini di fornire assistenza.

Oltre tali principi rilevanti, fondamentali e sicuramente condivisibili, nella Direttiva troviamo anche degli interventi che lasciano spazio ad un'attenzione per i datori di lavoro che purtroppo non sembra sia stata attuata dal legislatore italiano. Ci si riferisce a seguenti passaggi:

- Gli Stati membri dovrebbero poter specificare il periodo di preavviso che il lavoratore deve dare al datore di lavoro quando presenta domanda di congedo parentale e dovrebbero poter decidere se il diritto al congedo parentale sia subordinato o meno a una determinata anzianità di servizio. Per conciliare le esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro, gli Stati membri dovrebbero altresì poter decidere se autorizzare i datori di lavoro a rinviare la concessione del congedo parentale in determinate circostanze, a condizione che i datori di lavoro giustificano tale rinvio per iscritto. Il d.lgs. n. 105/2022 non prevede tale possibilità per i datori di lavoro italiani.
- Il datore di lavoro dovrebbe poter accettare o respingere la richiesta di congedo parentale in forme diverse dal congedo a tempo pieno. Il d.lgs. n. 105/2022 non prevede tale possibilità per i datori di lavoro italiani.
- Il periodo entro il quale i lavoratori sono autorizzati a fruire del congedo parentale dovrebbe essere collegato all'età del figlio. Tale età dovrebbe essere stabilita in modo da consentire a entrambi i genitori di esercitare effettivamente il loro pieno diritto al congedo parentale ai sensi della presente Direttiva.
- Al fine di aumentare gli incentivi per i lavoratori che sono genitori, in particolare gli uomini, a usufruire dei congedi di cui alla presente Direttiva, questi dovrebbero avere il diritto a un'indennità adeguata durante il congedo. Gli Stati membri dovrebbero pertanto stabilire un livello per la retribuzione o l'indennità in relazione al periodo minimo di congedo di paternità che sia almeno pari al livello della prestazione di malattia nazionale. Poiché il

riconoscimento dei diritti al congedo di paternità e maternità persegue obiettivi simili, ossia creare un legame tra genitore e figlio, gli Stati membri sono per questo incoraggiati, già dalla Direttiva, a prevedere una retribuzione o un'indennità per il congedo di paternità che sia pari alla retribuzione o all'indennità versate per il congedo di maternità a livello nazionale.

- Gli Stati membri dovrebbero stabilire un livello adeguato di retribuzione o di indennità per il periodo minimo di congedo parentale, non trasferibile, garantito dalla presente Direttiva. Nel fissare il livello della retribuzione o indennità previsti per il periodo minimo non trasferibile di congedo parentale, gli Stati membri dovrebbero tener conto del fatto che la fruizione del congedo parentale spesso comporta una perdita di reddito per la famiglia e che il primo percettore di reddito di una famiglia è in grado di esercitare il proprio diritto al congedo parentale soltanto se quest'ultimo è sufficientemente retribuito, al fine di consentire un tenore di vita dignitoso.
- Benché siano liberi di decidere se prevedere una retribuzione o un'indennità per il congedo dei prestatori di assistenza, gli Stati membri sono incoraggiati a introdurre tale retribuzione o indennità al fine di garantire che i prestatori di assistenza, in particolare gli uomini, esercitino effettivamente il loro diritto.
- Affinché siano incoraggiati a rimanere a far parte della forza lavoro, i lavoratori che sono genitori e i prestatori di assistenza dovrebbero poter adeguare il calendario di lavoro alle proprie esigenze e preferenze personali. A tal fine e prestando attenzione alle esigenze dei lavoratori, questi avrebbero pertanto il diritto di richiedere modalità di lavoro flessibili al fine di adeguare l'organizzazione della vita professionale, anche, laddove possibile, mediante l'uso del lavoro a distanza, calendari di lavoro flessibili o una riduzione dell'orario di lavoro, allo scopo di fornire assistenza.
- Nell'esaminare le richieste di modalità di lavoro flessibili, i datori di lavoro dovrebbero poter tenere conto, tra l'altro, della durata delle modalità di lavoro flessibili richieste, nonché delle loro risorse e delle loro capacità operative di offrire tali modalità. Il datore di lavoro dovrebbe poter decidere se approvare o respingere la richiesta di modalità di lavoro flessibile presentata dal lavoratore.
- I lavoratori che esercitano il loro diritto a usufruire del congedo o a chiedere modalità di lavoro flessibili, di cui alla presente Direttiva, dovrebbero essere protetti dal licenziamento e da ogni misura preparatoria per un eventuale licenziamento per avere richiesto detto congedo o averne usufruito o per avere esercitato il diritto a chiedere modalità di lavoro flessibili. Se ritiene di essere stato licenziato per avere esercitato tali diritti, un lavoratore dovrebbe avere la possibilità di chiedere al datore di lavoro di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento. Se un lavoratore ha chiesto o ha usufruito di un congedo di paternità, un congedo parentale o un congedo per i prestatori di assistenza di cui alla presente Direttiva, il datore di lavoro dovrebbe indicare per iscritto i motivi del licenziamento. L'onere di provare che il licenziamento non è stato causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo di paternità, del congedo parentale o del congedo per i prestatori di assistenza dovrebbe incombere sul datore di lavoro quando il lavoratore presenta dinanzi a un Tribunale o a un'altra autorità competente fatti in base ai quali si può presumere che vi sia stato un licenziamento per tali motivi.
- Le microimprese e le piccole e medie imprese (PMI), che rappresentano la grande maggioranza delle imprese nell'Unione, possono disporre di risorse finanziarie, tecniche e umane limitate. Nell'attuare la presente Direttiva, gli Stati membri dovrebbero sforzarsi di evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari o giuridici che potrebbero costituire un disincentivo per la creazione e lo sviluppo di PMI o un onere eccessivo per i datori di lavoro. Gli Stati membri sono pertanto invitati a valutare accuratamente l'impatto delle loro misure di recepimento sulle PMI per garantire parità di trattamento di tutti i lavoratori e per far sì che le PMI non siano colpite in modo sproporzionato dalle misure, con particolare attenzione alle microimprese, così da evitare oneri amministrativi non necessari. Gli Stati membri sono incoraggiati a fornire incentivi, orientamenti e consulenza alle PMI, per assisterle nell'adempimento dei loro obblighi ai sensi della presente direttiva. Non risulta che ci sia alcuna attenzione in tal senso da parte del d.lgs. n. 105/2022.

Con il d.lgs. n. 105/2022, che cerca di mettere in pratica, attraverso misure concrete e mirate, i rilevanti principi sanciti a livello europeo, il nostro legislatore ha quindi perso l'occasione per rivedere - in un'ottica più adeguata al difficile periodo che stanno attraversando le aziende italiane - una normativa già in essere.

Infatti, per raggiungere i suoi obiettivi e potenziare le tutele già esistenti, il d.lgs. n. 105/2022 interviene aggiornando le principali fonti normative che attualmente si occupano della conciliazione tra vita lavorativa e

vita familiare, lasciando immutate alcune regole che avrebbero potuto essere aggiornate pur restando fedeli al dettato della Direttiva UE. Si veda, per esempio, l'impossibilità per il datore di lavoro di rinviare la concessione del congedo parentale, l'estensione del congedo parentale retribuito fino addirittura al dodicesimo anno di età del figlio, l'aggravio di costi previsto a causa della maturazione di ratei in occasione della fruizione del congedo parentale, l'impossibilità per il datore di lavoro italiano in alcune casistiche di poter approvare o respingere la richiesta di modalità di lavoro flessibile presentata dal lavoratore, il divieto assoluto di licenziamento di entrambi i genitori durante l'anno di vita del bambino indipendentemente dai motivi che ne giustificano l'attuazione, l'indifferenza nei confronti delle PMI. In aggiunta a ciò si segnala la tendenza ad addossare ai datori di lavoro i costi di un welfare che, anche seguendo le parole della Direttiva UE, dovrebbe essere a carico dello Stato e non delle imprese: "....."gli Stati membri sono incoraggiati ad introdurre" Non i datori di lavoro" Gli Stati membri dovrebbero stabilire un livello adeguato di retribuzione o di indennità" Non i datori di lavoro"

Venendo al contenuto del d.lgs. n. 105/2022, lo stesso modifica il d.lgs. n. 151/2001, testo Unico di maternità e paternità; la Legge 104/1992, relativa all'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate; l'art. 8 del d.lgs. n. 81/2015 relativo al diritto di priorità delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time e la Legge 81/2017 che disciplina nel nostro ordinamento lo smart working.

In particolare, il decreto in commento, nell'ottica dell'equiparazione dei diritti alla genitorialità e all'assistenza modifica principalmente: il congedo di paternità, il congedo parentale, i permessi per assistere familiari in condizioni di bisogno e il lavoro flessibile.

Le modifiche sono entrate formalmente in vigore dal 13 agosto 2022, anche se per la concreta operatività di alcune di queste è necessario attendere l'adozione delle istruzioni operative dell'Inps.

Premesso quanto sopra, si fornisce di seguito un'analisi delle principali disposizioni contenute nel Decreto in esame.

1. Congedo di paternità

Con l'obiettivo di conseguire la parità di genere anche in ambito familiare, equiparando sempre di più i diritti alla genitorialità e rafforzando la condivisione delle responsabilità di cura della famiglia il d.lgs. n. 105/2022 ha rivisto la disciplina del congedo di paternità.

L'articolo 2, comma 1, lettera c), ha infatti, introdotto l'art. 27-bis al Capo IV del d.lgs. n. 151 /2001 che prevede per il padre lavoratore, nell'arco di tempo che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ai cinque mesi successivi, l'astensione dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via continuativa o frazionata. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

Il testo di legge ribadisce che si tratta di un diritto autonomo e distinto spettante al padre lavoratore, aggiuntivo a quello della madre. Si affianca, inoltre, al congedo di paternità cosiddetto alternativo, disciplinato dall'art. 28 del d.lgs. n. 151/2001, che spetta soltanto nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre, la cui disciplina è rimasta immutata.

Per l'esercizio del diritto, salvo condizioni di miglior favore previsti dai CCNL, il lavoratore deve presentare apposita richiesta scritta al datore di lavoro con un preavviso di almeno cinque giorni. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze. Ai sensi del novellato articolo 29 del d.lgs. n. 151/2001, per i giorni di congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione. Il trattamento economico e normativo è determinato secondo le regole di determinazione del congedo di maternità previste dall' art. 22, commi da 2 a 7, e dall'articolo 23 del T.U.

A differenza di quanto accaduto sino ad oggi, il d.lgs. n. 105/2022 prevede specifiche sanzioni, come deterrente per il datore di lavoro che rifiuti di concedere i giorni di congedo obbligatorio per il padre o ne ostacoli l'esercizio: in questi casi, infatti, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria che va da 516 a 2.582 euro per ogni lavoratore interessato.



Inoltre, tale comportamento da parte del datore di lavoro impedisce per due anni il rilascio della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46 bis d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (codice delle pari opportunità tra uomo e donna) e di analoghe certificazioni previste dalle Regioni o dalle province autonome (art. 31 bis d. lgs. n. 165/2001).

Chiaramente, all'utilizzo di tale "nuovo" diritto, di conseguenza, viene esteso, altresì, il divieto di licenziamento previsto dall'art.54 del TU: infatti, il comma 7 del menzionato articolo prevede che in caso di fruizione del congedo di paternità, di cui agli artt. 27-bis e 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

Si coglie l'occasione per rammentare che il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

- a. di colpa grave da parte del lavoratore, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- b. di cessazione dell'attività dell'azienda: si deve trattare di una cessazione totale e non parziale.
- c. di ultimazione della prestazione per la quale il lavoratore è stato assunto o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
- d. di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.

A ciò si aggiunga che durante il periodo di congedo il lavoratore non può essere sospeso dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui lo stesso è addetto, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. Il lavoratore non può altresì essere collocato in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223 e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda.

Il licenziamento intimato al lavoratore in violazione delle disposizioni di sopra, è nullo.

Le nuove disposizioni non toccano i contenuti dell'art. 28 del d.lgs. n. 151/2001 relativo alle tutele ed alla garanzie concernenti il congedo per paternità riconosciuto al padre in sostituzione della madre in presenza di situazioni particolarmente gravi (morte o grave malattia, abbandono del tetto coniugale, riconoscimento giudiziario di unico affidatario del bambino).

L'unica novità riferita al vecchio

congedo di paternità, rinominato ora "congedo di paternità alternativo", riguarda la previsione della sanzione penale dell'arresto fino a 6 mesi comminabile al datore di lavoro che si opponga, rifiuti od ostacoli l'esercizio di questo specifico congedo stabilita dal nuovo art. 31 bis comma 2 del TU, che in un'ottica di equiparazione dei diritti genitoriali, propone la medesima sanzione applicabile ex art. 18 del TU in caso di violazione del divieto di astensione obbligatoria della lavoratrice madre.

2. Congedo parentale

Anche il congedo parentale, cioè l'astensione della lavoratrice e del lavoratore genitori di un bambino minore di dodici anni, ha subito delle modifiche, per renderne più agevole l'utilizzo, nell'ottica di conciliazione lavoro-famiglia.

Infatti, l'articolo 2, comma 1, lettera i), del d.lgs. n. 105/2022 dispone la modifica dell'articolo 34 del d.lgs. n. 151/2001 che prevede: *"Per i periodi di congedo parentale, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione."*

Alla luce della nuova normativa, i periodi indennizzabili di congedo parentale sono i seguenti:

- **alla madre, fino al dodicesimo anno** (e non più fino al sesto anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di **3 mesi**, non trasferibili all'altro genitore;
- **al padre, fino al dodicesimo anno** (e non più fino al sesto anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di **3 mesi**, non trasferibili all'altro genitore;
- **entrambi i genitori** hanno altresì diritto, **in alternativa tra loro**, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di **3 mesi**, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).

Restano, invece, immutati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti dall'articolo 32 del T.U. ossia:

- la **madre può fruire di massimo 6 mesi** di congedo parentale per ogni figlio entro i **primi dodici anni di vita** o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- il **padre può fruire di massimo 6 mesi** (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o



frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro **i primi dodici anni di vita** o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;

- **entrambi i genitori** possono fruire complessivamente massimo di **10 mesi** di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.
- **Al genitore solo, sono riconosciuti 11 mesi** (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (e non più 6 mesi) sono indennizzabili al 30 per cento della retribuzione.

La novella normativa precisa che per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, invece, fino al dodicesimo anno (e non più fino all'ottavo anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Altra importante novità consiste nel fatto che i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi e tredicesima mensilità ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

Infine, come per il congedo di maternità/paternità, nella base di calcolo della retribuzione rientra anche il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al dipendente (per il conteggio si fa, infatti, riferimento all'art. 23 del d.lgs. n. 151/2001).

Il nuovo art. 38 del d.lgs. n. 151/2001 stabilisce che in caso di rifiuto, opposizione o ostacolo da parte del datore di lavoro all'esercizio dei diritti al congedo parentale, si aggiunga alla sanzione amministrativa (da 258 a 2.582 euro) il mancato rilascio della certificazione della parità di genere ex art. 46 bis del d.lgs. n. 198/2006 o di certificazioni previste dagli ordinamenti della Regione o della Provincia autonoma, laddove tali comportamenti siano stati rilevati nei due anni precedenti la richiesta della certificazione medesima.

3. Lavoratori autonomi e parasubordinati

Sempre nell'ottica di ampliare le tutele, sono stati previsti cambiamenti anche per i lavoratori autonomi ed i lavoratori iscritti alla gestione separata.

In particolare, l'articolo 2, comma 1, lettera t), del d.lgs. n. 105/2022 introduce, il comma 2-ter all'articolo 68 del d.lgs. n. 151/2001, prevedendo per le lavoratrici autonome il diritto all'indennità giornaliera anche per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici di cui all'art. 17, comma 3 del d.lgs. n. 151/2001.

L'indennità per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto è, pertanto, erogabile in presenza di un accertamento medico della Asl.

Per quanto riguarda, invece, il congedo parentale per genitori lavoratori iscritti alla Gestione separata la nuova normativa (art. 4 d.lgs. n. 105/2022) dispone la possibilità di fruire del congedo parentale entro il dodicesimo anno (e non più entro il terzo anno) di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore in caso di adozione o affidamento preadottivo.

Ciascun genitore ha diritto a 3 mesi di congedo parentale indennizzato, non trasferibile all'altro genitore. I genitori hanno, inoltre, diritto a ulteriori 3 mesi indennizzati in alternativa tra loro, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).

Restano invariate le condizioni richieste dalla legge e dai decreti ministeriali per potere fruire del congedo parentale.

4. Congedo straordinario per prestatori di assistenza

Il d.lgs. n. 205/2022 ritocca anche la disciplina del congedo straordinario per l'assistenza del familiare disabile di cui all'art. 42 comma 5 del d.lgs. n. 151/2001 apportando le seguenti modifiche:

- è stato ridotto da 60 a 30 giorni dalla data di presentazione della richiesta, il termine entro cui il dipendente ha diritto a fruire del congedo straordinario;
- il diritto è stato esteso anche all'unito civilmente nonché al convivente di fatto ex art. 1 comma 36 della legge n. 76/2016;
- in mancanza di fratelli o sorelle conviventi, o qualora questi si trovino in situazione di invalidità, il diritto è esteso fino al parente o affine entro il 3° grado;
- a convivenza richiesta ai fini della fruizione del congedo, può essere instaurata anche successivamente

alla richiesta di congedo.

Anche in questo caso, per rendere effettive le misure di tutela previste dal d.lgs. n. 151/2001, l'articolo 46 del d.lgs. n. 151/2001, nella versione novellata, punisce il comportamento del datore di lavoro che si rifiuti, si opponga o ostacoli l'esercizio dei diritti di cui agli articoli 39, 40, 41, 42 (riposi giornalieri, congedo straordinario disabili, permessi per assistere figlio con handicap fino a 3 anni età), 42-bis e 45, con la medesima duplice sanzione prevista per il congedo parentale e cioè la sanzione amministrativa da 516 a 2.582 euro a cui si aggiunge il mancato rilascio della certificazione della parità di genere e delle altre eventuali certificazioni previste dagli ordinamenti regionali o delle province autonome.

Le medesime sanzioni sono applicabili, ai sensi dell'articolo 52 del d.lgs. n. 151/2001 al datore di lavoro che impedisca o ostacoli la fruizione dei congedi per malattia del figlio di cui al Capo VII del TU.

5. Permessi per l'assistenza di persone disabili

Nell'ottica di rafforzare le forme di assistenza in favore dei soggetti disabili gravi, sono state apportate dall'articolo 3, comma 1, lettera b), n. 2 del mancato rilascio 105/2022, molteplici modifiche anche alla disciplina dei permessi conseguenti a una disabilità.

Anzitutto, dal punto di vista formale, nell'articolo 33 della legge 104/1992 la locuzione "*portatore di handicap grave*", è sostituita da quella di "*soggetto con disabilità in situazione di gravità*".

Nel comma 33 sono stati reinseriti i soggetti beneficiari (lavoratrice madre ed in alternativa il padre) delle due ore di permesso giornaliero alternative alla prosecuzione del congedo parentale fino a 3 anni per il figlio minore disabile grave disciplinato dall'articolo 33 del d.lgs n. 151/2001.

Nel comma 3, riservato ai permessi cd mensili (3 giorni al mese, frazionabili anche ad ore) fruibili per assistere il familiare disabile grave, tra i soggetti beneficiari sono stati espressamente inclusi la parte di un'unione civile ex art. 1 comma 20 della legge n. 76/2016, nonché il convivente di fatto ex art. 1 comma 36 della medesima legge.

Nel medesimo comma 3, è altresì consentito che lo stesso soggetto disabile sia assistito da più lavoratori che possono fruire dei 3 giorni complessivi di permessi mensili, in via alternativa tra loro. Viene, quindi, eliminato il principio di referente unico, secondo il quale il rapporto tra disabile e lavoratore che lo assisteva doveva necessariamente essere di uno ad uno.

Ciò comporta che a fare data dal 13 agosto 2022, più soggetti aventi diritto possano richiedere l'autorizzazione a fruire dei suddetti permessi alternativamente tra loro, per l'assistenza alla stessa persona disabile grave.

E' stato aggiunto il nuovo comma 6 bis che riconosce ai lavoratori che fruiscono dei permessi ex art. 33 comma 2 e 3 (per assistere i figli minori disabili o i parenti/affini) il diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile (ai sensi dell'art. 18 comma 3 bis della legge 81/2017) o ad altre forme di lavoro flessibile, fatte comunque salve le eventuali diverse più favorevoli previsioni dei contratti collettivi.

Questo diritto è altresì riconosciuto dal comma 3 bis dell'art. 18 della legge n. 81/2017 anche ai genitori di figli disabili gravi di qualunque età, nonché ai lavoratori dipendenti in situazione di disabilità grave ex art. 4 comma 1 della legge n. 104/1992.

Infine, affinché vengano effettivamente garantite queste tutele sono stati introdotti:

- il nuovo comma 7 ter che impedisce l'ottenimento della certificazione della parità di genere ex art. 46 bis del d.lgs. n.198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalla Regione o Province autonome, al datore di lavoro che nei due anni precedenti la richiesta (della certificazione) abbia adottato condotte tese ad ostacolare, limitare o rifiutare l'esercizio dei diritti sanciti dallo stesso articolo 33.
- l'art. 2 bis che vieta al datore di lavoro di discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che per sé o per i propri familiari disabili chiedono o usufruiscono dei benefici della legge 104/1992 (permessi mensili e giornalieri ex art. 33), o del d.lgs n.151/2001 (estensione del congedo parentale fino al 3° anno di vita del figlio disabile ex art. 33, congedo straordinario ex art. 47) o del diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile ex art. 18 co. 3-bis, della legge n. 81/2017 (genitori di figli disabili o lavoratori stessi portatori di una disabilità grave), o del diritto di priorità nella richiesta di trasformazione in contratto di lavoro part time e viceversa ex art. 8 d.lgs. n.81/2015 n. 81, e all'articolo 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nonché di ogni altro beneficio concesso ai lavoratori medesimi in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.

Eventuali comportamenti commessi in violazione di questa norma sono considerati discriminatori con la conseguenza che si applica lo speciale rito giurisdizionale di cui all'art. 28 del d.lgs. n.150/2011 (es. rito sommario di cognizione, tribunale competente in base al domicilio del ricorrente, onere della prova rafforzato vs il convenuto), fermo restando la possibilità di esperire il tentativo di conciliazione ex art. 410 c.p.c.

6. Diritto di priorità nello Smart Working

In tema di smart working, l'art. 4 del d.lgs. n. 105/2022 ha previsto, per taluni lavoratori, la priorità all'effettuazione della prestazione in modalità agile, modificando così l'art 18 della legge 81/2017 che disciplina il lavoro agile.

In particolare, l'articolo in commento prevede, che i datori di lavoro, sia pubblici che privati, devono riconoscere una priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile, qualora queste richieste vengano presentate da lavoratrici e lavoratori che appartengono ad una delle seguenti categorie:

-Genitori di figli fino a 12 anni di età;

-Genitori di figli disabili gravi a prescindere dall'età;

-Lavoratori disabili ex art. 4 comma 1 Legge n. 104/1992;

-Lavoratori caregivers ex art. 1 comma 255 Legge n. 205/2017 (si definisce tale chi assiste il coniuge, l'altra parte dell'unione civile, il convivente di fatto ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76, un familiare o un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della legge 11 febbraio 1980, n. 18»).

A questi si aggiungono i lavoratori che fruiscono dei permessi giornalieri e mensili per assistere il familiare in condizione di disabilità grave ex art. 33 commi 2-3 della legge 104/1992, espressamente contemplati dal nuovo comma 6 bis del medesimo articolo 33.

Si precisa che si tratta, comunque, di una priorità e non di un diritto potestativo. Pertanto, se il datore di lavoro non intende stipulare accordi di smart working all'interno della propria azienda, questa priorità non si attiva.

Anche in questo caso il legislatore ha disposto una serie di sanzioni qualora il datore di lavoro non provveda ad attivare il lavoro agile per quei lavoratori richiedenti tale modalità e per i quali è presente la suddetta priorità.

Infatti, è stato vietato al datore di lavoro di adottare provvedimenti sanzionatori, di demansionamento, di trasferimento, di qualsiasi modifica contrattuale che abbiano effetti negativi sulle condizioni di lavoro, di licenziamento, che siano riconducibili alla richiesta di utilizzo del lavoro agile. Atti di questo tipo sono pertanto considerati discriminatori e quindi nulli.

L'ulteriore conseguenza sanzionatoria per il datore di lavoro che agisca in modo discriminatorio e/o ritorsivo, è quella di non ottenere la certificazione della parità di genere ex articolo 46 bis del d.lgs. n. 198/2006, qualora nei due anni precedenti la richiesta della certificazione medesima, abbia adottato condotte tese ad ostacolare, limitare o rifiutare l'esercizio del diritto allo smart working sancito dall'articolo 18 comma 3 bis della legge n. 81/2017.

7. Diritto di priorità alla trasformazione in contratto part time

L'articolo 5 del d.lgs. n.105/2022 modifica il comma 4 dell'articolo 8 del d.lgs. n. 81/2015 estendendo il diritto di priorità alla richiesta di trasformazione del contratto di lavoro subordinato da full time a part time alla parte dell'unione civile ex art. 1 comma 20 della legge n. 76/2016 ed al convivente di fatto ex art. 1 comma 36 della medesima legge.

Il diritto in oggetto diventa pertanto esercitabile in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, l'unito civilmente, il convivente di fatto, i figli o i genitori del lavoratore, nonché in caso di assistenza di una persona convivente totalmente e permanentemente inabile riconosciuta altresì disabile grave ex art. 3 co. 3 legge n. 104/1992 e non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.

Il nuovo comma 5 bis, prevede che non possano essere sanzionati, demansionati, licenziati o trasferiti i lavoratori che richiedano la trasformazione del contratto da orario pieno ad orario ridotto ai sensi dei commi 4 (familiare con patologie gravi o inabile disabile grave con necessità di assistenza continua) e 5 (figli under 13 anni o a prescindere dall'età convivente portatore di disabilità grave) dell'art. 8 del d.lgs. n. 81/2015.

Infine, il nuovo comma 5 ter prevede che al datore di lavoro che abbia commesso atti discriminatori funzionali ad ostacolare la fruizione del diritto di priorità alla trasformazione nei due anni precedenti la richiesta della certificazione di parità di genere ex art. 46 bis d.lgs. n. 198/2006 o di altra certificazione prevista dalla Regione o Province autonome, non possano essere rilasciate (dagli appositi enti accreditati) tali certificazioni.



8. Conciliazione: ma quanto mi costi?

Quello descritto fino ad adesso è il dettato normativo, ma allora non possiamo, però, a costo di essere sgradevoli, non chiederci: ma tutto questo quanto costa? E quanto costa ai datori di lavoro?

Al tempo stesso, che benefici ne possiamo trarre? Dal lato della società



e delle attività produttive?

In primo luogo, chiunque si occupi di budget delle risorse umane sa che l'assenteismo è un costo. Infatti, anche prima dell'intervento del legislatore che ha posto nuovi oneri economici in capo al diritto al congedo parentale, la partita della maternità è sempre stata considerata un forte ostacolo all'assunzione di donne in una certa fascia d'età. Più indietro nel tempo la discriminazione riguardava le lavoratrici gestanti, per questo il legislatore è dovuto intervenire per creare uno scudo protettivo intorno alla figura della lavoratrice madre. Che poi questo intervento di civiltà si sia prestato e si presti tuttora ad abusi, non può comunque scalfire la necessità della protezione.

Più in generale tale protezione deve necessariamente estendersi oltre il lavoro dipendente se la maternità è da considerare un bene prezioso. Andiamo con ordine. Dicevamo del costo per assenteismo. Facciamo un raffronto di costo orario con e senza assenteismo da congedo parentale.

L'ipotesi riguarda un quarto livello terziario in un'azienda con più di 15 lavoratori operante a Milano. Si raffrontano il costo di una lavoratrice presente, di una lavoratrice in congedo ante decreto e di una post decreto.

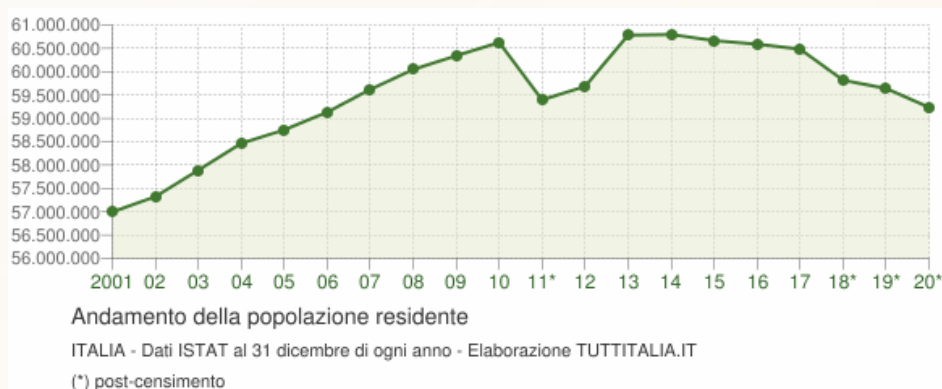
VOCI	NO CONGEDO	CONGEDO ANTE	CONGEDO POST
RML	1.628,04	1.628,04	1.628,04
TRATT. 4 NOV.	62,62		
RAL	22.855,18	11.396,28	14.652,36
IMPONIBILE INPS	22.855,00	11.396,00	14.652,00
COSTO INPS	6.660,47	3.322,21	4.269,05
COSTO FIS	121,15	60,41	77,67
FONDO EST	120,00	60,00	60,00
EBITER	22,68	22,68	22,68
TFR	1.692,98	1.692,98	1.692,98
TOTALE	31.472,46	16.554,56	20.774,74
ORE TEORICHE	2.088,00	1.044,00	1.044,00
FERIE	173,33	86,67	86,67
ROL-EX FEST.	104,00	72,00	72,00
FESTIVITÀ	96,00	96,00	96,00
ORE LAVORABILI	1.714,67	789,33	789,33
COSTO ORARIO	18,35	20,97	26,32

Si tratta di un differenziale di costo che dopo la riforma arriva al 44%. Ovviamente il differenziale ha tanta più incidenza quanto di più ridotte dimensioni è la base occupazionale del datore di lavoro.

Tuttavia, i datori di lavoro non sono tutti uguali. Elisabetta Franchi ha detto: «Se le donne giovani si assentano due anni per una maternità è un problema». E ancora: «*Oggi le donne le ho assunte ma sono [...] Questo va detto, comunque ancora ragazze ma cresciute. Se dovevano far figli o sposarsi lo hanno già fatto. E quindi io le prendo che hanno fatto tutti i giri di boa. E lavorano h24, questo è importante*».

Altri hanno invece provato a motivare le lavoratrici a non fruire del congedo parentale. Qualcuno ha aumentato lo stipendio alle lavoratrici in congedo di maternità.

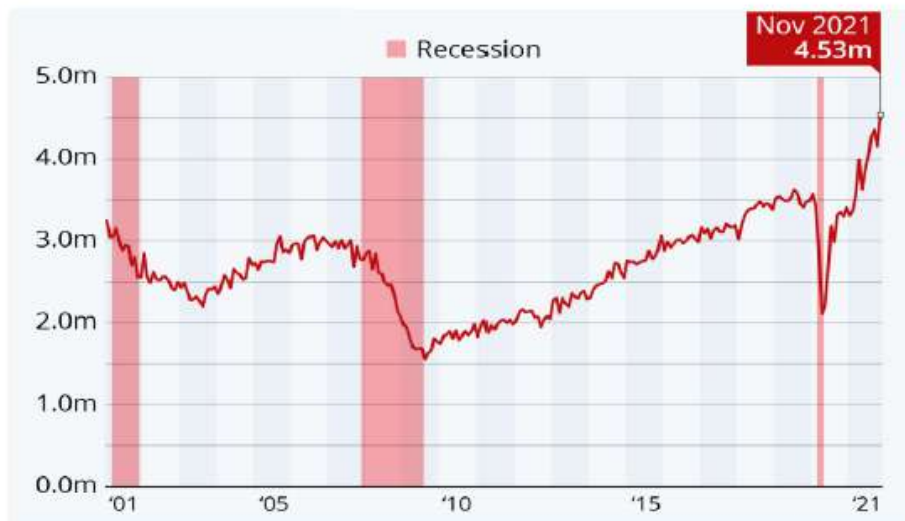
Occorre ancora dire che il Paese ha un tasso di natalità tra i più bassi in Europa, ancor più depresso dalla pandemia e che non possiamo pensare che possa essere sollevato dall'attuale stato di tensione internazionale. La bassa natalità è sintomo di scarsa speranza per il futuro, ma in concreto vuol dire crisi per alcuni settori di occupazione nonché, in prospettiva, ulteriore squilibrio demografico, ma anche previdenziale. Neanche l'immigrazione sta alleviando granché lo squilibrio.



Infine, sia pure brevemente, occorre analizzare un ultimo grande fenomeno che sta investendo il mondo del lavoro: *"The Great Resignation"*, la Grande Dimissione.

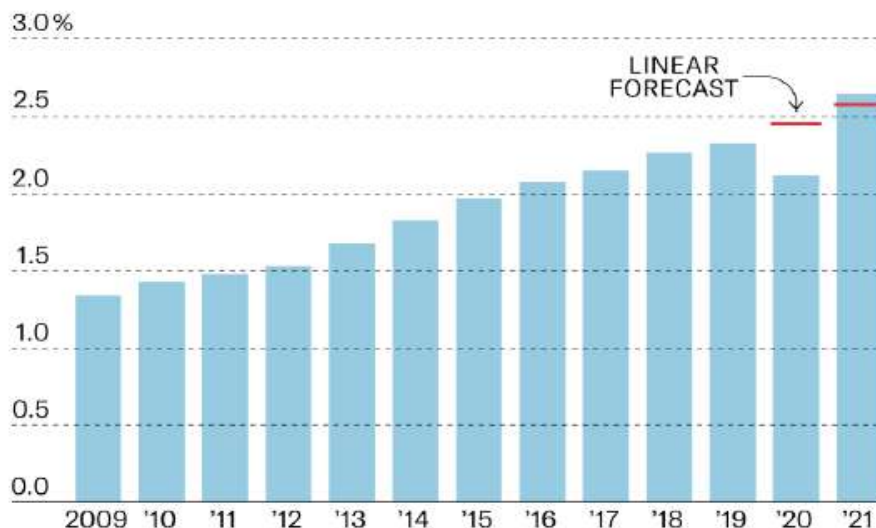
Il fenomeno va compreso sia quello oltreoceano sia quello nostrano, analizzato nelle sue dimensioni assolute e relative. A tal proposito segnaliamo il Working Paper di Adapt n. 6/2022 firmato Brunetta – Tiraboschi che, partendo dallo studio *US Bureau Labor Statistics, maggio 2022*, mette in discussione la narrazione secondo la quale ci si trovi di fronte ad un'uscita definitiva dal mondo del lavoro, quanto piuttosto ad un riposizionamento. Dal breve saggio di cui sopra traiamo un paio di grafici illuminanti:

Grafico 1. Numero di persone che si sono dimesse dal proprio lavoro negli Stati Uniti, dato de-stagionalizzato



Fonte: U.S. Bureau of Labor Statistics

Grafico 2. Stati Uniti: Dati sulle dimissioni medie mensili. Quota di lavoratori che hanno lasciato volontariamente il proprio posto di lavoro



Fonte: Bureau of Labor Statistics, author's calculations

La quota di vere e proprie uscite dal mercato non raggiunge il 3%. Un fatto rilevante, ma non epocale.

Anche in Italia si assiste ad un incremento del fenomeno, come si vede dalla tabella che segue:

Tab. 2 - Serie storica cessazioni contratti a tempo indeterminato per tipologia - I TRIMESTRE

	Licenziamento di natura economica	Licenziamento di natura disciplinare	Dimissioni	Risoluzione consensuale	Altre Motivazioni*	Totale
2018	121.590	18.589	218.583	5.907	30.188	394.857
2019	120.275	19.567	237.574	7.521	29.163	414.100
2020	104.182	18.963	239.652	7.225	30.485	400.507
2021	37.909	21.009	227.622	9.505	20.790	316.835
2022	99.288	31.014	306.710	6.568	21.812	465.392

* Sono incluse le cessazioni per decesso

Nel primo semestre 2022 circa 1 milione di persone ha lasciato volontariamente l'impiego.

Ma come si vede il fenomeno aveva una consistenza rilevante anche prima della pandemia. Era il 28 giugno 2012 quando uscì l'ormai mitico libro di Alessandro Castagna, *Come lasciare tutto e cambiare vita*. Oggi è diventata una pagina Facebook.

Non è dunque un grande esodo improvviso dal mondo del lavoro, ma un riposizionamento sintetizzato nelle 5 R britanniche: «*retirement*» pensionamento; «*relocation*» trasferimento per motivi di lavoro (che è in realtà in declino negli Stati Uniti); «*reconsideration*», ripensamento; il «*reshuffling*» rimescolamento delle carte sul mercato del lavoro e la «*reluctance*» cioè la riluttanza al ritorno in ufficio.

Sicuramente la pandemia ha dato la via libera al *remote working* e oggi si assiste al confronto di due riluttanze: quella al ritorno in azienda dei lavoratori e quella di proseguire con il lavoro a distanza da parte dei datori di lavoro.

La genitorialità, poi, offre una via d'uscita attraente dal mondo del lavoro, con il diritto all'indennità sostitutiva del preavviso e alla NASPI.

Di fatto, il grande rimbalzo del PIL nel 2021 e, in misura molto minore nel 2022, ha dato la possibilità di scegliersi un lavoro migliore che implementasse le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Quasi un capovolgimento paradossale dei colloqui di lavoro nel quale non è più selezionato il lavoratore, ma il datore di lavoro. La preannunciata stagnazione del 2023 interromperà questo flusso, ma sotto la cenere, l'esigenza di un'altra qualità della vita continuerà ad ardere e si manifesterà alla prima occasione.

9. Proposte per un nuovo welfare

Accertato che nel mondo del lavoro non c'è una rivoluzione ma un'evoluzione costante, come si può pensare il lavoro in maniera nuova?

Si tratta di mettere insieme tre protagonisti del rapporto di lavoro con tre esigenze diverse. Noi Consulenti del Lavoro abbiamo nel DNA la trattativa e la capacità di farne uscire tutti con la percezione della vittoria. Ora addirittura abbiamo il privilegio di esprimere la guida amministrativa del Dicastero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

I lavoratori chiedono flessibilità del tempo di lavoro.

I datori di lavoro chiedono maggiore produttività.

Lo Stato chiede equilibrio dei conti pubblici.

Il nostro essere immersi nel mondo delle PMI, gestendo oltre un terzo dei rapporti di lavoro instaurati in Italia, ci dà un osservatorio privilegiato.

Proposta n. 1 - Lavoro da remoto legato alla produttività

Si potrebbe ipotizzare una quota crescente di lavoro a distanza, ove compatibile con la mansione, in funzione di indici da concordare di risultato economico. Detta diversamente, la conferma o l'incremento del lavoro da remoto diventano una fetta del premio di risultato. C'è da lavorarci su per la definizione del quantum e degli obiettivi, ma potrebbe essere un passo importante.

Proposta n. 2 - Detassazione e decontribuzione di una quota di superminimo

Dare alla contrattazione individuale un po' di risorse su cui non gravino costi indiretti. Si possono pensare regolamenti tipo per evitare eccessive disparità, e al tempo stesso non affossare la meritocrazia.

Proposta n. 3 – Decontribuzione lavoratrici madri

Si tratta di riprendere e meglio strutturare la norma che oggi garantisce, per il solo 2022, l'esonero del 50% delle lavoratrici madri che rientrano dal congedo. Aumentare l'esonero al 100%, ma vincolarlo alla rinuncia al congedo parentale.

Proposta n. 4 – Esonero contributivo Babysitter

Ipotizzare un esonero di un anno della contribuzione delle babysitter per le madri lavoratrici.

Proposta n. 5 – Credito d'imposta rimborso rette asili nido

Prevedere un credito d'imposta per i datori di lavoro che rimborsano quote di rette di asilo nido.

Proposta n. 6 – Formazione cofinanziata pubblico privato

Prevedere un cofinanziamento pubblico privato per percorsi di formazione per il riadeguamento delle competenze al rientro dai congedi.

Proposta n. 7 – Potenziamento del welfare natalità della bilateralità

Molti enti bilaterali di settore prevedono il sostegno della genitorialità. Concentrazione delle risorse su questo capitolo ed azioni per la conoscenza e la diffusione degli strumenti.

Proposta n. 8 – Estensione dei benefici ai lavoratori autonomi

Studiare, facendo attenzione alle peculiarità proprie del lavoro autonomo, forme di welfare per autonomi e professionisti. Pensare a forme di detassazione per i proventi delle casse private reinvestiti in welfare di categoria.

Proposta n. 9 – Settimana cortissima

Progettare la settimana di 4 giorni lavorativi.

Proposta n. 10 – Stabilizzazione dell'esenzione dei fringe benefits

Ipotizzare la stabilizzazione dell'esenzione dei fringe benefits a 600 euro annui.

Proposta n. 11 – Estensione dello sgravio per la sostituzione delle lavoratrici madri

Estendere ai datori di lavoro fino a 50 lavoratori lo sgravio del 50% per l'assunzione a tempo determinato di lavoratori in sostituzione di lavoratrici madri assenti in congedo.

10. Conclusioni

Il nuovo mercato del lavoro è sempre più lontano dalla lotta di classe per essere invece attanagliato dalla lotta sul tempo. Più qualità di lavoro e più qualità di vita. Non è un ossimoro. Semmai è un'utopia, ma un'utopia non intesa come obiettivo irrealizzabile e dunque paralizzante. Al contrario l'utopia deve essere declinata come fece Eduardo Galeano. Lo citiamo perché meglio di lui non lo potremmo mai dire: «L'utopia è là nell'orizzonte. Mi avvicino di due passi e lei si distanzia di due passi. Cammino 10 passi e l'orizzonte corre 10 passi. Per tanto che cammini non la raggiungerò mai. A che serve l'utopia? Serve per questo: perché io non smetta mai di camminare».



Assisi - 11, 12 e 13 Novembre 1982

1° Convegno Nazionale dei Centri Studi dell'A.N.C.L.

"Il consulente del lavoro libero professionista al servizio della società e delle sue istituzioni: un ruolo nuovo, moderno e anticipatore delle esigenze, delle aspettative e delle speranze della comunità che vuole progredire operando".

**SIAMO GIA' IN 300, MA SE NON VIENI ANCHE TU CI SEMBRERA' UN CONVEGNO NON RIUSCITO.
VIENI, SEI ANCORA IN TEMPO!**



A ME QUEL TERREMOTO LI, PROPRIO IN COINCIDENZA CON IL CONVEGNO... NON VORREI CHE GARDONI E PAPA....

HANNO FATTO COME LA LOREN, CHE HA INVENTATO LA GALERA PUR DI PUBBLICIZZARE UN FILM!



ANCL





Unione Provinciale di
Genova

**Le causali del contratto a tempo determinato:
evoluzione normativa e tipologie**



Le causali del contratto a tempo determinato: evoluzione normativa e tipologie

A cura di Carlo Cavalleri

La disciplina legale del contratto a termine nel nostro ordinamento è stata oggetto di una costante evoluzione, in linea di continuità con il mutamento del mondo del lavoro e delle sue implicazioni sociali.

Nel **codice civile del 1865** l'apposizione di un termine al contratto di lavoro era la regola ordinaria, tanto che l'articolo 1628 prevedeva il divieto di stipulare contratti di lavoro per tutta la vita del lavoratore, consentendo di obbligarsi «a tempo o per una determinata impresa»; tale concezione si basava sull'idea liberale volta ad evitare che fossero reintrodotti forme di schiavitù mediante la costituzione di rapporti senza un termine.

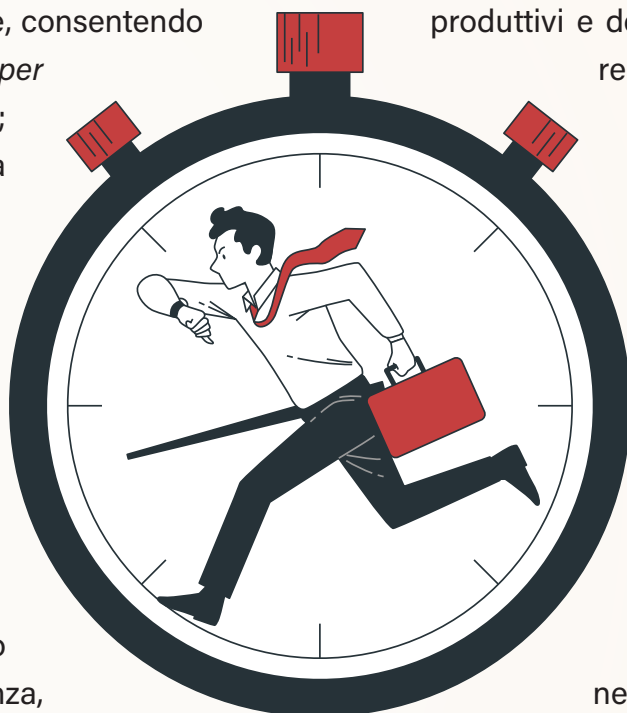
A partire dal **codice civile del 1942**, il Legislatore attuò un'inversione di tendenza, prescrivendo la forma scritta per l'apposizione del termine, e fornendo un *imprinting* alle normative successive; con l'art. 2097 c.c. forma scritta e causalità necessaria vennero introdotti quali requisiti alternativi per la stipulazione di un contratto a tempo determinato.

In particolare, la **legge n. 230/1962** introdusse per la prima volta il principio di tassatività delle fattispecie legittimanti la stipulazione del contratto a termine, dotate del requisito della specialità e/o straordinarietà dell'attività richiesta, e comunque giustificate da esigenze temporanee dell'impresa; a ciò si aggiunse la definizione, per la prima volta, del rapporto di lavoro a tempo indeterminato quale forma

comune di rapporto di lavoro («il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato»). I requisiti di cui all'art. 2097 c.c. divennero cumulativi e non alternativi, pena la conversione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

A partire dalla seconda metà degli anni '70, sulla scia del cambiamento dei sistemi produttivi e del panorama economico, si è reso necessario garantire una maggiore elasticità nella stipulazione dei contratti a termine: nel 1978 è stata aggiunta la causale delle c.d. "punte stagionali", dalla legge n. 84/1986 si è concessa maggiore flessibilità al settore aeroportuale, al settore postale, fino alla legge n. 56/1987 con cui è stato esteso il novero delle ipotesi nelle quali poter apporre un termine al contratto di lavoro, includendovi quanto eventualmente individuato dai contratti collettivi, rinviando così alle parti sindacali la gestione dell'istituto.

Dal **d.lgs. n. 368/2001**, superata l'elencazione tassativa delle causali, è stata adottata dal Legislatore una formulazione generica riferita a «ragioni produttive, organizzative, tecniche e sostitutive», pur non modificando comunque la concezione dell'eccezionalità del contratto a termine, rispetto al contratto a tempo indeterminato. Venne al contempo depotenziato il ruolo della contrattazione collettiva, sostituita con la causale legale aperta, da precisare volta per volta, e soggetta alla prassi giurisprudenziale. Una seconda svolta si è avuta con la **legge n.**



92/2012 (c.d. legge Fornero) che ha dato il via ad una progressiva introduzione nel nostro ordinamento di una "acausalità" generalizzata, dapprima per una durata non superiore ai dodici mesi, e in un secondo momento abrogando del tutto la necessità della causale e sostituendola con un limite di durata massima (pari a trentasei mesi), comprensivo delle proroghe.

Il **d.lgs. n. 81/2015**, nella sua versione originaria, consentiva l'apposizione del termine al contratto, vincolandone la legittimità alla sola stipulazione in forma scritta, confermando il limite massimo dei trentasei mesi e quello del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato.

Con l'intervento del **decreto legge n. 87/2018**, cosiddetto "decreto dignità", venne nuovamente a restringersi l'ambito applicativo del contratto a termine, inserendo precisi vincoli, rappresentati dalla reintroduzione delle causali, dalla riduzione del tetto massimo di durata dei rapporti a termine tra le medesime parti, e dalla riduzione del numero delle proroghe effettuabili.

In particolare, secondo il novellato art. 19 del d.lgs. n. 81/2015, così come modificato dal Decreto Dignità, il contratto a tempo determinato può avere una durata superiore ai 12 mesi, purché non eccedente i 24 mesi complessivi, solo in presenza delle seguenti condizioni:

- a. esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- b. esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Da una prima analisi delle suddette causali, emergono immediatamente due aspetti fondamentali richiesti dalla nuova normativa: i caratteri della temporaneità (ad esclusione dell'ipotesi della sostituzione), dell'oggettività, e della straordinarietà (o meglio, dell'estraneità all'ordinaria attività), entrambi necessari nel caso di superamento dei 12 mesi di contratto a termine.

In tema di **temporaneità**, già il d.lgs. n. 368/2001 fece discutere la dottrina circa la necessità che le ragioni "tecniche, produttive ed organizzative" presupponessero la mancanza di un'occasione permanente di lavoro o se fosse sufficiente una qualsiasi ragione oggettiva, purché non illecita o arbitraria; oggi, con il nuovo art. 19, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, è espressamente stabilito che l'occasione di lavoro che genera il contratto a termine superiore ai 12 mesi non può essere stabile o definitiva.

È importante sottolineare che nella prima causale la temporaneità non significa necessariamente imprevedibilità, potendo derivare da scelte organizzative dell'imprenditore, in base alle esigenze della produzione, come nel caso di lancio sul mercato di un nuovo prodotto, che può costituire un'ideale ragione per la stipulazione del contratto a tempo determinato, purché la pianificazione in questione preveda una durata limitata della necessaria innovazione organizzativa.

Anche nella terza causale prevista dalla nuova disciplina, vi è il riferimento alle esigenze connesse ad incrementi temporanei



dell'attività ordinaria, che siano "significativi" e "non programmabili", che già la legge n. 230/1962 consentiva.

La norma richiede poi che l'esigenza temporanea nei contratti a termine sia anche oggettiva, il che, per utilizzare le parole della Corte di Giustizia europea, comporta che si tratti di «*circostanze precise e concrete caratterizzanti una determinata attività*», che possono risultare «*dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali siffatti contratti sono stati conclusi e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime*». Tale requisito implica che l'attività si esaurisca nel tempo e non sia destinata ad un fabbisogno durevole del datore di lavoro.

In sede di controllo da parte del giudice sulla effettiva sussistenza della esigenza aziendale indicata nel contratto, rimane insindacabile nel merito la scelta imprenditoriale dalla quale scaturisce l'esigenza di carattere temporaneo, in conformità con quanto disposto dall'art. 41 Cost; motivo per cui, la temporaneità (oggettiva) può derivare anche da scelte di politica aziendale qualora il datore di lavoro decida di svolgere con carattere di temporaneità attività che, in un altro contesto, potrebbero essere svolte in modo continuativo.

Inoltre, viene indicato dal legislatore il requisito dell'**estranità dell'esigenza alla "ordinaria attività" dell'impresa**, requisito che comporta difficoltà interpretative, soprattutto nello stabilire in maniera certa e preventiva quali esigenze possano definirsi comprese nell'attività ordinaria e quali no.

Pertanto, la situazione normativa si è ribaltata rispetto al d.lgs. n. 368/2001 e a quanto disposto nel 2008, laddove l'apposizione del termine era ammessa anche per ragioni «*riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro*», poiché la previsione attuale stabilisce espressamente la necessaria estraneità all'ordinaria attività lavorativa; ciò comporta che le mansioni oggetto del contratto a tempo determinato non siano

ricomprese nella normale attività dell'impresa, e che il lavoratore assunto in base a questa causale venga adibito a mansioni collegate ad un *core business* estraneo all'ordinaria attività produttiva, anche se i confini di tale requisito sono ancora oggi sfumati e oggetto di interpretazione da parte della giurisprudenza.

Anche nella terza causale, il riferimento agli incrementi non programmabili dell'attività ordinaria, è stato inizialmente interpretato dalla giurisprudenza di legittimità come requisito essenziale, rinvenibile nella non programmabilità della punta di lavoro ma consentito anche in periodi dell'anno predeterminati, permettendo agli imprenditori di ricorrere all'istituto per esigenze ripetitive e prevedibili.

L'attuale art.19, d.lgs. n.81/2015 chiarisce, al contrario, la "non programmabilità" dell'incremento, e nelle ipotesi di intensificazione periodica il contratto a termine non potrà essere rinnovato, a meno che non sia inquadrabile nell'ambito del lavoro stagionale; dunque l'esigenza deve nascere da un incremento possibile ma incerto, anche se derivante da una dinamica aziendale fisiologica.

Quanto all'entità "significativa" dell'incremento, la norma richiede che esso sia tale da giustificare la nuova assunzione a termine, rispetto alla quale il datore di lavoro ha l'onere di provare la sussistenza sia dell'incremento che del nesso causale tra il numero di assunzioni a termine ed il suddetto aumento di attività. Di fatto, quindi, il giudice andrà ad accertare l'esistenza di entrambi i requisiti, invalidando il contratto solo nel caso di incremento fittizio o irrilevante, rapportandolo alla concreta struttura organizzativa della singola azienda.

Sfugge ai requisiti sopra descritti la seconda causale introdotta dalla riforma del 2018 relativa alle **esigenze sostitutive** dovute all'assenza di altri lavoratori, già presente nella legge n. 230/1962, in relazione ai lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, ossia in caso di infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e

servizio militare. Nella vigenza del d.lgs. n. 368/2001 venne esteso il novero delle assenze senza diritto alla conservazione del posto, facendovi rientrare l'assenza per ferie, il distacco, la trasferta, l'aspettativa ecc. Attualmente, non vi è dubbio che le esigenze sostitutive possano riguardare sia ipotesi di assenza con diritto alla conservazione del posto sia ogni altra assenza giustificata da una previsione di legge o di contratto collettivo o individuale; ciò che importa è che vi sia una correlazione tra l'assenza e la assunzione a tempo determinato, nel senso che la seconda deve essere effettivamente determinata dalla necessità che si è generata nell'azienda per effetto della prima.

Quanto all'indicazione del nome del lavoratore sostituito nel contratto per sostituzione, la Corte Costituzionale aveva inizialmente affermato la necessità che «risulti per iscritto anche il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione», principio temperato dalla Consulta nel senso che il requisito legale può essere soddisfatto mediante l'indicazione della funzione o del reparto nel quale avviene la sostituzione; anche la Corte di Giustizia europea ha escluso che debba interpretarsi in senso restrittivo tale clausola, e che non vi sia un obbligo effettivo di indicare il nominativo del lavoratore sostituito.

Inoltre, la sostituzione deve perdurare per tutto il periodo indicato nel contratto, salvo il venir meno delle ragioni sostitutive, purché sussista il nesso causale tra le ragioni dichiarate dal datore di lavoro e la singola assunzione a termine per l'intero svolgimento del rapporto, ed il contratto può prevedere una data di cessazione anticipata rispetto al rientro effettivo del lavoratore.

Fermi restando i limiti di durata previsti dalla legge, fra gli stessi soggetti può essere concluso un ulteriore contratto a tempo determinato, oltre i 24 mesi, e della durata massima di 12 mesi, a condizione che la sottoscrizione avvenga presso la competente sede territoriale dell'**Ispettorato del lavoro** (c.d. **deroga assistita**).

Come precisato nella Circolare ministeriale n. 17 del 31 ottobre 2018, anche per tale contratto si impone l'obbligo di individuazione della causale, ai sensi degli articoli 21, comma 1, e 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015; mantengono quindi validità le indicazioni a suo tempo fornite da questo Ministero con la circolare n. 13/2008 in ordine alla "verifica circa la completezza e la correttezza formale del contenuto del contratto", nonché alla "genuinità del consenso del lavoratore alla sottoscrizione dello stesso, senza che tale intervento possa determinare effetti certificativi in ordine alla effettiva sussistenza dei presupposti giustificativi richiesti dalla legge."

Ultima tappa di questo tracciato evolutivo sul contratto a termine e sulle sue causali, è segnata dall'art. 41-bis del decreto Sostegni bis (D.L. n. 73/2021), in cui è stata conferita delega alla contrattazione collettiva per l'individuazione di ulteriori causali per la stipula di contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi, aggiuntive rispetto a quelle già previste dal decreto Dignità, definite come "specifiche esigenze previste dai contratti collettivi", fermo restando il limite massimo di 24 mesi complessivi.

Lo stesso Decreto Sostegni bis ha previsto come limite temporale il 30 settembre 2022, dunque, è stato possibile stipulare fino a quella data i contratti a termine con causali indicate nei CCNL nazionali, ma anche i contratti collettivi, aziendali o territoriali, sempre se stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; si ricorda inoltre che il termine si riferisce alla data di stipula, e non alla conclusione del contratto.

A conclusione di quanto sopra esposto, è doveroso esaminare un ultimo aspetto, anch'esso oggetto di evoluzione normativa, riguardante la **forma scritta delle causali**.

Il d.lgs. n. 368/2001, pur nel regime di tassatività delle ipotesi, non richiedeva la forma scritta ed in caso di contestazione il datore di lavoro si difendeva allegando la sussistenza di una delle causali



previste dalla legge, mentre nel sistema successivo la causale era diventata aperta, ma l'allegazione di essa doveva essere effettuata al momento della stipula del contratto e non a posteriori.

Nella prima versione del d.lgs. n. 81/2015 l'apposizione del termine era inefficace se non risultante da atto scritto, ad eccezione dei rapporti di durata non superiore ai dodici giorni, mentre l'attuale versione del decreto prevede l'obbligo di specificare le causali soltanto "in caso di rinnovo" ovvero *«in caso di proroga dello stesso rapporto [...] quando il termine complessivo eccede i dodici mesi»*.

L'obbligo di specificare le ragioni previsto dal comma 4 dell'art. 19 va riferito ai rinnovi,

alle proroghe e all'ipotesi di primo contratto che supera i dodici mesi di durata, ed in ogni caso, al di là del requisito di forma, per il primo contratto (superiore ai dodici mesi) la causale deve ovviamente sussistere e deve essere suscettibile di accertamento giudiziale in caso di contestazione, con onere della prova gravante sul datore di lavoro in qualità di parte interessata a farla valere (secondo la regola generale dell'art. 2697 c.c.).

Il nuovo art. 19, comma 4, d.lgs. n. 81/2015 non consente di far risultare il termine in modo indiretto, escludendo la possibilità che il termine possa essere desunto dal contesto del contratto di lavoro, ma non sembra precludere la possibilità di fare riferimento ad un termine finale, purché determinabile in base ad un evento futuro specificato nel contratto.

Va, inoltre, tenuto presente che le causali non sono obbligatorie:

- nel caso in cui si tratti di un primo contratto a tempo determinato, con il lavoratore, di durata non superiore ai 12 mesi;
- in caso di proroga all'interno del primo contratto a tempo determinato, con il lavoratore, la cui durata complessiva non supera i 12 mesi,
- qualora si tratti di un contratto a termine per attività stagionali (compresi i rinnovi e le proroghe), così come individuati con decreto del Ministero del lavoro (fino all'adozione del decreto si fa riferimento al D.P.R. n. 1525/1963), nonché alle ipotesi individuate dai contratti collettivi,
- in caso di contratto a termine stipulato con un dirigente.



Unione Provinciale di
Napoli

**Gestione del costo del lavoro:
strumenti per superare la crisi e competere**

- 1. Costi legati alla gestione del personale**
- 2. Gli incentivi**
- 3. La contrattazione di secondo livello**
- 4. Il welfare aziendale, migliorare la produttività delle
aziende, migliorando il benessere dei
lavoratori**
- 5. Smart working**
- 6. Conclusioni**



Gestione del costo del lavoro: strumenti per superare la crisi e competere

A cura di Anna Pane, Antonio Novellino, Claudia Bisogno e Luigi Sposito

L'emergenza energetica che stiamo vivendo, già riduci dalle difficoltà che porta con sé il periodo post pandemico, costringe ad una ripianificazione dei processi aziendali e ad una revisione dei costi di produzione di beni e servizi, su cui incide notevolmente, specie per le attività qualificate come *labour intensive*, il costo del personale. In tale contesto, il Consulente del Lavoro ricopre un ruolo cruciale nella sua corretta pianificazione, gestione e controllo al fine di prevedere i continui aggiustamenti richiesti dalle mutevoli condizioni del mercato. Di seguito si propone, attraverso una classificazione delle maggiori componenti che incidono sul costo del lavoro, di analizzare gli strumenti a disposizione per una riduzione e/o un aumento del rendimento degli stessi.

1. Costi legati alla gestione del personale

Non esiste una definizione univoca del costo del lavoro, ed esistono diverse metodologie utilizzate per la sua determinazione, in relazione alla finalità del risultato e agli obiettivi conoscitivi. Nonostante la duplice funzione che alcune componenti di costo possono rappresentare, il costo totale sostenuto da un'azienda relativamente alle risorse umane può essere suddiviso in:

- A. Costi di acquisizione del personale: concerne i costi legati al processo di ricerca, selezione e assunzione di risorse umane.
- B. Costi di formazione: ovvero i costi da sostenere per il corretto inserimento dei lavoratori neoassunti all'interno dell'organizzazione e per consentire loro l'acquisizione di competenze specifiche in relazione alle mansioni che dovranno svolgere; il costo per l'aggiornamento professionale dei dipendenti in forza; il costo per la formazione obbligatoria ai fini della sicurezza sui luoghi di lavoro.
- C. Costi direttamente o indirettamente collegati alla manodopera impiegata per la produzione di beni e servizi: la retribuzione (diretta, indiretta, accessoria, differita), gli oneri sociali previdenziali (contributi INPS), assicurativi (premi INAIL), assistenziali (versamenti a fondi di assistenza sanitaria integrativa).
- D. Costi di separazione: connessi al momento in cui cessano i rapporti di lavoro, ovvero i costi da sostenere per procedure di licenziamento, conciliazioni, incentivi all'esodo.
- E. Costi legati al calo di produttività del lavoro: ovvero al calo dell'efficienza con cui un lavoratore produce beni o servizi in un certo lasso



di tempo con un certo volume di risorse¹. Si parla della diffusione del fenomeno, neologismo coniato sui social, di *quiet quitting* o di dimissioni silenziose, con cui si definisce l'approccio al lavoro che, scevro dalla disponibilità alle urgenze, alla dedizione e alle ambizioni, è volto al minimo sforzo e ad assicurare il "minimo indispensabile". Atteggiamento questo, probabilmente legato anche agli effetti della pandemia che ha comportato l'emergere di nuove esigenze e la voglia di dedicarsi maggiormente ad aspetti della vita privata, passati spesso in subordine rispetto alla vita professionale, o a situazioni in cui il lavoratore non si sente appagato dalla situazione lavorativa che vive.

- F. Costi di retention: costi sostenuti al fine di limitare il *turnover* del personale (con conseguente aumento dei costi di acquisizione del personale) e fidelizzare risorse umane che possiedono *key competence* indispensabili per l'azienda.

Le normative vigenti con l'obiettivo di sostenere il mondo produttivo, mettono a disposizione delle imprese degli strumenti, che attraverso una corretta analisi ed una scelta ponderata offrono sulla base di differenti criteri un risparmio relativo al costo del lavoro, tra questi ad esempio, al fine di sostenere l'occupazione, vi sono gli incentivi contributivi, applicabili per determinate tipologie di assunzioni oppure per categorie di lavoratori, le agevolazioni fiscali sui premi di produzione a seguito di accordi di secondo livello, ancora, la possibilità di erogare importi sotto forma di beni e servizi defiscalizzati sia per i dipendenti che per le imprese che li erogano.

2. Gli incentivi

Una programmazione efficiente della gestione delle assunzioni non può prescindere da un'attenta valutazione dei presupposti soggettivi e oggettivi per poter beneficiare delle agevolazioni contributive previste dalla normativa vigente, consistenti in sgravi collegati alla costituzione e ad eventi che interessano il rapporto di lavoro (es. trasformazioni a tempo indeterminato) e comportano un abbattimento (parziale o totale) dell'aliquota contributiva ordinaria. Si distinguono dai regimi di contribuzione ridotta che, per legge, caratterizzano determinati settori (es. agricoltura, navigazione marittima), territori (es. zone montane o caratterizzate da declino industriale) o a particolari tipologie contrattuali (es. apprendistato).

Senza elencare in questa sede tutti quelli che sono gli attuali incentivi in vigore, in estrema sintesi è possibile evidenziare che le misure disponibili, siano esse benefici contributivi e/o normativi, se è vero che da un lato costituiscono un'opportunità di contenimento dei costi legati alla contribuzione (seppur per un breve termine), dall'altro hanno l'obiettivo di favorire il livello occupazionale relativamente a:

- *Lavoratori di determinate fasce di età*: esonero contributivo per lavoratori under 30, esonero contributivo per lavoratori over 50;
- *Lavoratori considerati svantaggiati*: esonero per cooperative che assumono lavoratori considerati tali perché disabili, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età non lavorativa con difficoltà familiari, ecc.);
- *Lavoratori da ricollocare sul mercato*: esonero contributivo per percettori di Naspi o RDC, lavoratori in Cigs (con o senza accordo di ricollocazione), esoneri per assunzioni di detenuti;
- *Lavoratori vittime di disparità di genere*: assunzioni di donne prive di impiego (in aree svantaggiate, in particolari settori, prive di impiego da almeno 24 mesi), esonero per assunzioni di

1 La produttività del lavoro è un indicatore che si basa su tre parametri chiave: tempo, risorse-input, prodotto finale.

atlete;

- *Determinate aree geografiche*: esonero contributivo in riferimento ai rapporti di lavoro dipendente con sede di lavoro nelle aziende del Sud (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia);
- *Determinate categorie di lavoratori*: esoneri per assunzioni di atleti, allenatori, istruttori, direttori e preparatori.

Per poter beneficiare degli sgravi disponibili è bene evidenziare che, sebbene l'elenco generale parrebbe lungo, in realtà sono trascurate ampie fasce di lavoratori e, per quelli considerati, sono richiesti non pochi requisiti soggettivi. Inoltre, la fruizione degli incentivi è subordinata al rispetto di principi generali nazionali (tutela delle condizioni di lavoro, verifica della cumulabilità degli sgravi, rispetto dei diritti di precedenza previsti dalla Legge o dai CCNL, incremento occupazionale netto, ecc...)² e comunitari (aiuti di Stato, *de minimis*, *Temporary Framework*) di non semplice gestione data la necessità di verifiche costanti.

Di seguito, a titolo non esaustivo si riportano alcuni di quelli che sono oggi frutto di maggiori criticità e che possono notevolmente ridurre la possibilità di accesso agli sgravi previsti o rendere complessa la loro gestione:

- Regolarità contributiva: per poter fruire di benefici contributivi e normativi, il datore di lavoro deve essere in regola verso Enti quali l'Inps, l'Inail e le Casse Edili, ovvero deve possedere il Durc ai sensi dell'art. 1, comma 1175, Legge 27 dicembre 2006 n. 296. Questo comporta non soltanto una solvibilità costante, che può purtroppo essere complicata dalla difficoltà di rispettare in determinati periodi come quello che stiamo vivendo i termini o i requisiti previsti per legge, ma in alcune parti d'Italia anche dalla lenta gestione degli inviti a regolarizzare da parte degli Enti Previdenziali, con il risultato di una possibile situazione di paralisi, non solo nelle operazioni di riscossioni verso la PA, ma anche nella possibilità di beneficiare degli incentivi che sfocia talvolta nel dover restituire quelli di cui si è già fruito.
- Rispetto degli obblighi normativi ed economici derivanti dai contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali e aziendali stipulati dalle OO.SS. dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (contratti leader): senza entrare nello specifico della trattazione, sarebbero da superare tutti i limiti causati dalla incompiuta applicazione dell'art 39 Cost.
- Rispetto degli aiuti di Stato soggetti al "de minimis": a cui sono tenute alcune disposizioni agevolative fruibili entro i limiti quantitativi previsti dal suddetto Regolamento UE n. 1407/2013, e che naturalmente costituiscono un vincolo di utilizzo e di gestione da attenzionare costantemente.

Pur essendo relativamente ampio il paniere di benefici disponibili, affinché possano costituire un reale contributo al contenimento del costo del personale e all'incremento

² Art. 31 D.Lgs n. 150/2015.



dei livelli occupazionali, occorrerebbe pensare a più misure di tipo strutturale, tali da consentire anche una pianificazione di più lungo termine e una maggiore flessibilità dei requisiti richiesti, per renderne più agevole e meno rischiosa la gestione.

3. La contrattazione di secondo livello

Per mantenere i livelli di competitività nell'attuale scenario economico, risulta sempre più necessario per le imprese poter disporre di strumenti agevoli e flessibili per regolamentare il rapporto di lavoro e ottimizzare i costi della gestione d'impresa.

In tale ottica, il principale obiettivo della contrattazione decentrata, è quello di consentire maggiore autonomia e flessibilità, integrando alcuni istituti economici e normativi disciplinati dai contratti collettivi nazionali o da specifiche normative, al fine di definire in modo più preciso e adeguato gli aspetti legati alla retribuzione, all'organizzazione, all'ambiente di lavoro ed alla produttività.

La distinzione rispetto ai contratti nazionali di categoria è fondamentale perché permette di distinguere un piano generale, dove vengono poste le basi per regolamentare i rapporti di lavoro di un determinato settore merceologico, da un piano più focalizzato nella regolamentazione degli aspetti specifici di un'azienda, permettendo in sostanza di "cucire" un contratto su misura in base alle esigenze dell'azienda e dei suoi dipendenti. Spesso all'interno dei CCNL di categoria si rinvengono già le linee guida e le deleghe per regolamentare determinati aspetti del rapporto di lavoro e definire con maggiore autonomia e flessibilità alcuni istituti economici e normativi già disciplinati dai Contratti Collettivi stessi o da specifiche normative, fornendo la possibilità, quindi, di definire regole più efficaci in base alle caratteristiche e alle esigenze dell'azienda, ma anche di definire regole che soddisfino maggiormente i bisogni dei dipendenti.

3.1 I fattori determinanti

La più forte spinta allo sviluppo della contrattazione collettiva aziendale è certamente giunta, negli ultimi anni, dall'art. 8 del d.l. n. 138/2011 e dall'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014 (Testo Unico sulla Rappresentanza) con il quale si prevede che i contratti collettivi aziendali siano efficaci nei confronti di tutti i dipendenti dell'azienda, anche nei confronti di coloro che non risultano iscritti ad alcun sindacato a condizione che detti contratti siano sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più "rappresentative" sul piano nazionale.

Occorre comunque considerare che il contratto collettivo prevale sempre su quello aziendale se quest'ultimo è peggiorativo. Il legislatore, infatti, si è espresso stabilendo il principio dell'inderogabilità "in pejus", secondo il quale il contratto aziendale non può prevedere clausole peggiorative per i lavoratori rispetto al contratto collettivo, anche se, su tale questione, vi sono opinioni diverse su come valutare il maggior favore quando gli elementi che variano sono più di uno.

In altre parole, la contrattazione decentrata può migliorare le clausole previste dai contratti collettivi, definire aspetti non previsti e regolamentare nello specifico determinati istituti, ma non può intervenire in materie come ad es. il licenziamento e le tutele sulla maternità.

In secondo luogo occorre esaminare la normativa derivante dalla contrattazione collettiva, che rappresenta ancora l'asse portante del sistema di relazioni industriali e nella quale vengano definiti gli spazi entro i quali la contrattazione aziendale può muoversi nonché considerare i diritti di consultazione che il sindacato può esercitare.

Affinché il contratto di secondo livello possa essere redatto, devono sussistere delle motivazioni valide che giustifichino le modifiche proposte, una volta stipulato tra le associazioni sindacali dei lavoratori ed il datore di lavoro in sede aziendale o territoriale esso ha una durata di tre anni (come il CCNL). Nel caso in cui un contratto non abbia una scadenza prestabilita, è possibile per entrambe le parti firmatarie recedere comunicando un preavviso.



3.2 I vantaggi

Gli accordi di secondo livello hanno numerosi vantaggi perché permettono di adattare la disciplina dei rapporti di lavoro alle specifiche esigenze della realtà produttiva in cui troveranno applicazione.

I provvedimenti possono riguardare:

- La gestione degli orari di lavoro, la tipologia contrattuale, i premi di produzione, l'ambiente di lavoro, la sicurezza sul lavoro, l'introduzione di politiche di welfare aziendale.

Ove stipulati, tali accordi consentono di ottenere anche importanti vantaggi economici legati alla decontribuzione e defiscalizzazione, Il datore di lavoro può disporre di una vasta gamma di strumenti da poter impiegare in azienda, come la flessibilità degli orari di lavoro, il limite al rinnovo dei contratti a tempo determinato, la possibilità di erogare premi-produzione e premi-risultato che fruiscono della detassazione.

Senza dubbio, un ulteriore vantaggio è dato dal fatto che i dipendenti possono sentirsi più sereni e motivati grazie alle novità introdotte e alle possibilità di fruire di bonus legati al benessere e alla cura della famiglia, con conseguenti risultati positivi sulla produttività aziendale.

È evidente il notevole campo d'azione della contrattazione collettiva aziendale messo in atto dal legislatore, ulteriormente dimostrato anche dalla valorizzazione in relazione alla c.d. Opzione Welfare, mediante forme di incentivazione fiscale e contributiva, nonché dagli esempi già esistenti

nel mondo del lavoro di contratti collettivi aziendali in materia di "lavoro agile" (il c.d. smart working la cui prima regolamentazione legislativa si è avuta con il c.d. "Jobs Act del lavoro autonomo") che regolano tale innovativa tipologia di lavoro in modo sistematico.

Il futuro sviluppo della contrattazione collettiva aziendale in Italia non potrà che avvenire, da un lato, mediante il rafforzamento dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi di secondo livello (anche in relazione a materie ulteriori rispetto a quelle annoverate nel citato art. 8 del d.l. n. 138/2011) e, dall'altro, mediante forme di incentivazione sul costo del lavoro come quelle già sperimentate per l'opzione welfare.

4. Il welfare aziendale, migliorare la produttività delle aziende, migliorando il benessere dei lavoratori

Nel mondo del lavoro si parla sempre più spesso di Welfare aziendale e di quanto sia fondamentale per un datore di lavoro adottare una mentalità che metta al primo posto la salute fisica e mentale dei propri lavoratori, con l'obiettivo di migliorare la qualità del lavoro e ottimizzare le performance aziendali.

Cos'è il Welfare Aziendale? Viene definito Welfare aziendale l'insieme di tutti i beni o servizi che un'impresa offre ai propri dipendenti, oltre alla dovuta retribuzione economica, al fine di

migliorare la qualità del lavoro e di conseguenza la vita delle persone. Con il termine Welfare Aziendale sono racchiusi una serie di provvedimenti volti a offrire beni e servizi che possano migliorare la condizione del lavoratore, e che includono: l'offerta di asili nidi presso le Aziende e i vari interventi a sostegno della maternità, la possibilità di richiedere prestiti o mutui, il rimborso delle spese sanitarie, l'erogazione di buoni spesa, convenzioni con le palestre, abbonamenti per il trasporto pubblico, fondi destinati a viaggi, cultura ed altro ancora. Si parla di Welfare anche quando si implementano misure a favore dei lavoratori come la flessibilità negli orari, la possibilità di lavorare in smart working, o ancora la facoltà di ridurre gli orari di lavoro per motivi di necessità, quindi ottenere un part-time. L'assenza di una vera strategia di politiche di Welfare ha un impatto economico negativo sulle imprese, le quali pagano dei costi diretti ed indiretti dovuti al malessere dei lavoratori.

Questi costi si traducono principalmente in:

1. assenteismo sul lavoro,
2. calo della produttività,
3. calo delle prestazioni,
4. incremento del turn-over,
5. presentismo del personale, ossia la permanenza del lavoratore sul luogo di lavoro anche se in condizioni psicofisiche non adatte a lavorare.

I maggiori rischi per il benessere dei dipendenti sono rappresentati da stress, ansia e sindrome di *burnout*, e se osserviamo la situazione internazionale,

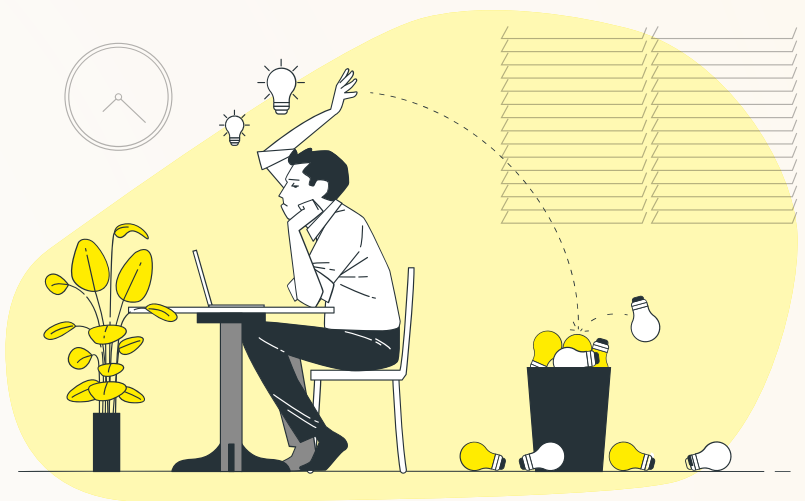
ad essi si aggiungono il *work-life balance*, ossia l'equilibrio tra lavoro e vita privata, la cultura del lavoro e la salute fisica. Recenti studi indicano che circa il 28% dei dipendenti ha difficoltà a concentrarsi sul lavoro, il 20% impiega più tempo per completare il proprio lavoro e il 15% ha problemi a pensare, ragionare o decidere.

Questi risultati negativi incidono notevolmente sulla vita aziendale generando costi nascosti per mancata produttività. Il livello di produttività nelle aziende è direttamente proporzionale alla soddisfazione dei lavoratori e inversamente proporzionale a un clima negativo sul luogo di lavoro. Quali sono i traguardi che abbiamo raggiunto nel nostro Paese e quanta importanza viene data al benessere dei lavoratori?

Partiamo da un'analisi specifica sul perché le aziende dovrebbero adottare dei piani di welfare.

Uno dei primi elementi da prendere in considerazione è il vantaggio in termini di appetibilità per le nuove assunzioni: infatti tutte le ricerche ci indicano che le aziende che promuovono piani di welfare aziendale, sono più convincenti rispetto a quelle in cui questo non è considerato perché, agli occhi di coloro che cercano lavoro, sapere a priori di poter godere, a livello aziendale, di determinati vantaggi come un maggior tempo libero da destinare ai propri interessi o alla famiglia, l'utilizzo di buoni, sconti, e così via, li porta a preferire queste tipologie di impresa.

Secondo aspetto di fondamentale importanza è quello fiscale: difatti va ricordato che, ai sensi dell'art. 51 commi 2 e 3 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, l'attuazione di programmi di welfare aziendale porta l'imprenditore a godere di un vantaggio sul costo del personale grazie alla detassazione. In generale tutte quelle misure prese per sostenere il "welfare aziendale" non vengono, per legge,



tassate; questa previsione ha l'effetto proprio di incentivare sempre più imprese a promuovere misure di benessere destinate al proprio personale.

Un altro aspetto da non sottovalutare è l'equilibrio positivo che si crea all'interno dell'attività lavorativa: un miglioramento di questo aspetto può risultare un ottimo deterrente contro l'assenteismo e comportare una riduzione del *turnover* di personale dipendente; al giorno d'oggi trovare un lavoro risulta piuttosto difficile, trovare un lavoro in cui si è attenti a determinati aspetti non solo legati all'ambito professionale, è ancora più complicato. Pertanto, coloro che riescono a trovare un ambiente lavorativo dove i datori di lavoro siano attenti al benessere dei propri collaboratori sia all'interno dell'ambiente lavorativo, sia al rapporto tra vita lavorativa e vita privata, risulterà più difficile siano propensi ad abbandonarlo.

Dipendenti soddisfatti = performance migliori

Da un sondaggio Ipsos per il World Economic Forum, infatti emerge che l'82% delle aziende intervistate considera il benessere dei dipendenti una priorità, l'87% delle aziende ha iniziative di *wellbeing* in atto, ma soltanto il 55% di esse possiede una vera e propria strategia di Welfare.

4.1 Andamento del Welfare

Secondo il Rapporto Welfare Index PMI 2021, giunto alla sesta edizione, l'utilizzo di politiche di Welfare cresce nel 64% delle Pmi. Il 54,8% delle imprese che hanno inserito il welfare nella strategia aziendale ha registrato ritorni positivi sulla produttività. Sull'attenzione alle vicende sociosanitarie legate al Sars2-Covid19, il rapporto ha evidenziato che le PMI italiane sono tra l'altro state in prima linea nello scontro per attenuare l'impatto dell'emergenza coronavirus. È stata questa una funzione anche sociale che le PMI hanno ricoperto sul terreno strategico del welfare aziendale.

4.2 Welfare Aziendale e Worklife-balance

Sebbene il concetto di Work Life Balance sia ampiamente utilizzato e vi siano molti studi sviluppati sul tema, non ne esiste una vera e propria definizione universalmente condivisa e accettata. Di fondamentale importanza è comprendere che quando parliamo di *Work Life Balance* non intendiamo il fatto di dedicare un eguale tempo a lavoro e vita privata bensì ci riferiamo alla possibilità di riuscire a bilanciare e conciliare queste due sfere al fine di migliorare sia la qualità di vita che di lavoro. Il termine ha sostituito ciò che era conosciuto come *Work-Family Balance*. Tale spostamento semantico nasce dal riconoscere che l'assistenza e la cura dei figli non sono l'unica attività da conciliare con la sfera lavorativa. La questione può essere applicata a variegate attività e impegni e soprattutto non è rivolta solo alle donne con figli bensì a uomini, genitori, single e coppie (Lazar, 2010). La realizzazione del bilanciamento, che avviene tramite la presa di coscienza e la consapevolezza delle diverse richieste di tempo ed energia e grazie alla capacità di prendere decisioni e saper dare delle priorità in termini di allocazione del proprio tempo e delle proprie energie, può essere fonte di ricadute positive che interessano non solo i beneficiari primari, ma tutti gli *stakeholder* coinvolti. La conciliazione, percepita come uno strumento per il benessere del singolo lavoratore, diventa quindi un mezzo per realizzare un progetto più ampio che coinvolge le famiglie, le società e le organizzazioni. Affinché questa cultura si traduca in benessere non solo del singolo ma "collettivo" è necessario che diventi una prassi consolidata in tutte le relazioni professionali.

Etimologicamente il termine "conciliazione" deriva dal latino *cum* e *calare*, cioè "chiamare insieme" e rimanda proprio all'idea di un incontro tra parti differenti al fine di trovare un accordo, un'intesa. Tale

intesa, che riguarda il tempo dedicato al lavoro e quello riservato alla famiglia non si focalizza solo sulla sfera individuale e privata ma chiama in causa anche le aziende e le organizzazioni, interessando così anche la sfera pubblica, politica e sociale. Le analisi eseguite da Eurofound nel 2015, utilizzando i dati della Sesta Indagine Europea sulle Condizioni di Lavoro, evidenziano come in media il 28% dei lavoratori europei riesca a conciliare molto bene questi due domini e più della metà (54%) riesca a fare un buon bilanciamento. Minore è la percentuale di coloro che affermano che la loro situazione non sia delle migliori e che si aspettano di poterla modificare (15%); il restante 3% dei lavoratori sostiene che l'attuale situazione lavorativa non si concili assolutamente con le responsabilità quotidiane di cura.

Work life Balance quali strategie utilizzare?

Il Work life balance racchiude tutte le possibilità di agevolare la sfera privata di una persona, e tra queste troviamo: il contratto part-time, la possibilità di orari flessibili, i congedi/permessi destinati all'assistenza dei famigliari (c.d. legge 104/1992) e l'utilizzo dello smart working.

5. Smart working

Introdotta nel nostro ordinamento con la Legge 22 maggio 2017, n. 81 "Jobs Act del lavoro autonomo", contenente la disciplina ordinaria, ampiamente derogata durante il periodo della pandemia, affiancata dal Protocollo sul lavoro agile del 7 dicembre del 2021 ed in attesa di revisione a seguito della presentazione del DDL presentato dalla Commissione Lavoro della Camera il 16 marzo 2022, lo Smart Working o Lavoro Agile, consiste in *"una particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante un accordo concluso direttamente tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa."* (Artt. 18-23 L. 81/2017).

Previsto inizialmente soltanto nelle realtà aziendali più grandi e strutturate, durante il periodo di emergenza legato alla pandemia l'adozione dello smart working ha subito un forte impulso ed è stato possibile attuare una sorta di sperimentazione di massa che ha riguardato, seppur con i limiti legati alle tipologie di mansioni compatibili con esso, aziende di diverse dimensioni e di ogni regione del Paese. Questo ha chiaramente costretto le imprese a dover rivedere la propria struttura organizzativa e a dover fronteggiare vincoli e limiti (mancanza di corrette infrastrutture tecnologiche, necessità di formazione specifica, riorganizzazione dei processi aziendali, ecc.) per accelerarne l'adozione. Tutto ciò ha condotto all'affermazione del lavoro agile come uno degli *asset* in grado di incidere sulla competitività delle aziende, data l'incidenza positiva su molteplici aspetti legati alla gestione del personale, tra cui alcune componenti di costo:

- Costi di acquisizione del personale: la possibilità di svolgimento del lavoro in modalità agile



rende una organizzazione maggiormente attrattiva in quanto è considerato un *plus* dai lavoratori, soprattutto di determinati settori (*high tech, creator economy, marketing, ecc.*). Inoltre, è possibile instaurare rapporti di lavoro con potenziali risorse dotate di particolari professionalità ma poco disponibili agli spostamenti (per vincoli territoriali e/o personali). Tutto ciò comporta la possibilità di ridurre i processi di selezione e attrarre talenti che possono diventare fattore di differenziazione per l'intera organizzazione.

- Costi legati alla produttività del personale e *retention*: il lavoro agile consente al lavoratore di gestire la propria attività con un maggiore grado di autonomia, con una flessibilità nella scelta dei tempi e dei luoghi di svolgimento, tale da incidere positivamente sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Questo ha un impatto positivo sulla produttività del lavoro, sia per il derivante grado di soddisfazione e sia per la riduzione dello stress da lavoro correlato potendo il lavoratore disporre di tempo ulteriore da dedicare al tempo libero anche grazie alla riduzione dei tempi di spostamento. Un lavoratore agile vede inoltre contenuti alcuni dei costi da sostenere per svolgere l'attività lavorativa in sede (di viaggio, parcheggio, vitto, outfit, maggiore ricorso a babysitter in caso di genitori lavoratori)³, riducendo eventuali richieste di aumenti retributivi⁴ e la ricerca di offerte di lavoro alternative diminuendo così anche il turnover in azienda.
- Costi diretti e indiretti legati alla gestione delle assenze come per i casi di sostituzione di lavoratrici madri in astensione facoltativa: la previsione dello smart working potrebbe agevolare la lavoratrice dopo il periodo di astensione obbligatoria riducendo la possibilità che si faccia ricorso all'astensione facoltativa con la conseguente necessità dell'azienda di prolungare la sua sostituzione o pagare straordinari agli altri dipendenti che svolgono il suo lavoro. Ancora, potrebbe essere un valido supporto per ridurre i costi legati all'assenteismo in quanto la maggiore flessibilità del lavoro è maggiormente compatibile con gli impegni della vita privata.

Parallelamente ai benefici connessi all'adozione dello smart working, da non trascurare sono i rischi psicofisici a cui sono esposti i lavoratori quali:

- *Technostress*: ovvero stress indotto dall'utilizzo di nuove tecnologie per il malfunzionamento delle stesse, riconosciuta come malattia professionale nel 2007;
- *Overworking*: la flessibilità spazio-temporale riconosciuta al lavoratore, potrebbe condurlo a mal bilanciare i tempi vita-lavoro generando fenomeni di iperconnessione;
- *Zoom fatigue*: ovvero, affaticamento dovuto ad un utilizzo prolungato di interfacce virtuali (*Zoom, Skype, Google Meet, ecc...*) per riunioni di lavoro;
- Isolamento sociale: riduzione delle interazioni sociali e delle occasioni di confronto professionale con i colleghi.

Pertanto, anche se il ricorso allo Smart Working può essere conveniente nella gestione di taluni costi

3 Secondo i risultati della Ricerca 2022 dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, il risparmio di costo annuale stimato per il singolo lavoratore è pari ad euro 600,00.

4 Un lavoratore su cinque sarebbe d'accordo a una riduzione della retribuzione in caso di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile in quanto il miglioramento nella qualità della vita costituisce un valore primario e assume valenza economica in termini di percezione sui costi connessi al lavoro. Fonte: *INAPP: verso lo smart working? un'analisi multidisciplinare di una sperimentazione naturale*".

del personale e aziendali⁵ (es. spese per fitti e utenze, soprattutto in questo periodo di emergenza energetica) le aziende sono chiamate a pianificare e a gestire nuovi modelli organizzativi volti a ridurre quelle criticità che possono ridurre la reale convenienza.

Nonostante sia emersa, da un recente studio, la crescente adozione dello smart working anche nelle piccole imprese (aziende fino a 5 dipendenti), questo risulta essere ancora maggiormente utilizzato dalle imprese medio-grandi ed è adottato maggiormente dalle aziende del Nord Est, seguite dalle aziende del Nord Ovest, del Centro e, infine, del Mezzogiorno e delle Isole.

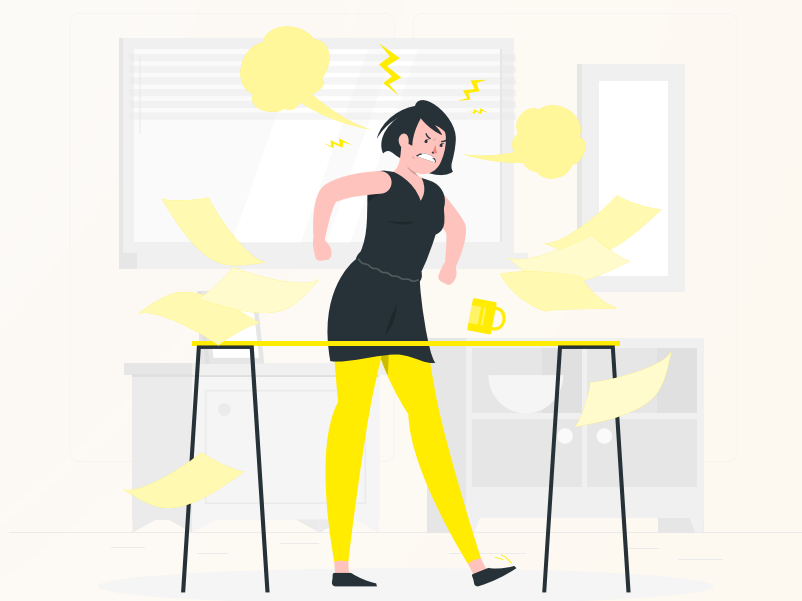
6. Conclusioni

Alla luce di quanto evidenziato, nell'attuale piano normativo, emergono sempre maggiori difficoltà nell'applicazione di tali strumenti, date dalla eccessiva burocrazia e da requisiti stringenti, spesso legati al principio di *"regola ed eccezione"* ossia, a fronte di una disciplina generale, il beneficio si configura come una *"eccezione"* solo ed esclusivamente nei confronti di coloro che presentano specifici presupposti.

Si auspica che, ad esempio, in sostituzione di un numero eccessivo di incentivi volti a determinate categorie di lavoratori oppure per alcune tipologie di rapporti, vi sia l'istituzione di un unico incentivo *"strutturale"* valido per tutte le categorie di lavoratori e magari per un determinato rapporto di lavoro. Questo sarebbe funzionale ad evitare che siano favorite soltanto determinate categorie e permetterebbe di lasciare la libera scelta e la corretta *"selezione"* all'impresa, magari (questo si ritiene lecito), orientandola verso una determinata tipologia di assunzione.

Come pure si auspica la possibilità di utilizzare strumenti flessibili ed agevoli in modo semplificato senza eccessivi *"paletti"* normativi, come piani welfare e defiscalizzazione di premi di produttività e benefit.

Ciò potrebbe essere possibile solo attraverso un orientamento normativo volto al principio del *"laissez faire"*, principio proprio del liberismo economico, secondo il quale l'azione del singolo, nella ricerca del proprio benessere, sarebbe sufficiente a garantire la prosperità economica della società.



5 Il risparmio di costo annuale stimato per le aziende relativamente alla singola postazione di lavoro va da euro 500,00 (previsione di due giorni a settimana in smart working) ad euro 2.500 in caso di riduzione del 30 % degli spazi di lavoro (Ricerca 2022 dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano).

il consulente

ORGANO DELL'ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI DEL LAVORO

SETTIMANALE - ANNO XXIII - N. 40 - 23 OTTOBRE 1982

Milleottantuno

AVVISO IMPORTANTISSIMO

CHI TEME IL TERREMOTO SAPPIA CHE:

- ALLA CITTADELLA DI ASSISI I CONVEGNI SI SUSSEGUONO TRANQUILLAMENTE SENZA SOLUZIONE DI CONTINUITA' ;

- LA VITA NELLA CITTADELLA SI SVOLGE IN MODO ASSOLUTAMENTE NORMALE.

PERTANTO OGNI ALLARMISMO E' INGIUSTIFICATO

D'ALTRA PARTE IL PRESIDENTE INNOCENTI HA DATO PRECISE DISPOSIZIONI AFFINCHÉ L'ESECUZIONE DEI TERREMOTI SIA RINVIATA A DATA DA DESTINARSI.





Unione Provinciale di
Varese

**Le possibilità del contratto collettivo aziendale ex
articolo 51 decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81**



Le possibilità del contratto collettivo aziendale ex articolo 51 decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

A cura del Centro Studi Provinciale ANCLUP di Varese

La disciplina del contratto a tempo determinato vigente prima dell'entrata in vigore del c.d. "Decreto Dignità", consentiva alle imprese, attraverso uno strumento connotato da grande flessibilità, di rispondere adeguatamente alle mutevoli esigenze di inserimento di personale a tempo determinato connesse alla gestione dei picchi produttivi, anche ordinari, della propria attività imprenditoriale.

Nel contratto a tempo determinato ante Decreto Dignità, il regime di acausalità rappresentava infatti la regola, e poteva estendersi per l'intera durata del contratto fino ad un massimo di 36 mesi, comprese proroghe e rinnovi.

Vi era dunque, da un lato, la possibilità di aumentare l'organico fino a raggiungere le risorse necessarie nel periodo di massima produzione, potendolo successivamente ridurre, alla scadenza dei contratti

a termine, allorché l'attività produttiva di picco cedeva il passo all'ordinaria produzione aziendale; dall'altro, laddove le esigenze di produzione lo richiedessero, vi era altresì la possibilità di reinserire nel ciclo produttivo risorse già impiegate dal datore di lavoro attraverso precedenti contratti a tempo determinato o in somministrazione e quindi quali risorse già adeguatamente formate e istruite rispetto a quella specifica realtà produttiva. Lo scenario normativo delineato dopo la riforma introdotta dalla Legge 96/2018 non consente, invece, di utilizzare un tale meccanismo di flessibilità, ed ha creato grandi difficoltà alla produzione e alle strategie organizzative di gran parte delle aziende, oltre ad aver inevitabilmente alimentato il contenzioso in materia.

Secondo la normativa attualmente vigente² un datore di lavoro potrebbe inserire lavoratori con contratto

1 Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 convertito in via definitiva con la Legge 09 agosto 2018, n.96

2 Articolo 19, comma 1 Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n.81



a tempo determinato con una durata massima di 12 mesi (senza necessità di identificare una causale e sempre che non si tratti di lavoratori già impiegati in precedenza con contratto a tempo determinato o in somministrazione) e potrebbe eventualmente prorogare o rinnovare tali contratti (comunque entro una durata massima complessiva di 24 mesi) solo e nella misura in cui fosse identificabile una delle causali previste dall'art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, ovvero:



- a) esigenze temporanee e oggettive estranee alla ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.
- c) **specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.**

La lettera c) dell'articolo 19, d.lgs. n. 81/2015 sopra indicata, è stata introdotta dall'art. 41 bis, lettera a) del d.l. n. 73/2021 (decreto Sostegni bis), convertito dalla L. n. 106/2021 ed offre una straordinaria opportunità alle aziende, quale quella di introdurre, attraverso un contratto collettivo aziendale stipulato ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015³, specifiche causali ritagliate sull'attività produttiva della singola azienda, in presenza delle quali è possibile prorogare il contratto a tempo determinato oltre i 12 mesi (fino al limite di 24) così come diviene possibile porre in essere rinnovi contrattuali altrimenti di difficile, se non impossibile, realizzazione.

³ Art.51 D.lgs. 81/2015- Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Il decreto-legge Sostegni-bis ha aggiunto la lettera c) al comma 1 dell'art. 19 del decreto legislativo n. 81/2015, facendo espressamente riferimento a *"specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51"*, attribuendo dunque all'autonomia collettiva, attraverso accordi di livello nazionale o di secondo livello, la facoltà di individuare nuove e differenti ipotesi in presenza delle quali risulta possibile la stipula di un contratto a tempo determinato. È appena il caso di sottolineare che le causali che devono essere individuate mediante il contratto collettivo, sia esso nazionale, territoriale o aziendale, devono necessariamente essere *"specifiche"* e quindi ben individuate nel loro dettaglio, senza operare un rinvio a causali generiche e quindi, per usare le parole dell'INL ⁴, è necessario che *"individuino ipotesi concrete, senza quindi utilizzare formulazioni generiche (ad es. ragioni "di carattere tecnico, produttivo, organizzativo...") che richiedano ulteriori declinazioni all'interno del contratto individuale"*.

⁴ Nota Ispettorato Nazionale del Lavoro n.1363 del 14 settembre 2021

A ben vedere nel nostro ordinamento è già presente una norma che offre la possibilità di derogare non solo alla disciplina contrattuale collettiva, bensì a norme di legge, ancorché con il rigoroso rispetto delle norme e dei principi costituzionali, nonché della normativa europea.

Si tratta del contratto di prossimità⁵, non a caso definito "contratto dotato di superpoteri", mediante il quale vi è la possibilità per la contrattazione collettiva, aziendale o territoriale, "qualificata"⁶, di realizzare puntuali intese per specifiche finalità e materie, individuate dal legislatore. Tra le materie individuate dal legislatore vi è, appunto, anche il riferimento ai contratti a termine.

Dunque, prima della riforma operata dal Decreto Sostegni bis, per poter ottenere il medesimo risultato, ovvero la deroga alla disciplina in materia di proroghe e rinnovi di contratti a tempo determinato, l'unica possibilità era rappresentata dalla sottoscrizione di un "contratto di prossimità".

Nell'attuale scenario normativo, invece, il contratto di prossimità, peraltro fortemente osteggiato dalle organizzazioni sindacali, risulta ora, almeno in tale specifico ambito di cui si discute, uno strumento alternativo ad una ordinaria (non di prossimità) intesa collettiva di secondo livello.

C'è peraltro da scommettere, anche in considerazione del programma del nuovo Governo, che ha annunciato tra i propri obiettivi altresì la riforma del decreto dignità, che la partita del contratto a tempo determinato non sia affatto terminata.



5 Disciplinato dall'art.8 del D.L. 138/2011 convertito in Legge 14 settembre 2011, n.148

6 Accordi collettivi, stipulati a livello territoriale o aziendale, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative



Per restare sempre informato

su attività, approfondimenti, seminari e tanto altro vai su:

www.ancl.it



Il prossimo numero

del ConsulenteMilleottantuno lo trovi qui:

<https://www.ancl.it/consulente-milleottantuno>



Anniversario del primo convegno dei
Centri Studi ANCL
Assisi 18 novembre 2022

Con il patrocinio di:



**CITTÀ DI
ASSISI**
SERAPHICA CIVITAS



Provincia di Perugia

Sponsor:



IL CONSULENTE

1 0 8 1

Edizione n. 5/2022 - storico n. 394



Anniversario del primo convegno dei
Centri Studi ANCL
Assisi 18 novembre 2022

