



{ Il Consulente } *milleottantuno*

EDIZIONE SPECIALE OTTOBRE 2020 N. 383

A person is shown from behind, in a starting crouch on a red running track. They are wearing a grey tank top and black pants. Their hands are on the track, and their feet are in starting blocks. The track has white lane markings.

**RIPARTIRE DALLE IDEE
DEI PROFESSIONISTI**

SOMMARIO

EDITORIALE

Per ripartire il Governo ascolti imprese e professionisti
Dario Montanaro

AREA DIRITTO DEL LAVORO

Cosa ne facciamo degli errori del passato?
Francesca Bravi

Etica del lavoro e trade compliance
Anna Cortesi

Il contratto di rete: uno strumento per affrontare la crisi?
Francesco Geria

Le opportunità del lavoro flessibile: il contratto di lavoro intermittente
Giovanni Cruciani

Smart working e telelavoro: dall'emergenza alla stabilizzazione
Fabrizio Morchio

Smart working: possiamo permetterci di non applicarlo?
Valentina Nardi

AREA FISCALE

Per una riforma del fisco: abbassare le imposte, semplificare il sistema e potenziare la lotta all'evasione
Celeste Vivenzi

GIURISPRUDENZA NORMATIVA E PRASSI DIRIGENTI E SEDI

PER RIPARTIRE IL GOVERNO ASCOLTI IMPRESE E PROFESSIONISTI



Dario MONTANARO

Presidente Nazionale ANCL

I danni economici generati dalla pandemia sono e saranno ancora considerevoli ma occorre intervenire con forza per limitarli e per riattivare il ciclo economico del nostro Paese. Per attuare una strategia volta alla ripartenza del mercato del lavoro, il governo dovrebbe immediatamente abbandonare l'idea, o per meglio dire la mera illusione, di voler controllare la gestione e l'organizzazione delle imprese, e soprattutto di voler condizionare le scelte aziendali che, invece, dovrebbero essere libere (alcuni di noi rimembrano un certo art. 41 della Costituzione, troppo spesso dimenticato da altri).

Fare impresa in Italia è, oggi, una scelta di coraggio e di speranza, e bisogna dare la giusta fiducia a coloro che si assumono il rischio di mettersi in gioco.

Il potere di controllo è legittimo ma non è più possibile che si continui ad incidere così pesantemente sulla gestione delle imprese, così come fatto negli ultimi mesi (ad esempio con riguardo alle limitazioni ai licenziamenti o ai diversi balzelli sulle richieste, sulle condizioni e sull'utilizzo delle integrazioni salariali).

Le aziende stanno provando a rialzarsi da sole e sono alla ricerca di soluzioni autonome per la propria sopravvivenza, e ciò è un dato di fatto incontrovertibile.

Esse, quindi, non vanno demonizzate e nean-

che ignorate, visto che in talune scelte in ambito lavorativo sembra doversi tenere conto soltanto delle associazioni dei lavoratori, che però, si ricorda, rappresentano soltanto una parte del mondo del lavoro, che necessita dell'altra parte per poter uscire dalla crisi.

Mai come in questi momenti servono delle scelte che siano condivise da tutti gli operatori, altrimenti il rischio è quello di inasprire il confronto, di alimentare la tensione sociale e di ritornare ad un modello del passato, basato soltanto su contrapposizione e lotta su ogni fronte.

Bisogna, invece, procedere verso una stagione di condivisione di intenti e finalità.

Le imprese sono mature per un confronto serio e che abbia, sempre, come obiettivo principale lo sviluppo dell'economia, della produttività e della capacità di produrre lavoro e ricchezza.

Al contempo hanno bisogno di interlocutori che comprendano l'importanza di tali tematiche e che convergano sulle strade da percorrere per raggiungere queste mete.

In sostanza, sarebbe utile che lo Stato avesse fiducia del sistema imprenditoriale e produttivo nazionale che, già in queste ultime settimane, ha dimostrato serietà ed impegno attraverso la ripresa della produzione e degli ordini.

Chi produce ricchezza, chi crea posti di lavoro, chi alimenta il mercato deve essere incentivato e sostenuto con ogni mezzo possibile e non deve essere guardato con sospetto.

Sicuramente è altresì necessario incardinare un sistema di controlli e di verifiche per con-

tenere l'eventuale abuso delle misure stabilite a copertura della crisi economica derivante dalla pandemia. Ma tali controlli devono essere mirati ed efficaci e non devono ingolfare il sistema economico nella sua totalità, bloccando chi invece opera in maniera genuina.

In questo numero della nostra rivista abbiamo voluto dar spazio, attraverso una call for papers, ai nostri associati, e cioè a coloro che sul campo, giorno dopo giorno, affrontano la crisi ed aiutano le aziende a restare aperte ed a continuare a dare lavoro ai propri dipendenti.

La call for papers, non a caso, è stata intitolata *"Per una ripartenza del mondo del lavoro"*, proprio perché abbiamo due certezze: una è che delle nuove idee per ripartire servano, ed anche in fretta, e l'altra certezza è che serve ascoltare gli operatori e non solo i burocrati.

Dunque, quello che auspichiamo è che il governo faccia altrettanto, e cioè che ascolti, e soprattutto che ascolti tutti (e non soltanto una parte) per individuare le proposte che possono rilanciare l'economia e il Paese.

All'occorrenza, così come è stato per tutto il periodo emergenziale, la nostra Associazione, i Consulenti del Lavoro nostri iscritti, come sempre sono pronti a dare il loro contributo con competenza e professionalità.

DIRITTO DEL LAVORO

DIRITTO DEL LAVORO

COSA NE FACCIAMO DEGLI ERRORI DEL PASSATO?



Francesca BRAVI

Consulente del Lavoro
ANCL Unione Provinciale di Milano
Membro del Centro Studi Nazionale ANCL

Sommario:

1. **Introduzione**
2. **Passato, presente e futuro**
3. **La problematica**
4. **Il contesto**
5. **Cosa succederà in futuro**
6. **Da dove ripartiamo?**

1. Introduzione

Per poter pervenire ad una ripartenza del mondo del lavoro è necessario assicurarsi di non trovare ostacoli sul percorso generati da errori del passato.

Risulta indispensabile liberare la strada da qualsiasi potenziale blocco che potrebbe generarsi dal lavoro svolto, con tutti gli ostacoli del caso, in fase di Covid-19. Solo così si potrà pensare ad un nuovo percorso per il mondo del lavoro.

Il recupero dell'efficienza e della competitività del Paese è incompatibile con le zavorre di problemi nati in un periodo emergenziale.

2. Passato, presente e futuro

Gli strascichi della situazione emergenziale vissuta nella prima metà del 2020 rendono indispensabile ragionare sugli strumenti esistenti e sulle misure attuabili per una ripartenza del mondo del lavoro, quale esigenza forte sulla quale risulta non procrastinabile un'attenta analisi delle possibilità a nostra disposizione per evitare il collasso definitivo di un'economia ad oggi in ginocchio.

I progetti sul futuro non possono prescindere

dallo studio del passato, per evitare che problematiche generate da situazioni già vissute possano creare ostacoli su una strada già troppo ricca di buche e dossi. L'analisi partirà quindi dalle modalità con cui gli operatori del diritto sono stati costretti ad operare in fase emergenziale per conto delle aziende, evidenziandone quei limiti che, se non si corre ai ripari, contribuiranno ad impedire la ripresa del mondo del lavoro. Partendo da tali evidenze si arriverà ad una proposta incentrata proprio sulla forte esigenza di bonificare il campo dagli errori commessi, da parte di tutti i soggetti coinvolti, che hanno operato con urgenza, e in una situazione emergenziale di cui il legislatore poco ha tenuto conto.

3. La problematica

Lo scenario all'interno del quale le aziende, e per loro i Consulenti del Lavoro e gli operatori del diritto in genere, hanno dovuto operare nella prima metà del 2020 a causa dell'emergenza Covid-19, non può che definirsi apocalittico. Nella gestione di una tale emergenza, mai vissuta in precedenza e per la quale nessuno poteva ritenersi preparato, affrontata peraltro in un momento in cui la nostra economia risultava già seriamente provata da una crisi che aveva messo a dura prova il nostro Paese, ci siamo trovati nel bel mezzo di **una babele di strumenti normativi ed amministrativi**. Se da un lato non si poteva certo immaginare una gestione senza intoppi da parte di un Governo e di una Pubblica Amministrazione che in alcun modo potevano arrivare preparati ad un tale caos, dall'altro nessuno avrebbe nemmeno dovuto dare per scontata la possibilità di una gestione mediante i metodi ordinari da parte degli operatori del settore. Invece, purtroppo, così non è stato. La normativa e gli atti emergenziali, frammentari e caotici, hanno costretto le aziende ad adempimenti impensabili e

quindi i Consulenti del Lavoro e gli operatori, a piantonare scrivanie e farsi interpreti del diritto, oltre che a fungere da ingranaggio ben oliato con funzione di applicazione operativa di previsioni normative spesso discordanti, nuove e di difficile interpretazione.

In tale contesto, aggravato dalla necessità di lavorare in modalità smart-working e di tutelare i lavoratori dal rischio di contrarre il virus, rispetto al quale imprenditori e professionisti non sono immuni, anche se dagli adempimenti previsti si suppone che qualcuno l'abbia pensato, le aziende si sono trovate a dover operare in quello che non è arduo definire "campo minato". Un passo falso avrebbe infatti potuto comportare rischi di errore e, a cascata, l'applicazione di sanzioni. Perché, in piena lealtà, risulta necessario ammettere che le tutele e le facilitazioni per evitare successive problematiche per aziende e professionisti, sono scarseggiate, se parliamo di adempimenti in tema di diritto del lavoro.

4. Il contesto

Le principali problematiche del periodo sono state legate a varie questioni, tutte tra loro collegate, ovviamente di diretta derivazione della situazione emergenziale, difficoltosa, quindi, da gestire da parte di qualsivoglia Governo o Pubblica Amministrazione.

Sarebbe, però, indispensabile un'autoanalisi ed un'autocritica che ammettessero i limiti contro i quali ci siamo scontrati.

La normativa pubblicata in periodo emergenziale è stata un continuo rincorrere le necessità senza arrivare mai a gestirle completamente, almeno per quanto attiene gli ammortizzatori sociali. Possiamo definirla pazzia, caotica, frammentaria, infinita, quasi bipolare. Un decreto dopo l'altro, a cadenza quasi quotidiana, l'introduzione di strumenti senza le istruzioni per applicarli ma con date di avvio ben precise e subito dopo la negazione o modifica degli stessi. La frammentarietà di regolamentazione nata, come una fenice, dalle ceneri di strumenti già universalmente riconosciuti ma idonei per la sola gestione

di problematiche correnti e non straordinarie, cecità sui reali bisogni anche in considerazione del fatto che gli oneri avrebbero gravato sul bilancio dello stato e non sui singoli istituti finanziati dalla contribuzione. Gli ammortizzatori sociali sono stati normati senza la benché minima attenzione all'estrema necessità di introdurre, per il periodo emergenziale, uno strumento universale ed unico, al posto di una costellazione di ammortizzatori differenziati per tipologia di attività, dimensione e settore aziendale, inquadramento contributivo e via dicendo.

Ciò si è affiancato alla scarsa tempestività di alcuni interventi legislativi.

Aggiungiamo, poi, le tempistiche previste dalla normativa per la presentazione delle istanze, come da decreto inizialmente previste in quattro mesi, che hanno cozzato con i continui "annunci" su ogni media, da parte dell'esecutivo, sul presunto pagamento delle indennità entro il 15 aprile.

Da non tralasciare il mancato riconoscimento dell'autorevolezza delle categorie economiche e professionali che prontamente, con non poche difficoltà, si sono messe a disposizione operativamente parlando ma anche fornendo pareri, suggerimenti e soluzioni che, se accolte, avrebbero permesso di risparmiare tempo, denaro e problemi di vario genere.

In ultimo, la scarsa tempestività, talvolta definibile quale inesistenza, ed eccessiva frammentarietà degli strumenti amministrativi per la gestione della crisi. Messaggi che preannunciano circolari neanche fossero un best seller, circolari che interpretano cambiando sostanzialmente la norma, dubbi interpretativi su argomenti essenziali per la buona riuscita delle pratiche mai chiariti, rinvii di adempimenti necessari e mai attuati, atti successivi che modificano istruzioni già pubblicate in atti precedenti.

5. Cosa succederà in futuro

Un aspetto che il legislatore troppo spesso trascura è il costo indiretto della sua inefficienza sulle imprese, in special modo su quel-

le medio piccole – scheletro su cui si basa il tessuto economico nostrano. Questa fase ha reso evidente che una normativa frammentaria, poco chiara, non tempestiva, comporta per la competitività del “sistema Paese” gli stessi danni di un’infrastruttura inesistente, di una ferrovia monorotaia, della banda larga assente.

Se non corriamo ai ripari oggi per tutto quanto esposto, risulterà difficile prospettare una ripartenza presentando progetti ambiziosi, **in quanto ci troveremo incagliati nella gestione di errori, inadempimenti, scoperture che le amministrazioni** vomiteranno addosso alle aziende incessantemente, impedendo un normale svolgimento del lavoro, arrivando al mancato ottenimento del DURC.

Non possiamo permetterci di sottovalutare un problema di tale portata, anche perché, conoscendo bene le tempistiche di risposta da parte degli Enti, nonché di aggiornamento degli archivi, siamo ben consapevoli che le ricadute genererebbero un’onda lunga di caos; e si parla di anni, non di mesi.

In periodo di emergenza tutti hanno fatto errori, dal vertice alla base, e di sicuro noi professionisti, che abbiamo tentato in svariati modi di tenere botta, non ne siamo immuni. Se tutti sbagliano, tutti devono avere la possibilità di sanare l’errore. Sarebbe presuntuoso concedere il beneficio del dubbio sulla gestione degli errori, esclusivamente a quell’esecutivo ed a quelle amministrazioni sopra citate, escludendo da tale agevolazione operatori, professionisti ed aziende.

6. Da dove ripartiamo?

Alla luce di tutto il vortice di problematiche generatosi in periodo di Covid-19, come descritto, per pensare ad un progetto per la ripartenza del mondo del lavoro è necessario, a parere di chi scrive, liberarsi dalle zavorre che altrimenti impedirebbero un’agile avanzata.

Da professionista ed operatrice del diritto, che in prima linea, in ambito di amministrazione del personale e diritto del lavoro, ha gestito le aziende, parlo quindi, come primo passo ver-

so la ripartenza, di **sanatoria**.

Tutti sbagliamo, tutti abbiamo sicuramente commesso errori, per l’incertezza, la fretta, la confusione, il pericolo. Tutti, indistintamente, e non solo alcuni.

Non si chiede un condono né un indulto, tuttavia una sorta di **sanatoria previdenziale**, che permetta alle aziende di proseguire nella corsa verso un’economia in salute, senza doversi bloccare ad ogni ostacolo generato dagli errori sopra descritti, causati dalla gestione emergenziale.

Si parla di un periodo prestabilito, presumiamo per esempio di 6 mesi, che vengono messi a disposizione dell’azienda, e quindi anche del professionista, per sanare e regolarizzare eventuali errori, incongruenze, irregolarità accertati dall’Istituto per il periodo di riferimento ricompreso tra il 23/02/2020 ed il termine dell’emergenza. Mesi durante i quali la regolarità contributiva, nelle more del processo di regolarizzazione, sarà salvaguardata ed il DURC conserverà la propria regolarità, a patto ovviamente che si tratti di problematica sorta nel periodo emergenziale e/o per la gestione di istituti legati all’emergenza. Mesi durante i quali la situazione corretta e corrente verrà riportata alla normalità, con tutti gli adempimenti del caso, a pena, in caso di mancata regolarizzazione, di vedersi negato il DURC per il periodo successivo e di incorrere in ovvie sanzioni. Gli errori meramente formali dovranno, inoltre, essere regolarizzati e sistemati direttamente dall’Istituto al suo interno, rischiando altrimenti di azionare uno tsunami di invii di UNIMENS che andrebbero a bloccare una situazione, già di suo, critica e complessa.

Per una ripartenza, quindi, al correre veloce, antepriamo il conoscere la strada.

DIRITTO DEL LAVORO

ETICA DEL LAVORO E TRADE COMPLIANCE



Anna CORTESI

Consulente del Lavoro
ANCL Unione Provinciale di Bergamo

Sommario:

1. Internazionalizzazione e tutela dei lavoratori
2. Il ruolo del Consulente del lavoro
3. Il quadro normativo europeo
4. L'impatto sull'organizzazione del lavoro e sulla formazione dei costi
5. Le autorità locali
6. L'inquadramento dell'impresa
7. Gli aspetti linguistici
8. La retribuzione minima
9. L'orario di lavoro
10. I diritti del lavoratore e l'etica del lavoro

1. Internazionalizzazione e tutela dei lavoratori

Che le PMI italiane si debbano aggiornare per poter competere in un contesto europeo ed internazionale è noto da tempo.

Ciò che le imprese devono ancora metabolizzare è che internazionalizzare non significa solo acquisire aree di mercato oltreconfine e/o esternalizzarvi la produzione, ma affrontare dei processi di compliance con un approccio aperto e multiculturale, nel rispetto non solo dell'apparato normativo domestico, ma delle norme, leggi, regolamenti e procedure vigenti in Europa ed all'estero.

Parlando di Unione Europea, sottolineiamo come l'avvento del mercato unico abbia permesso di fatto la libera circolazione delle persone e delle merci, ma non abbia uniformato gli standard sociali dei Paesi coinvolti. È diventata in poco tempo frequente la pra-

tica di impiegare lavoratori a basso costo in stati dove il costo del lavoro è nettamente più basso, di fatto sfruttando i lavoratori stessi e praticando concorrenza sleale all'interno dei mercati. Ciò viene tuttora realizzato anche tramite il prestito di manodopera, sovente camuffato da contratto di subappalto, illegale in tutta l'Europa ed in gran parte del mondo.

2. Il ruolo del Consulente del lavoro

In questo quadro internazionale il ruolo del Consulente del lavoro è quello di fornire all'imprenditore italiano gli strumenti per **portare il proprio business all'estero**, nel rispetto della Trade Compliance, intesa anche come etica del lavoro.

Molte aziende manifatturiere e di servizi inviano il proprio personale a prestare servizio oltre i confini italiani più o meno abitualmente, ed è opinione diffusa tra gli imprenditori che la libera circolazione di persone e merci consenta di prestare i propri servizi ovunque nel territorio dell'Unione Europea senza alcun tipo di adempimento, ma non è così.

Il termine "distacco", infelicitemente utilizzato per tradurre in italiano le varie norme UE, ha reso difficile per imprenditori e professionisti realizzare che le norme europee devono essere rispettate anche per le semplici trasferte di un solo giorno, anche se di natura commerciale ed anche se svolte presso una società del gruppo.

In ambito internazionale, infatti, non esiste l'istituto del Distacco come regolamentato in Italia dall'art. 30 del D.Lgs. 276/03, che ha valenza unicamente sul nostro territorio.

3. Il quadro normativo europeo

Dal 1996 il distacco transnazionale nell'Unione Europea/SEE (Norvegia, Islanda, Liechtenstein) è ben normato da Direttive molto precise, fondate su due principi cardine: **la tutela**

del lavoratore e della libera e leale concorrenza. Gli stati UE/SEE si sono allineati anche in materia di sicurezza sociale, con il Regolamento (CE) n. 883/2004 ed il relativo Regolamento di attuazione (CE) 987/2009 e successive modifiche.

La Direttiva 96/71/CE, passata all'epoca pressoché inosservata in Italia, sancì il diritto del lavoratore a condizioni di lavoro e tutele non inferiori rispetto a quelle in vigore nella nazione dove viene inviato a svolgere la propria opera. Alcune nazioni percepirono velocemente l'importanza della normativa per la tutela della propria economia e del proprio mercato del lavoro e strutturano anni fa procedure amministrative connesse al distacco dei lavoratori, ma le verifiche ispettive per molto tempo rimasero sporadiche.

Dovettero passare quasi vent'anni perché venisse emanata la Direttiva 2014/67/UE, recepita in Italia dal D.Lgs. 136 del 17/07/2016, la quale fornisce agli stati aderenti gli strumenti per verificare e reprimere gli illeciti; allo stato attuale la Direttiva è stata recepita dalle nazioni UE/SEE sia mediante l'approvazione di norme *ad hoc*, sia modificando ed integrando la normativa preesistente sul distacco.

Proprio in questi giorni, entro il 30/07/2020, è in dirittura d'arrivo il termine per il recepimento, nell'ordinamento degli stati membri, della Direttiva (UE) 2018/957, che prevede ulteriori tutele a favore dei lavoratori distaccati. Alcuni stati, come Francia e Lussemburgo, hanno già legiferato in materia, ma per la maggior parte di essi l'iter procedurale è ancora in corso.

In particolare, si prevede che, dopo 12 mesi di distacco (che avranno verosimilmente criteri di computo diversificati da nazione a nazione) il datore di lavoro, in qualunque settore operi, debba rispettare tutte le condizioni, economiche e normative, previste dai Contratti Collettivi locali, finora nella maggior parte dei casi riservate ad attività ritenute "sensibili", come ad esempio l'edilizia.

Altro tema legato al distacco dei lavoratori è quello della Legge applicabile al rapporto di lavoro. Il Regolamento (CE) n. 593/2008 sulla

Legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I) prevede che le parti possano scegliere la Legge applicabile al contratto. In ambito giuslavoristico è tuttavia necessario rispettare le norme vigenti nello stato membro ospitante e le Direttive sul distacco.

Un cenno anche sulla Svizzera che, in quanto parte dell'EFTA, condivide parte delle norme Europee, quali ad esempio quelle in materia di sicurezza sociale (convenzione A1). La Svizzera, mercato strategico per molte imprese soprattutto del Nord Italia, ha una normativa propria sul distacco: l'ALC (Accordo tra la Confederazione Svizzera e l'Unione Europea sulla libera circolazione delle persone), entrato in vigore il 1° giugno 2002. I contenuti dell'ALC sono basati sui medesimi principi e non si discostano significativamente da quanto previsto per l'Unione Europea.

4. L'impatto sull'organizzazione del lavoro e sulla formazione dei costi

Le varie nazioni hanno istituito obblighi amministrativi/burocratici per il distacco dei lavoratori, che seguono le regole più fantasiose: notifiche tramite e-mail o portali *ad hoc*, *una tantum* o periodiche; nomina di referenti e/o rappresentanti con vari livelli di responsabilità ed obblighi di presenza nella nazione interessata; produzione e conservazione di documenti in formato cartaceo e/o elettronico, in inglese o in lingua locale, ecc.

Il Consulente non si deve però fermare agli aspetti amministrativi del distacco, che una volta conosciuti sono di facile applicazione, ma si deve preoccupare degli aspetti sostanziali: tratteremo in questo contributo unicamente gli aspetti legati alla retribuzione ed all'orario di lavoro, che sono tra i temi più complessi e devono essere affrontati dall'impresa già in fase precontrattuale.

L'imprenditore deve infatti essere nelle condizioni di prevedere tutti i costi della trasferta, tra i quali quelli amministrativi, i costi della sicurezza ed il maggior costo del lavoro. Deve essere anche consapevole che la Trade Compliance in materia di lavoro è indispensabile

per salvaguardare la continuità aziendale, in quanto gli apparati sanzionatori sono molto severi e prevedono, oltre a pene pecuniarie rilevanti, la possibilità di vietare all'impresa inadempiente la prestazione di servizi nel Paese ospitante e di segnalare su black list locali.

5. Le autorità locali

Per individuare il corretto inquadramento dell'impresa, dal quale derivano gli obblighi in materia di retribuzione minima e gli adempimenti amministrativi, è spesso opportuno **contattare le autorità locali**.

Ogni nazione UE ha istituito un *"liaison office"*, vale a dire un ente di riferimento per il distacco con un sito web che riepiloga tutte le principali informazioni. Le varie nazioni hanno individuato le entità di riferimento in modo non omogeneo: in Germania avremo a che fare con la Dogana, in altre nazioni con il Ministero del Lavoro, con l'Ufficio Immigrazione, con il Registro Imprese o anche, soprattutto in alcuni Paesi del nord Europa, con le Unioni sindacali.

Individuare come prima cosa l'ente di riferimento ed i suoi contatti e recapiti è la chiave per potersi districare tra le varie normative e risolvere i dubbi interpretativi: di norma gli uffici preposti sono collaborativi e disponibili.

6. L'inquadramento dell'impresa

Tutto parte dall'**inquadramento dell'impresa**, che per alcune attività particolari sappiamo non essere così scontato nemmeno in Italia. Per inquadrare un'azienda e/o un'attività oltreconfine dobbiamo dimenticare le nostre consuetudini: siamo abituati infatti a definire l'inquadramento dell'impresa con una logica che si basa sulla natura del prodotto o del servizio prestato.

L'industria del legno, ad esempio, è tale sia che fabbrichi mobili sia che fabbrichi serramenti, rivestimenti e pavimenti. Siamo, inoltre, abituati a definire "edilizia" solo l'attività di costruzione in senso stretto e non, ad esempio, l'attività di installazione degli impianti tecnologici. Abbiamo, poi, delle regole precise per

classificare un'impresa come industria o artigianato.

Se ci spostiamo all'estero dobbiamo innanzitutto valutare sia l'attività svolta dell'impresa in generale, sia l'attività specifica che l'impresa deve svolgere nella nazione ospitante, che potrebbero non coincidere perfettamente, proprio per le peculiarità della missione all'estero.

Potremmo poi scoprire che, in una certa nazione, le imprese artigiane possono avere fino a 70 dipendenti e che l'attività di posa di mobili d'appoggio rientra nel settore del legno e dell'arredamento, mentre la posa della cucina è un'opera edile a tutti gli effetti.

Può anche accadere che l'invio in trasferta di un solo lavoratore abbia degli obblighi diversi dall'invio di due lavoratori, perché due formano una squadra, che in quanto tale può essere soggetta a normative differenti.

7. Gli aspetti linguistici

Le informazioni, salvo rare eccezioni, sono in inglese o in lingua locale; anche quando sono pubblicate in italiano è opportuno leggerle in inglese o nella lingua locale, se conosciuta. L'italiano è infatti una lingua molto ricca, articolata in modo complesso e non sempre le sfumature vengono recepite dalla traduzione: basti pensare al significato di termini come "ovvero" o "comunque" che creano spesso confusione anche agli italiani madrelingua.

Non deve essere affrontato con superficialità nemmeno l'italiano parlato nel Canton Ticino, il quale utilizza molte espressioni che non ci sono familiari o che non utilizzeremmo mai in quella precisa circostanza. La norma Svizzera parla ad esempio di obblighi connessi all'esercizio di "attività lucrativa": sebbene non sia difficile comprendere il senso generale di questa espressione, non saremmo in grado di definirne con precisione le caratteristiche ed i limiti, che di fatto non corrispondono alla nostra definizione di "attività commerciale".

Il problema non si pone generalmente per le nazioni dell'est europeo, che hanno livelli retributivi decisamente inferiori a quelli italiani,

ma si pone certamente nelle nazioni del Nord Europa; è comunque necessario verificare in ogni caso le norme e la prassi vigenti per averne la certezza.

Anche se esiste una retribuzione minima legale, devono essere verificati i casi nei quali è derogata dal Contratto Collettivo, che di solito prevede retribuzioni molto più elevate. È necessario porre particolare attenzione nell'inquadramento del lavoratore, che può seguire logiche differenti dalle nostre, come l'età, il titolo di studio (naturalmente sulla base dei programmi d'istruzione locali) o gli anni di esperienza nella mansione.

Dopo aver individuato la retribuzione applicabile, per Legge o per Contratto, questa deve essere **parametrata a quella italiana**, tenendo conto di tutti gli istituti legali e/o contrattuali, quali mensilità aggiuntive, ferie, permessi, festività, orario settimanale di lavoro, ecc. Dovranno essere rispettate anche le maggiorazioni per lavoro straordinario locali, nonché il giorno di paga previsto dalla Legge o dai Contratti Collettivi locali. L'azienda italiana che paga le retribuzioni il giorno 10 si potrebbe trovare costretta ad anticipare il pagamento alla fine del mese di competenza, perlomeno limitatamente agli emolumenti afferenti alla trasferta.

Vanno sempre tenute d'occhio le quotazioni delle valute che, soprattutto in momenti di turbolenza finanziaria, potrebbero avere un impatto rilevante sui costi.

In ultimo, va ricordato che il rispetto della retribuzione minima e delle vacanze (ferie) può essere derogato qualora, in presenza di tutte le condizioni richieste dalla Legge e dalle Direttive, la trasferta sia motivata dall'installazione di un impianto o macchinario prodotto dall'impresa e non duri più di otto giorni; a livello locale possono esistere altre eccezioni.

9. L'orario di lavoro

Altro aspetto che richiede la massima attenzione è il rispetto dell'orario di lavoro. Sebbene le norme derivino da una base comunitaria, ci possono essere delle **differenze** notevoli tra

una nazione e l'altra. Anche in questo caso si potrebbe rendere obbligatorio il rispetto delle previsioni contrattuali, generalmente più tutelanti rispetto alle norme di Legge.

Le ore straordinarie possono avere limiti massimi giornalieri, settimanali, plurisettimanali, mensili, ecc. ed in alcuni casi devono essere oggetto di una specifica formalizzazione o comunicazione.

Nella maggior parte dei casi sono ammesse forme di flessibilità, che devono essere concordate con le autorità o con i sindacati locali. In genere non esistono divieti assoluti, ma la nostra percezione del lavoro straordinario deve essere aggiornata all'orario normale di lavoro, che può essere anche inferiore alle 36 ore.

In Italia il riposo settimanale può essere fruito anche in un giorno diverso dalla domenica ed in modo cumulativo in un periodo di 14 giorni. In quasi tutte le nazioni europee il riposo ogni 7 giorni è tassativo ed in varie nazioni vige il divieto assoluto di lavoro domenicale, che può essere svolto solo previa richiesta di autorizzazione ed in presenza di validi motivi, di solito legati ad imperative esigenze produttive, di interesse pubblico o di sicurezza. Il riposo giornaliero, che in Italia è di 11 ore consecutive, in altre nazioni ha una durata maggiore. Le pause di lavoro sono disciplinate in modo non omogeneo e deve essere verificato se il viaggio viene considerato orario di lavoro a tutti gli effetti o meno, compreso il tragitto casa/lavoro (casa può essere intesa anche come hotel o luogo di soggiorno).

Altro tema importante sono le festività: ogni Paese ha le sue festività nazionali o religiose, che devono essere retribuite sulla base di quanto previsto dalle norme locali. In alcune nazioni è vietato lavorare nelle festività, in altre solo in alcune di esse. È, quindi, necessario informarsi sull'esistenza di festività locali nella nazione ospitante.

La normativa sull'orario di lavoro può, inoltre, avere diverse declinazioni su base soggettiva: come in Italia, quasi ovunque esistono regole particolari per i minori o per le donne in stato

di gravidanza, ma ci potrebbero essere altre regole da rispettare in funzione dell'età (anche se maggiorenni), della situazione familiare (es. l'essere genitori) ed altro ancora.

Il lavoro notturno ha di norma regole e limitazioni particolari e non sempre la sua definizione è conforme a quella italiana: gli orari di riferimento potrebbero essere diversi e ci potrebbe essere la differenziazione tra orario notturno e serale. Ciò che per la Legge italiana non è lavoro notturno potrebbe esserlo in un'altra nazione ed innescare una serie di obblighi, divieti e maggiorazioni retributive.

L'obbligo, presente in quasi tutte le nazioni, di aggiornare un foglio presenze in tempo reale, sconsiglia di affrontare con superficialità le normative in materia di orario di lavoro.

10. I diritti del lavoratore e l'etica del lavoro

Sottolineiamo che il rispetto di tutte queste norme non è indispensabile solo per evitare le sanzioni, ma è un preciso diritto del lavoratore italiano, che potrebbe legittimamente rivendicare il maggior trattamento economico che gli spetta per le trasferte all'estero.

Il Consulente del Lavoro deve sensibilizzare gli imprenditori sulla necessità di affrontare i mercati esteri con un approccio etico, sollecitandoli a porre in essere con anticipo una *due diligence* mirata a verificare e pianificare il rispetto delle norme vigenti nella nazione ospitante.

Non è un problema che riguarda solo le grandi aziende, ma anche e soprattutto le PMI e le microimprese, che sono proprio quelle che potrebbero subire conseguenze fatali da un illecito, anche involontario, in materia di distacco.

L'attuale panorama internazionale è caratterizzato da crisi economiche, politiche, sanitarie e competitività tecnologica estrema; per espandersi o anche solo per mantenere la propria posizione sui mercati internazionali la PMI italiana deve valorizzare la propria immagine nel rispetto dell'etica. La tutela dei lavoratori ed il rispetto delle norme vigenti oltreconfine sono valori fondamentali da comu-

nicare e condividere.

Il tema del distacco offre infiniti spunti di crescita professionale ai giovani Consulenti del Lavoro, nonché la possibilità di operare in team multidisciplinari, che possono offrire consulenza anche in tema di privacy, assicurazioni, sicurezza sul lavoro, contenzioso internazionale, aspetti linguistici e quant'altro correlato alle trasferte all'estero dei lavoratori.

DIRITTO DEL LAVORO

IL CONTRATTO DI RETE: UNO STRUMENTO PER AFFRONTARE LA CRISI?



Francesco GERIA

Consulente del Lavoro
ANCL Unione Provinciale di Vicenza
Membro del Centro Studi Nazionale ANCL

Sommario:

1. Premessa
2. Il contratto di rete: cos'è e come funziona
3. Il distacco nel contratto di rete: normativa e posizione di MLPS e INL
4. Le novità della L. 77/2020
5. La posizione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro
6. Conclusioni

1. Premessa

Di certo la situazione che le aziende oggi stanno affrontando sembra non aver uguali nella storia.

Mai come oggi, infatti, le imprese si trovano ad attingere in misura massiccia agli strumenti di integrazione salariale per poter far fronte ai riflessi economici ed occupazionali conseguenti all'emergenza mondiale da Covid-19.

Se da un lato, quindi, l'accesso agli ammortizzatori sociali è il più efficace e diretto strumento di sostegno al costo del personale, dall'altro il Legislatore tenta di offrire soluzioni alternative che non siano necessariamente da porre a carico della collettività.

Vogliamo qui soffermarci sulle disposizioni introdotte dall'art. 43 bis dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77 (quale legge di conversione a c.d. Decreto-Legge "Rilancio" del 19 maggio 2020, n. 34) in tema di contratto di rete con causale di solidarietà.

2. Il contratto di rete: cos'è e come funziona

Il contratto di rete è una **forma flessibile ed innovativa di aggregazione di imprese**, attraverso il quale gli imprenditori che ne fanno parte, mirano ad aumentare la propria capacità competitiva nel mercato, individualmente o collettivamente, senza per questo dover rinunciare alla loro autonomia.

Rappresenta un vero e proprio strumento di cooperazione e condivisione di un obiettivo comune, sia dal punto di vista giuridico che economico.

Nel nostro ordinamento le reti d'impresa sono regolamentate dal D.L. n. 5/2009, convertito in legge n. 33/2009 e succ. modifiche e integrazioni, che all'art. 3, c. 4-ter recita testualmente: *"con il contratto di rete due o più imprese si obbligano ad esercitare in comune una o più attività economiche rientranti nei rispettivi oggetti sociali allo scopo di accrescere la reciproca capacità innovativa e la competitività sul mercato[...]"*.

Si evince, quindi, che la normativa lasciava ampi margini di libertà nella composizione delle reti d'impresa: unico requisito richiesto era l'attività d'impresa.

Oggi, poi, il limite dell'esclusività di una attività d' "impresa" è superato dall'art. 12 della L. n. 81/2017 ove al comma 3 *"è riconosciuta ai soggetti che svolgono attività professionale, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, la possibilità di costituire reti di esercenti la professione e consentire agli stessi di partecipare alle reti di imprese, in forma di reti miste, di cui all'articolo 3, commi 4-ter e seguenti, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, con accesso alle relative provvidenze in materia"*.

A tal proposito vi è ancora un **vuoto normativo** concernente le reti tra professionisti, cui sempre più spesso questi ultimi provvedono a

colmare con la propria organizzazione.

Proprio, recentemente, il Ministero dello Sviluppo Economico con il parere prot. n. 23331 del 28 gennaio 2020, ha ricordato che con l'entrata in vigore della legge n. 81/2017, è stata superata la precedente previsione normativa che limitava ai soli imprenditori la possibilità di costituire e partecipare a contratti di rete. Pertanto, secondo il Ministero sembrerebbe consentita la costituzione di reti tra professionisti, non solo miste, ma anche c.d. pure (composte interamente da professionisti) pur in presenza di alcuni limiti, primo tra tutti la perdurante inesistenza per le reti c.d. pure di "una previsione che ne consenta la pubblicità".

Infatti, come afferma il Ministero dello Sviluppo Economico, il richiamo, operato dall'articolo 12 comma 3, dell'articolo 3, comma 4 ter e ss. del D.L. n. 3/2009, impone che la pubblicità del contratto sia assolta tramite iscrizione, a margine di ciascuna posizione nel registro delle imprese di ogni imprenditore, del contratto di rete. Nell'ipotesi della rete c.d. pura, **risulta impossibile iscrivere il contratto di rete nell'apposito registro in quanto il professionista non è soggetto iscrivibile nel registro delle imprese** (escludendo dall'analisi la peculiare posizione delle Società tra Professionisti).

I **soggetti** che intendono costituire o aderire ad una rete di impresa potranno essere indistintamente imprese individuali, società, associazioni senza scopo di lucro, enti che abbiano per oggetto esclusivo o principale un'attività d'impresa non necessariamente commerciale (ad esempio, le Fondazioni) e, infine, lavoratori autonomi.

Non sono, pertanto, previsti vincoli di costituzione, né limiti di forme giuridiche con le quali aggregarsi, e tantomeno limiti di natura merceologica o di settori diversi di produzione o distribuzione, o limiti territoriali, numero minimo di aggregazioni, etc.

Tuttavia, una volta sottoscritto il contratto, qualsiasi modifica successiva dovrà essere effettuata secondo le modalità previste dalla

legge, e quindi ogni cambiamento apportato all'originaria sottoscrizione, **depositata nel competente registro delle imprese**, dovrà essere comunicato in modo che la composizione delle imprese in rete risulti sempre formalmente aggiornata.

Nelle reti di impresa assume importanza strategica la **redazione del programma di rete** che ne è il fulcro, in quanto riassume gli obiettivi che le imprese contraenti prospettano di raggiungere nonché le modalità con cui intendono farlo.

La circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 70/E del 30 giugno 2011, ha evidenziato un altro aspetto rilevante nelle reti d'impresa. Con la sottoscrizione del contratto, le imprese non si costituiscono in un nuovo soggetto giuridico, né danno vita ad una nuova e distinta attività d'impresa rispetto a quella dei soggetti aderenti al contratto.

In altri termini le reti d'impresa **non hanno personalità giuridica ed i soggetti contraenti rimangono entità distinte ed indipendenti anche dal punto di vista tributario**. Infatti, le reti sono libere aggregazioni tra imprenditori e pertanto rientrano tra le "organizzazioni di persone e di beni, prive di personalità giuridica" a cui potrà essere attribuito un codice fiscale, ai sensi dell'art. 2 del d.p.r. 29 settembre 1973, n. 605.

Infine, le reti di impresa possono essere costituite secondo due specifiche forme: **la rete-soggetto** e **la rete-contratto**.

La prima dotata di una sua soggettività giuridica (non di personalità giuridica), mentre la seconda quale mero accordo di collaborazione tra le aziende retiste.

3. Il distacco nel contratto di rete: normativa e posizione di MLPS e INL

Tralasciando le peculiarità della normativa regolante le reti di impresa (si rinvia a quanto già pubblicato nel numero di Aprile 2018 della presente rivista), è importante qui evidenziare come il Legislatore, tra le altre questioni, si è occupato di disciplinare – in parte – anche la gestione dei **rapporti di lavoro** stipulati con i

lavoratori in forza alle aziende retiste.

L'attenzione in particolare si è soffermata, per l'appunto, al distacco in un contesto di contratto di rete dove al comma 4-ter dell'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003 viene sancito che *"qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103 del codice civile. Inoltre per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso"*.

Tramite il dettato normativo sopra riportato, viene definita una sorta di **presunzione legale** – e quindi di automaticità – **dell'effettività dell'interesse al distacco da parte del distaccante** quando questo sia attuato in un contesto di negozio di rete.

Lo stesso Ministero del Lavoro, con la propria Circolare n. 35/2013, ha puntualizzato come, in seno ad eventuali ispezioni di aziende riunite in contratti di rete, *"ai fini della verifica dei presupposti di legittimità del distacco, il personale ispettivo si limiterà a verificare l'esistenza di un contratto di rete tra distaccante e distaccatario"*.

Questo può ben far comprendere come un distacco attuato in osservanza degli accordi sottoscritti tra i retisti – e purché tale distacco risulti genuino e legittimo – possa serenamente superare l'ostacolo dell'interesse da dimostrare, essendo quest'ultimo già insito nel contratto di rete stesso.

Certamente in fase ispettiva dovrà comunque essere verificata la corretta attuazione della rete affinché la stessa rispetti sia la normativa ad essa dedicata sia i patti sottoscritti tra le aziende retiste, così come puntualizzato dall'INL nelle proprie Circolari n. 6/2018 e n.7/2018.

4. Le novità della L. 77/2020

Ma veniamo all'analisi oggetto del nostro contributo.

Valutato e considerato quanto sopra discusso in tema di contratto di rete e codatorialità con particolare evidenza al distacco, nell'attuale situazione emergenziale il Legislatore introduce elementi di novità nella regolamentazione dei lavoratori coinvolti in un distacco "retista".

Con un intento meramente solidaristico l'art. 43 bis della L. 77/2020 aggiunge all'art. 3 del D.L. 5/2009 ben altri tre commi prevedendo quanto segue:

- **comma 4-sexies:** per l'anno 2020, **il contratto di rete può essere stipulato per favorire il mantenimento dei livelli di occupazione delle imprese** di filiere colpite da crisi economiche in seguito a situazioni di crisi o stati di emergenza dichiarati con provvedimento delle autorità competenti. Rientrano tra le finalità perseguibili l'impiego di lavoratori delle imprese partecipanti alla rete che sono a rischio di perdita del posto di lavoro, l'inserimento di persone che hanno perso il posto di lavoro per chiusura di attività o per crisi di impresa, nonché l'assunzione di figure professionali necessarie a rilanciare le attività produttive nella fase di uscita dalla crisi. Ai predetti fini le imprese fanno ricorso agli istituti del distacco e della codatorialità, ai sensi dell'articolo 30, comma 4-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le aziende partecipanti alla rete.
- **4-septies:** con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentiti gli enti competenti per gli aspetti previdenziali e assicurativi connessi al rapporto di lavoro, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definite **le modalità operative per procedere alle comunicazioni da parte dell'impresa** referente individuata dal contratto di rete di cui al comma

4-sexies necessarie a dare attuazione alla codatorialità di cui all'articolo 30, comma 4-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

- **4-octies:** ferme restando le disposizioni di cui al presente articolo, ai fini degli **adempimenti in materia di pubblicità** di cui al comma 4-quater, in deroga a quanto previsto dal comma 4-ter, il contratto di rete di cui al comma 4-sexies deve essere sottoscritto dalle parti ai sensi dell'articolo 24 del codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, con l'assistenza di organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro rappresentative a livello nazionale presenti nel Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro ai sensi della legge 30 dicembre 1986, n. 936, che siano espressione di interessi generali di una pluralità di categorie e di territori.

Da qui è possibile trarre alcune considerazioni e riflessioni.

La prima attiene all'opportunità offerta alle aziende, tramite la costituzione di contratti di rete nell'anno 2020, nel poter gestire le proprie maestranze, le cui prestazioni risultino sospese o ridotte a seguito dell'attuale emergenza, ponendole in distacco presso le altre imprese retiste garantendo così **il mantenimento dei livelli occupazionali** e conseguentemente tutelando retribuzione e posti di lavoro.

A suo tempo, anche se in parte inascoltata, la dottrina già aveva analizzato tale peculiarità insita nei contratti di rete la quale affermava come, superando il rigido concetto di impresa e azienda rilevante per il diritto del lavoro (in pratica confutando l'affermazione dell'esistenza di un solo datore di lavoro), la codatorialità, espressa in particolare nella contrattazione retista, *"permetta di individuare l'obiettivo di favorire la conservazione del posto di lavoro. E questo imputando il rapporto al soggetto che possenga la struttura produttiva capace di realizzare un risultato collocabile sul mercato, ossia al soggetto che possenga*

gli strumenti e l'organizzazione per condurre un'attività produttiva suscettibile di durare nel tempo." (I. Alvino, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, 2013).

Il Legislatore, poi, ha disposto **la regolamentazione di tale codatorialità in "solidarietà"**. Sarà un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata della L. n. 77/2020, a definire le modalità operative per procedere alle comunicazioni, da parte dell'impresa referente individuata dal contratto di rete, necessarie a dare attuazione a tale codatorialità. Infine, gli elementi di **pubblicità**. Qui, restando valide le già vigenti disposizioni (registrazione dei contratti di rete presso le competenti Camere di Commercio), le stesse vengono **temporaneamente derogate** solo per questa "tipologia" di contratto di rete, prevedendone una sorta di sottoscrizione "assistita" in cui sono coinvolte le *"organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro rappresentative a livello nazionale presenti nel Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro ai sensi della legge 30 dicembre 1986, n. 936, che siano espressione di interessi generali di una pluralità di categorie e di territori"* (Ad es. Confindustria, Confcommercio, Confartigianato, Confagricoltura etc.).

5. La posizione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Anche l'INL si è espresso in argomento con la propria nota del 21 luglio 2020, n. 468.

In prima analisi, nel provvedimento qui citato, l'INL ripercorre il dettato normativo di cui all'art. 43-bis della L. n. 77/2020, ai sensi del quale è ammessa la possibilità di stipulare un contratto di rete per favorire il mantenimento dei livelli occupazionali delle imprese appartenenti alle filiere che si sono trovate in particolare difficoltà economica a causa dello stato di crisi o di emergenza dichiarati con provvedimento delle autorità competenti.

L'Ispettorato chiarisce come le imprese che stipulino il contratto di rete per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le partecipan-

ti potranno ricorrere agli istituti del distacco e della codatorialità, ai sensi dell'art. 30, comma 4 ter, del D.Lgs. n. 276/2003, per perseguire le seguenti finalità:

- impiego di lavoratori delle imprese partecipanti alla rete che sono a rischio di perdita del posto di lavoro;
- inserimento di persone che hanno perso il posto di lavoro per chiusura di attività o per crisi di impresa;
- assunzione di figure professionali necessarie a rilanciare le attività produttive nella fase di uscita dalla crisi.

6. Conclusioni

Alla luce di quanto si è qui discusso non possiamo che salutare con favore questa apertura del Legislatore a favore della disciplina del contratto di rete.

Una disciplina che ad oggi risulta ancora di difficile attuazione e applicazioni soprattutto nella sua accezione di codatorialità.

Codatorialità che, nell'attuale contesto del diritto del lavoro, deve ancora trovare una sua vera e propria normativa ma che dinnanzi alla odierna situazione potrà essere oggetto di attenzione e novità.

La crisi è la più grande benedizione per le persone e le nazioni, perché la crisi porta progressi. La creatività nasce dall'angoscia come il giorno nasce dalla notte oscura. E' nella crisi che sorge l'inventiva, le scoperte e le grandi strategie. Chi supera la crisi supera sé stesso senza essere "superato".

A.Einstein.

DIRITTO DEL LAVORO

LE OPPORTUNITÀ DEL LAVORO FLESSIBILE: IL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE



Giovanni CRUCIANI

Consulente del Lavoro
ANCL Unione Provinciale di Perugia
Membro del Centro Studi Nazionale ANCL

Sommario:

1. La necessità di flessibilità
2. L'opportunità del contratto di lavoro intermittente
3. Le caratteristiche del lavoro a chiamata

1. La necessità di flessibilità

C'è voglia di flessibilità, o meglio, vi è una esigenza degli imprenditori di individuare possibili forme di flessibilità contrattuale.

Non si spiega altrimenti questo forsennato ricorso al contratto a tempo determinato o a forme contrattuali che possano avere meno vincoli possibili.

Come mai?

Domanda retorica se si pensa a quello che sta accadendo e alla crisi economica che da qualche anno attanaglia l'economia mondiale ed anche nostra e che non è per nulla alle spalle.

Forse a qualcuno può far comodo dire che gli imprenditori non sanno programmare, ma a ben vedere sfido chiunque a scommettere in un futuro migliore o ad avere le idee chiare su come sarà domani.

Ed allora via con la ricerca di possibili forme di contratto a termine, via con il tentativo di prefigurare contratti di collaborazione poco fondati, via con la ricerca ad un contratto che può essere attivato secondo le necessità sempre che non venga previsto l'obbligo di risposta alla chiamata.

Ci sono due spinte contrapposte che corri-

spondono ad altrettante esigenze, da una parte chi vorrebbe utilizzare la forza lavoro solo quando serve ed effettivamente preoccupata di dover rispettare il contratto di lavoro sottoscritto anche quando le commesse di lavoro non ci sono e dall'altra parte l'esigenza di dare una stabilità ed una sicurezza che consenta di programmare ai lavoratori il proprio futuro. Il compito di chi decide non dovrebbe essere quello di accontentare l'una o l'altra esigenza ma probabilmente quello di porre le condizioni favorevoli o i paletti quando serve affinché se il primo trova soddisfazione indirettamente anche gli altri ne traggono benefici.

Si tratta di saper leggere il momento che di volta in volta si presenta e supportare la parte che in quel dato momento storico ha necessità di aiuto. Quello che manca da troppo tempo è questa facilità di lettura e quello che si lamenta è una incapacità conclamata di porre rimedio intervenendo alla soluzione del problema.

Soluzione che in tempo di pandemia non è e non può essere quella del divieto di licenziamento, quella di intervento a pioggia degli ammortizzatori sociali né tanto meno agevolazioni contributive poco strutturate e per niente mirate allo sviluppo ma solo con effetti conservativi.

Manca una visione economica che possa guidare la ripresa economica perché se ci fosse la ripresa economica l'impresa non utilizzerebbe più gli strumenti di cassa integrazione, non penserebbe più ai licenziamenti ed assumerebbe nuovi lavoratori anche in assenza di agevolazioni contributive.

2. L'opportunità del contratto di lavoro intermittente

In questo scenario, il **contratto di lavoro intermittente** (o lavoro a chiamata o job on call) è uno strumento di flessibilità per lo sviluppo

economico e per cavalcare la ripresa o è uno strumento utile alle imprese per sopravvivere in questo momento.

Attualmente non è uno strumento volano, ma meramente di retroguardia. Invece, a giudizio di chi scrive, è pronto a diventare un aiuto importante sia per le aziende che per i lavoratori. Con un pò di ottimismo, il contratto di lavoro a chiamata tornerà ad essere quello strumento per cui era stato pensato, che consentirà ai lavoratori di aumentare il reddito con lavori saltuari e, contemporaneamente, sarà utile agli imprenditori che a fianco dei lavoratori stabili, nelle punte di lavoro, potranno avvalersi di lavoratori saltuari e perfettamente in regola con quanto previsto in materia di assunzioni e contribuzioni.

Se utilizzato nel modo corretto, tornerà ad essere lo strumento che era stato pensato dal D.lgs. n. 276/2003 quando per la prima volta venne introdotto nel nostro ordinamento.

Il contratto di lavoro a chiamata, infatti, introdotto dalla legge Biagi, è stato ridisegnato con il D.lgs. n. 81/2015, di riordino delle tipologie contrattuali conservando peraltro le caratteristiche che aveva in precedenza.

Infatti, gli artt. 13 e 18 ridisegnano le disposizioni lasciando pressoché inalterate le caratteristiche strutturali dell'istituto, e lo inseriscono all'interno dell'impianto del decreto legislativo. Dunque, anche al contratto a chiamata si applica l'art. 51 con tutto quel che ne consegue. Si tratta della possibilità concessa alla **contrattazione collettiva, territoriale ed aziendale di modificare le condizioni previste dalla legge**, personalizzandole e rendendo operativo l'istituto anche in deroga alle previsioni normative purché tale contrattazione intervenga con i sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

L'art. 13 prevede, infatti, che i casi di utilizzo siano individuati dalla pattuizione collettiva e che, in mancanza della stessa, essi vengano individuati con D.M. del Ministro del Lavoro o con il richiamo al "sempre verde" [R.D. n. 2657/1923](#). Viceversa, nel caso in cui la contrattazione collettiva normasse l'istituto non

vi sarebbero limiti di età, cosa che, invece, avviene in altre due ipotesi legali previste dalla norma:

- quella del contratto sottoscritto con soggetti di età inferiore ai 24 anni, purché la prestazione termini entro il venticinquesimo anno;
- quella del contratto sottoscritto con lavoratori "over 55".

In tali ipotesi non c'è una alcuna delimitazione per mansioni o qualifiche, potendo il lavoro intermittente operare come si dice con termini calcistici "a tutto campo".

Limiti temporali sono fissati dall'art. 13, comma 3 che, ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, dove viene previsto che il lavoro "a chiamata", con lo stesso datore di lavoro è ammesso, per un periodo complessivamente **non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni** e che il superamento di tale limite comporta la trasformazione del rapporto in contratti di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

3. Le caratteristiche del lavoro a chiamata

Va detto, inoltre, che il contratto a chiamata va stipulato per iscritto e che la comunicazione di instaurazione del rapporto deve essere inviata telematicamente al sistema delle comunicazioni obbligatorie.

Il contratto può essere sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, ed in questo secondo caso occorre versare il contributo addizionale dell'1,40% (art. 2, comma 28, primo periodo, [della legge n. 92/2012](#)), mentre per quanto riguarda lo 0,50% progressivo si ritiene che non sia dovuto visto che il secondo periodo introdotto dall'art. 3 del [D.L. n. 87/2018](#) fa riferimento, esclusivamente ai contratti a tempo determinato, con esclusione di quelli domestici e dei contratti in somministrazione. A conferma di questo la [circolare INPS n. 121 del 6 settembre 2019](#) **non fa alcun riferimento esplicito al pagamento dello 0,50% nei casi di lavoro intermittente a termine.**

Il contratto di lavoro intermittente è vietato in alcuni casi individuati dall'art. 14, ove sono compresi: il divieto di sostituzione di lavoratori in sciopero, l'utilizzazione di lavoratori in sostituzione di altri con la stessa qualifica in integrazione salariale o di lavoratori licenziati a seguito di procedura collettiva, l'utilizzazione senza valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Una volta instaurato il rapporto, prima della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni non superiore a 30 giorni va comunicato, al sistema informatico del Ministero, la durata delle stesse, con le modalità previste in un apposito decreto interministeriale del 27 marzo 2013 e nella successiva circolare n. 27 del 27 giugno 2013. In mancanza di tale comunicazione è prevista una sanzione amministrativa in caso di inottemperanza, e senza diffida, di un importo compreso tra 400 e 2.400 euro per ciascun lavoratore interessato. Dal momento che non è prevista la diffida non si può pagare la sanzione amministrativa con l'importo minimo.

Il contratto a chiamata può essere stipulato con l'indennità di disponibilità e, quindi, con obbligo di risposta da parte del lavoratore o senza indennità di disponibilità, come quasi la totalità di questi contratti, e con la possibilità, dunque, da parte del lavoratore di essere assolutamente libero di decidere se rispondere o meno alla chiamata.

Prevedere l'**indennità di disponibilità** assicura al datore di lavoro la certezza della prestazione, ma per questo occorre corrispondere mese per mese l'importo previsto, anche in assenza di prestazione. Su tale importo sono dovuti i contributi previdenziali ed assistenziali. I contratti a chiamata esistenti sono in larghissima parte senza indennità di disponibilità.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale viene **riproporzionato** in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda la retribuzione e le ferie, i trattamenti di malattia

e infortunio, congedo di maternità e parentale così come tale proporzione vale per il calcolo in organico del lavoratore intermittente che conta in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto.

In conclusione, in un periodo dove l'organizzazione aziendale cerca di adattarsi alle esigenze imposte dalla crisi, avere a disposizione uno strumento come il contratto di lavoro intermittente può essere un'opportunità in più.

DIRITTO DEL LAVORO

SMART WORKING E TELELAVORO: DALL'EMERGENZA ALLA STABILIZZAZIONE



Fabrizio MORCHIO
Consulente del Lavoro
ANCL Unione Provinciale di Cuneo

Sommario:

1. Introduzione
2. Il telelavoro
3. Lo smart working
4. I vantaggi e le criticità delle modalità di lavoro a distanza La necessità di flessibilità

1. Introduzione

Ogni giorno la stampa nazionale, la radio, la televisione non fanno che parlare di smart working.

Il motivo è semplice: si tratta di una modalità lavorativa nella quale ci hanno costretto ad operare durante il periodo di lockdown e che ci interesserà soprattutto adesso che dalla chiusura siamo usciti (si spera).

Tale tema è di interesse per due motivi.

Il primo è l'estrema attualità: lo abbiamo vissuto, lo stiamo vivendo e lo vivremo in modo molto significativo perché probabilmente sarà destinato a cambiare numerose delle nostre abitudini lavorative. Chi scrive ritiene che lascerà il segno perché è stato un esperimento forte, molto diffuso, sia dal punto di vista numerico dei lavoratori coinvolti e sia perché ha interessato tutto il territorio, non solo nazionale ma il mondo intero.

Il secondo motivo, quello più tecnico-giuridico, è che è stato detto e scritto di tutto in merito. Chi di noi si interessa particolarmente di queste forme lavorative avrà notato che ci sono tanti elementi da approfondire, tanti errori da correggere, e noi dobbiamo porci,

come operatori sociali, l'obiettivo di portare il nostro contributo in una modalità di organizzazione lavorativa così importante.

Sono stati e continuano ad essere usati strumenti normativi che non sono proprio quelli che nei fatti vengono attuati e, come vedremo, molto frequentemente, rispetto allo smart working, è stato attuato il telelavoro. Questo per i non addetti ai lavori è un peccato veniale; le imprese hanno ben altro a cui pensare che non alla distinzione sottile tra lo smart working e telelavoro, però il Pubblico Amministratore, il Legislatore e noi operatori questa distinzione dobbiamo farla.

Il Ministro del Lavoro, nel parlare di smart working, ha affermato che considerata la diffusione che ha avuto, sarà necessario intervenire dal punto di vista normativo. Tale affermazione fa sussultare, perché forse le imprese possono anche non esserne a conoscenza, ma il Ministero dovrebbe con chiarezza sapere che due anni fa il legislatore è intervenuto normativamente sul tema, dettando puntualmente una serie di articoli che hanno disciplinato questa modalità lavorativa.

Il lavoro, in questi tempi di emergenza Covid-19, sarà ancora più smart e ancora più solidale. Vedremo quanto questo lavoro stia diventando agile e solidale e vedremo anche come la pandemia da coronavirus abbia prodotto divisioni e cambiamenti molto significativi nell'organizzazione del mondo del lavoro. Talmente significativi da dover essere necessariamente considerati da oggi in avanti.

Il professor Antonello Soro, che è stato presidente dell'autorità garante per la protezione dei dati personali dal 19 giugno 2012 al 28 luglio 2020, nella presentazione della relazione 2019 su protezione dati emergenza e democrazia, ha esordito con queste parole: *"Il diffuso ricorso allo smart working, generalmente necessitato e improvvisato..."*. Egli usa i due

termini più appropriati che potesse individuare: necessitato, in quanto siamo stati obbligati a quell'utilizzo, improvvisato, nel senso che ognuno lo ha gestito nella maniera più consona alle proprie esigenze.

Lo smart working ha catapultato una quota significativa della popolazione in una dimensione delle cui implicazioni non sempre si ha piena consapevolezza, e a cui va impedito ogni uso improprio.

Per raggiungere un certo grado di consapevolezza, è necessario fare un'analisi puntuale degli elementi caratterizzanti lo smart working e il telelavoro, nonché la comparazione tra queste due modalità; comparazione che produce risultati davvero molto interessanti. Ora che siamo usciti dal lockdown, si tenterà di andare alla stabilizzazione, sia economica che sociale, del nostro e degli altri paesi, e a questo punto l'uso dello smart worker non dovrà più essere improprio. Per noi addetti ai lavori credo sia ben noto che lo strumento più utilizzato sia stato il telelavoro piuttosto che lo smart working.

L'essere costretti a lavorare da casa ci è stato imposto principalmente dalle esigenze di tutela sanitaria: evitare l'affollamento nei luoghi di lavoro, gli assembramenti e gli spostamenti, che peraltro gli stessi DPCM ci impedivano di effettuare. Ricordiamo le montagne di autorizzazioni e le autocertificazioni che ogni momento si succedevano. L'attività lavorativa è stata obbligatoriamente decentrata presso le sedi abitative dei lavoratori, anche perché soltanto in questo modo molte aziende hanno avuto la possibilità di poter continuare la propria attività.

La verità è che poi, usciti da questa fase pressante e grave di epidemia, i più si sono entusiasmati di queste esperienze lavorative.

La questione dello smart working e del telelavoro è più complessa e articolata di quanto non possa apparire a questa prima considerazione. È necessario, pertanto, un giudizio più ponderato e consapevole, e quindi una valutazione più approfondita e serena, che parta dall'analisi degli elementi caratterizzanti, dalle

puntualizzazioni più giuridiche e più tecniche sulle due modalità lavorative.

Entrambe hanno una fonte normativa; lo smart working trae la propria origine dalla Legge n. 81/2017. Il telelavoro, invece, ha avuto la sua genesi da un accordo interconfederale, ed è interessante notare che ha una datazione di origine di 17-18 anni precedente allo smart working.

Sono molto simili su certi aspetti, ma molto diversi su tanti altri, ed è proprio facendo chiarezza che si può arrivare ad una valutazione più obiettiva e fondata sia degli indiscutibili vantaggi che delle molte criticità connesse a queste due tipologie lavorative.

Lo smart working, come detto, è normato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, la quale, agli articoli dal 18 al 23, disciplina molto dettagliatamente, forse persino in maniera eccessiva, tale modalità lavorativa. La definizione stessa che fornisce il legislatore di lavoro agile, è che consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

- a) **esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno** ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- b) possibilità di **utilizzo di strumenti tecnologici** per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- c) **assenza di una postazione fissa** durante i periodi di lavoro svolto all'esterno dei locali aziendali.

È puntualissimo ciò che dice il legislatore: è una prestazione di lavoro subordinato, a differenza del telelavoro, che invece può essere svolto come rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato, e autonomo. Occorre fare un riferimento all'art. 2094 del codice civile, che definisce che il *"lavoratore subordinato è colui che si obbliga a collaborare nell'impresa, con l'attività manuale o intellettuale, sotto la direzione e il controllo del datore di lavoro"*. Quindi questo eccessivo svincolo dalla subor-

dinazione non esiste perché la stessa Legge lo definisce un lavoro subordinato, che nel nostro ordinamento giuridico è ben definito dal 2094.

Quanto all'esecuzione della prestazione lavorativa *"in parte all'interno dei locali aziendali in parte all'esterno"* è un punto disatteso nell'applicazione che si sta facendo dell'istituto.

La terza considerazione consiste nel fatto che quando il lavoro viene svolto all'esterno dell'azienda dovrebbe essere sempre in assenza di una postazione fissa, cosa che invece avviene.

Alla luce di tali riflessioni sembra che spesso ci troviamo innanzi ad ipotesi di telelavoro e non di smart working come definito dalla legge.

In materia di smartworking lo stesso Governo, durante l'emergenza sanitaria da covid-19, ha dato delle indicazioni di tipo normativo, ad avvalorare quelle già esistenti per Legge.

Con il DPCM del primo marzo 2020, si dice che la modalità di svolgimento del lavoro in smart working deve essere **incentivata** anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti, perché deve essere utilizzato dai datori di lavoro per ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni. E cita espressamente la Legge n. 81/2017. Anche qui c'è una contraddizione, poiché si aggiunge **"anche in assenza di accordi individuali"**.

È evidente l'intento del Governo di accelerare e di semplificare l'utilizzo dello smart working in quel periodo di emergenza. Però la verità è che un lavoro agile in assenza degli accordi individuali previsti dalla Legge, è un rapporto che difficilmente si riesce a disciplinare, perché sono proprio gli accordi individuali quelli che dettano tutte le regole sulla modalità di esecuzione in smart working. Il successivo DPCM raccomanda il massimo utilizzo della modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza. Quindi il Governo accentua la possibilità che le aziende diano ai propri lavoratori di lavorare presso il proprio

domicilio o in modalità a distanza.

Oltre ai due DPCM citati, sono intervenuti anche il D.L. Cura Italia e il D.L. Rilancio.

Il Cura Italia, D.L. n. 18/2020, già stato convertito nella l. n. 27/2020, ha previsto un'ulteriore possibilità, e cioè il **diritto ai lavoratori disabili**, o che hanno nel proprio nucleo familiare un lavoratore disabile, di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione che sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Queste sono modalità discrezionali difficili da poter essere delineate con un contorno chiaro. Chi stabilisce quando lo smart working è compatibile con le caratteristiche della prestazione? L'azienda o il lavoratore?

Evidentemente tutti e due, però sorgeranno tantissime diatribe, perché l'azienda incentiverà o disincentiverà lo smart working, accampando le proprie motivazioni, mentre il lavoratore probabilmente tenderà al contrario. La legge vigente stabilisce, inoltre, che il lavoratore del settore privato con ridotta capacità lavorativa, **ha il diritto di precedenza** nell'accoglimento dell'istanza di prestazione lavorativa in smart working.

Il Decreto Rilancio, D.L. n. 34/2020, ha concesso fino al 31 luglio, ai genitori lavoratori dipendenti del settore privato, che hanno almeno un figlio minore di 14 anni, il diritto al lavoro agile anche in assenza degli accordi individuali, a condizione che tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa fosse compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa. Tale termine è stato poi prorogato al 14 settembre dal D.L. n. 83/2020.

Il D.L. 8 settembre 2020, n. 11 ha, infine, previsto il lavoro agile per i genitori durante il periodo di quarantena del figlio under 14 per contatti scolastici.

2. Il telelavoro

Il telelavoro trae la sua origine da un accordo interconfederale del 2004. Quindi è stato disciplinato 16 anni fa.

Sia il telelavoro che lo smart working si prefiggono di aumentare la produttività e la qualità

della prestazione, e il primo degli obiettivi è quello di conciliare i tempi di vita e lavoro aumentando il benessere e la soddisfazione del lavoratore, con i conseguenti benefici per il datore di lavoro: ottimizzare e ridurre i costi di esercizio e di produzione, ridurre i costi di carburante e di viaggio e ridurre l'inquinamento. Abbiamo già visto come il telelavoro possa configurarsi come attività di lavoro autonomo, parasubordinato e subordinato.

Riferiamoci alla parte subordinata, l'unica che può essere comparata con il lavoro agile.

Il telelavoro viene svolto al di fuori dei locali aziendali, comunque in una sede fissa, in genere l'abitazione o un posto all'uopo attrezzato. Quindi, da questo punto di vista, il lavoratore che svolge la propria attività all'esterno dell'azienda in una sede fissa si può identificare come un telelavorista piuttosto che uno smart worker.

Anche per il telelavoro è necessario un accordo scritto, che può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato, sia all'inizio che durante il rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro fornisce al lavoratore tutti gli strumenti necessari allo svolgimento dell'attività, garantendone la manutenzione.

Il telelavorista gestisce autonomamente l'organizzazione del proprio tempo di lavoro con il solo obbligo del riposo settimanale.

È ovvio che il datore di lavoro abbia tutta una serie di modalità per esercitare il proprio potere direttivo di controllo sull'attività, anche attraverso sistemi telematici e accessi concordato presso l'abitazione del lavoratore.

Il telelavorista ha tutti i diritti normativi ed economici previsti per un lavoratore comparabile che svolge l'attività all'interno dell'azienda. Il legislatore del 2017 è stato meno accorto di quello del 2004, ponendo più vincoli di quanti non ne avesse il telelavoro.

Il datore di lavoro deve garantire la sicurezza, facendosi recapitare dal lavoratore tutti i certificati di conformità degli impianti.

Il telelavorista ha le stesse tutele normative, economiche e sindacali dei lavoratori interni ed ha anche i benefici che le Leggi possono

accordare a queste modalità, siano essi fiscali, contributivi o normativi. Addirittura, se l'accordo di telelavoro è fatto per motivi legati ad esigenze di conciliazione di tempi di lavoro e di vita, con accordo collettivo può essere previsto che quel lavoratore non faccia parte del computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari norme e istituti.

3. Lo smart working

Così come il telelavoro, anche lo smart working non è una tipologia contrattuale, ma una **modalità di svolgere la prestazione lavorativa**. Quindi può fare lo smart worker sia un assunto a tempo indeterminato che un assunto a tempo determinato, sia un assunto a tempo pieno che a tempo parziale. A differenza del telelavoro però lo smart working è una modalità di lavoro che si riferisce esclusivamente a un rapporto di lavoro subordinato, quindi con tutti i vincoli previsti dal 2094 del codice civile. Inoltre, l'attività del lavoratore viene svolta in parte all'interno dei locali aziendali, in parte all'esterno, ma in tale ultimo caso **non in una postazione fissa**. Questo sta a significare che la postazione in cui opera il lavoratore non debba essere necessariamente l'abitazione del lavoratore. Di conseguenza, si sottolinea ancora, che coloro che svolgono la propria attività soltanto presso la propria abitazione non dovrebbero essere considerati smart workers ma telelavoristi.

È necessario un accordo scritto tra le parti, reversibile, e nel senso che entrambe le parti possono recedere secondo tempi e modalità previste, come per il telelavoro.

Tuttavia, il Governo, come si è visto, per incentivare tale modalità lavorativa in questo periodo pandemico, ha acconsentito all'assenza di accordo scritto, con la conseguenza che risulta maggiormente difficile disciplinare lo smart working, perché è proprio nell'accordo che vengono disciplinate tutte le modalità di svolgimento.

Una peculiarità dello smart working rispetto al telelavoro è che l'attività lavorativa è **or-**

ganizzata per fasi, cicli ed obiettivi. Questo non svincola però lo smart worker e il datore di lavoro dal rispetto di tutti i vincoli tipici del lavoro subordinato.

È prevista la **possibilità di utilizzo degli strumenti tecnologici** messi a disposizione dal datore di lavoro, ma smart worker può essere anche un lavoratore che non utilizza strumenti tecnologici.

L'utilizzo dello smart working era stato limitato, fino a questi periodi di emergenza sanitaria, a percentuali minime, che variavano dal 4 al 7%, ed interessavano soltanto le imprese medio-grandi aziende. Oggi nelle aziende si è arrivati a una media del 17/18%, e in alcuni comparti della Pubblica Amministrazione, durante i periodi di lockdown è stato utilizzato fino al 92%.

Lo smart worker svolge la propria prestazione lavorativa **senza particolari vincoli di orario** ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivante dalla Legge e dalla contrattazione collettiva. Il telelavoro posto dall'accordo interconfederale del 2004 prevedeva il solo limite del riposo settimanale. Invece, se la contrattazione collettiva pone dei vincoli più stressanti e più significativi sui riposi giornalieri e settimanali, lo smart worker ne è destinatario.

Inoltre, per le prestazioni al di fuori dei locali aziendali, non è prevista una postazione fissa, ma variabile. Pertanto, in assenza di accordo non c'è statuizione della stessa, e quindi le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo vengono limitate.

Ecco, a giudizio di chi scrive, una delle incongruenze tecnico-giuridiche: è un rapporto di lavoro subordinato e come tale con tutti i vincoli e i requisiti del lavoro dipendente, tra cui il potere direttivo, ma questo risulta difficilmente esercitabile.

Una peculiarità dello smart working, non prevista per il telelavoro, è il cosiddetto diritto alla disconnessione, cioè a momenti di non disponibilità del lavoratore; queste pause venivano pattuite nei regolamenti e negli accordi che si facevano prima del periodo di emergenza sa-

nitaria; ora in assenza degli stessi non si capisce come possano essere disciplinati.

Il trattamento economico e normativo dello smart worker è lo stesso dei lavoratori interni che svolgono **le medesime prestazioni**. Quindi non più attività comparabili (come per il telelavoro), ma le medesime prestazioni. Ora, le prestazioni di uno smart worker, il quale per legge e per sua natura lavora sempre all'esterno e in posti diversi, si ritiene non possa avere le medesime prestazioni che svolge un lavoratore in azienda. Potrà, invece, vedere all'interno dell'impresa un lavoratore che svolge **prestazioni comparabili**, come in effetti diceva il redattore dell'accordo interconfederale nel 2004.

Per quel che riguarda **la sicurezza sul lavoro** il lavoratore deve essere portato a conoscenza di tutti i rischi specifici e generali.

Inoltre, il lavoratore agile ha le stesse tutele normative, economiche, sindacali, assicurative e previdenziali proprie dei lavoratori in azienda.

In base alle considerazioni esposte, pare evidente che oggi le modalità di svolgimento del lavoro in smart working adottate, sembrano in realtà configurarsi come situazione di telelavoro.

4. I vantaggi e le criticità delle modalità di lavoro a distanza

Le modalità lavorative a distanza consentono una maggiore produttività. A tal proposito, occorre evidenziare che la produttività maggiore non è un valore assoluto, ma dipende dalla modalità con la quale si svolge il lavoro, dal tipo di lavoro, e quindi dalle mansioni e dalle funzioni e dai ruoli dei lavoratori, nonché dalla specificità dell'attività lavorativa dell'azienda.

a) Vantaggi per i lavoratori

I vantaggi per i dipendenti provengono dalla maggiore discrezionalità e flessibilità nello svolgimento del lavoro. È chiaro che il lavoratore gestisce meglio il proprio lavoro. È possibile una **maggiore soddisfazione** e un mag-

gior trasferimento di energia e risorse positive dal lavoro alla famiglia. Lavorando in casa è possibile redistribuire energie all'**attività familiare**, a quella affettiva, e ridurre questa disponibilità in certi momenti.

Miglioramento della **capacità di pianificazione**: il lavoratore, dovendo gestire lavoro e famiglia, svilupperà il proprio senso e la capacità pianificatrice imparando a pianificare meglio i propri tempi.

A ciò vanno aggiunti il contenimento del traffico, delle spese di carburante e dell'inquinamento.

b) Vantaggi per le imprese

Se abbiamo considerato che lo smart working renda più produttiva l'attività lavorativa, come in molti casi è, sicuramente c'è una **minore necessità di turnover** del personale, in quanto un lavoratore, soddisfatto perché favorito e accreditato, più difficilmente abbandonerà il lavoro, sollevando il datore di lavoro dall'obbligo di gestire il turn over.

È, invece, importante la **riduzione dei costi sociali di strutturazione e ristrutturazione delle postazioni di lavoro**, non necessitando l'organizzazione e l'allestimento degli spazi di lavoro, dell'installazione di impianti di condizionamento, di illuminazione, di areazione nonché l'arredamento. Una curiosità: persino molte agenzie immobiliari hanno pubblicizzato un proprio prodotto partendo dall'esigenza del lavoratore smart worker e telelavorista, offrendo sistemazioni abitative con migliori e più consone distribuzioni dei locali, per tenere conto dell'esigenza lavorativa a distanza.

Ci possono essere, però, **criticità per i lavoratori e per i datori di lavoro**.

c) Svantaggi per i lavoratori

In alcuni momenti vi può essere, ad esempio, un rallentamento dei ritmi produttivi o una difficoltà di comunicazione a causa di influenze esterne. La presenza dei familiari rende più difficile la concentrazione e aumenta le distrazioni. Anche la mancanza di controllo diretto potrebbe favorire il rallentamento dei ritmi di

lavoro.

Un'ulteriore considerazione va fatta in termini di perdita, nel tempo, di **realizzazione e di progressione di carriera**. È probabile che il lavoratore che si allontana dall'ambiente di lavoro, lavorando da remoto, avrà meno opportunità di progressioni di carriera rispetto al lavoratore in presenza. Il continuo contatto con il lavoratore in presenza, lo stimolo, la richiesta, l'efficienza, l'efficacia potrebbe creare maggiore opportunità di prevederne una progressione di carriera.

Vi è poi il tema dell'**insufficienza di relazione con capi e colleghi di lavoro**. I colleghi sono anche persone con le quali ci si confronta. Il miglioramento della performance lavorativa viene spesso a scapito della qualità delle relazioni. Il lavoratore potrà diventare esperto a svolgere un determinato lavoro, ma tutto a scapito di attività collegate, altrettanto interessanti, complementari, che si perdono non avendo nessuno vicino.

d) Svantaggi per le imprese

Le criticità possibili per le imprese sono rappresentate dalla riduzione della produttività e dell'efficacia del potere direttivo. In certe situazioni la produttività potrebbe non aumentare ma diminuire.

Le **capacità di controllo e di monitoraggio dei risultati** ottenuti dal lavoratore sembrano ridotte. Spesso, inoltre, ci sono collegamenti telematici difficili, perché il lavoratore non è sempre agevolmente collegato ad internet.

Vi sono, poi, dei dispendi di tempo e di costi per la formalizzazione e la pianificazione del lavoro, date dalla necessità di redazione di appositi regolamenti e accordi, inevitabilmente diversificati da quelli destinati ai lavoratori in presenza.

In conclusione, due brevissime annotazioni. L'università Cattolica di Milano, nell'analisi delle nuove allocazioni delle sedi lavorative, scrive che i **luoghi di lavoro non sono solo spazi dove si espleta una prestazione lavorativa, ma sono anche luoghi di comunità che rispondono a bisogni di socialità, sono luoghi**

dell'apprendimento sociale e della crescita, sono luoghi di costruzione dell'identità professionale e personale. Ecco perché lavorare solamente da casa, spesso penalizza. Si rende necessaria una compensazione per la perdita della condivisione.

Risulta pertanto indispensabile organizzare adeguatamente il lavoro, stabilire bene le modalità di controllo della prestazione e di monitoraggio degli obiettivi, attenzionare la situazione familiare del lavoratore, dei suoi conviventi e della sua organizzazione di vita.

Un'ultima considerazione: il telelavoro produrrà un effetto al quale pochi di noi hanno pensato, e cioè il nuovo ritorno dalla città alla provincia. Noi abbiamo bar, ristoranti, punti di ristoro nelle city dove si lavora, ma la diffusione del lavoro da casa determinerà anche una **redistribuzione** dei punti di ristoro, dei bar, dei ristoranti, dei locali e il fenomeno della delocalizzazione è stato devastante negli ultimi tempi. Ma la delocalizzazione peggiore sarà quella intellettuale, che determinerà fenomeni di nuova concorrenza. Ci saranno offerte lavorative da altri paesi che offriranno prestazioni, anche ad alto contenuto professionale alle stesse o addirittura migliori condizioni di quelle italiane. Quindi anche la concorrenza diventerà più esasperata di prima.

Al termine delle considerazioni esposte una domanda sorge spontanea: *“Ma allora abbiamo sbagliato a fare tutte le comunicazioni semplificate dello smart working, quando abbiamo capito che nella maggior parte dei casi si è realizzato il telelavoro?”*.

In realtà non abbiamo sbagliato niente, l'anomalia è già stata creata all'origine, dal legislatore e dal pubblico amministratore, che hanno voluto intendere per smart working quello che è telelavoro.

DIRITTO DEL LAVORO

SMART WORKING: POSSIAMO PERMETTERCI DI NON APPLICARLO?



Valentina NARDI
Consulente del Lavoro
ANCL Unione Provinciale di Perugia

Sommario:

1. Introduzione
2. **Lo smart working rappresenta un'opportunità per le imprese?**
3. **Una disorganizzata risposta all'emergenza**
4. **Il grande equivoco**
5. **Smart working: la risposta pianificata di cui abbiamo bisogno**
6. **Nuovi paradigmi per il Consulente del Lavoro**

1. Introduzione

Da diversi anni si annuncia il collasso del sistema economico e sociale nel XXI secolo, causato da crisi di diversa natura: cambiamento climatico, migrazioni, instabilità dei mercati, virus incontenibili e altri eventi ai quali dobbiamo prepararci.

Il Coronavirus rappresenta uno di questi scenari predetti, al quale abbiamo risposto in maniera disorganizzata, cercato di salvare il salvabile, soprattutto nel lavoro.

Nel dubbio che il virus si estingua o si ripresenti, stiamo attuando un faticoso ritorno alla realtà precedente, lamentandoci delle cose che non funzionano e degli aiuti che non arrivano. Non siamo ancora riusciti a sfruttare i recenti eventi per farne un volano evolutivo. Continuiamo a rimuovere le cause del problema: la scelta di un sistema economico e sociale non più sostenibile. La sfida è complessa perché occorre una metamorfosi profonda, che sappia capovolgere i privilegi in svantaggi

ed incentivare il cambiamento.

2. **Lo smart working rappresenta un'opportunità per le imprese?**

Dei 23 milioni di lavoratori attuali, circa 14 milioni potrebbero effettuare il lavoro agile eppure, a ottobre 2019, il numero di smart worker era pari a 570 mila unità (Dati aggiornati a ottobre 2019 Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano).

In particolare, le iniziative di transizione hanno coinvolto:

- il 58% delle grandi aziende
- il 12% delle PMI
- il 16% delle Pubbliche Amministrazioni.

In queste realtà organizzative il passaggio si è verificato tramite:

- un programma strutturato riguardante **strumenti digitali, innovazioni organizzative e formazione mirata**.
- un modello misto che ha riguardato circa la **metà dell'organico**, per una media di 8 giorni al mese.

I progetti strutturati hanno portato molti benefici che l'osservatorio del Politecnico di Milano ha puntualmente evidenziato.

Per fare un esempio, gli smart worker:

- sono molto più soddisfatti del proprio lavoro, 76%, rispetto al 55% degli altri lavoratori;
- sono più capaci di responsabilizzazione rispetto agli obiettivi aziendali, di flessibilità nell'organizzare le attività lavorative, di bilanciare l'uso delle tecnologie digitali con gli strumenti tradizionali di collaborazione. La cosiddetta "attitudine smart" varia dal 17% dei lavoratori tradizionali al 35% di quelli agili.
- conciliano meglio la loro vita provata con quella lavorativa come indicato dal 78%

del campione.

I lavoratori smart hanno benefici in termini di risparmi economici e di tempo legati agli spostamenti e possono organizzare più autonomamente il proprio lavoro. Questo aumento del benessere dei lavoratori ricade sull'azienda in termini di motivazione, engagement dei dipendenti e produttività. Riduzione dei costi fissi e razionalizzazione degli spazi. Non solo, il lavoro agile è molto importante per la riduzione del traffico e dell'inquinamento.

In sostanza, lo smart working sembrerebbe presentare solo dei vantaggi! Eppure da marzo 2020 abbiamo assistito ad una situazione che sembra smentire questo dato, perché?

3. Una disorganizzata risposta all'emergenza

Nell'arco di un mese, l'emergenza Covid-19 ha precipitosamente portato il numero di lavoratori agili a 8 milioni.

Quello che doveva essere un passaggio graduale e organizzato è diventato un salto nel buio per imprese e dipendenti. Questi hanno sperimentato un modello di telelavoro totalizzante che non possiamo definire smart working, ma **home working**.

Dai primi risultati dell'home working, raccolti tra clienti e colleghi, emerge un quadro variegato, rappresentato da lavoratori per lo più stanchi di operare **senza limiti di tempo e senza obiettivi definiti**. Alcuni manager si dichiarano spaesati e in assenza di strumenti di controllo per poter effettuare una valutazione della produttività, completamente influenzata dallo shock economico in corso. Gli strumenti informatici sono risultati spesso inappropriati producendo un senso d'inadeguatezza anche nei lavoratori. La conciliazione con la vita privata in alcuni casi è stata fallimentare a causa della chiusura delle scuole e dell'impossibilità di uscire di casa. Un problema che ha gravato in particolar modo sulle lavoratrici e sulle famiglie mono genitoriali.

Un circolo vizioso di misure approssimative. In molti casi è stato un flop!

Nella fase due molte aziende hanno richia-

mato i propri lavoratori in ufficio. Alcune volte sono gli stessi home worker a voler tornare nelle aziende perché la disorganizzazione complessiva impone un ritorno ai precedenti equilibri.

Ci sono anche dei casi di virtuosismo, di lavoratori e organizzazioni che hanno saputo adeguarsi e sfruttare la quarantena in forma generativa. Al momento sembrano una minoranza, ciò è forse l'effetto di una comunicazione mediatica che incoraggia una narrazione della realtà selettiva e peggiorativa.

A fornire un primo resoconto è il report della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro "Tempo di bilanci per lo smart working. Tra rischio retrocessioni e potenzialità inesprese", realizzato a partire dai dati Istat:

"Dall'1,2% di occupati in modalità agile nel pre-pandemia si è passati all'8,8% nei mesi di lockdown. Quota che attualmente si attesta al 5,3%"

I dati ci dicono che il 40% dei lavoratori smart è tornato in ufficio, numeri confermati dalla circolazione di auto nelle grandi città. A Roma nell'ultimo mese la situazione del traffico è molto simile a quella pre-covid, riducendo i notevoli vantaggi in termini di inquinamento, tempo, stress e denaro destinato agli spostamenti. Un risparmio che si potrebbe allocare in altre attività e consumi così da aumentare il benessere individuale e collettivo. Tra l'altro, per scongiurare il contagio, molte persone prediligono il mezzo privato a discapito di quello pubblico, vanificando i miglioramenti ambientali fin qui raggiunti.

Anziché sfruttare la situazione per fare un balzo in avanti, stiamo cercando affannosamente di tornare indietro. Cosa sta succedendo?

4. Il grande equivoco

L'esperienza realizzata fino ad ora non ha nulla a che vedere con la transizione graduale, programmata e mista che permette allo smart working di manifestare i tanti suoi benefici.

Pertanto, non può né deve essere ad essa assimilata, nemmeno nominalmente! Nell'ultimo periodo siamo stati confinati in una qua-

rantena che ci ha isolato dal mondo esterno e abbiamo sperimentato un **home working disorganizzato e totalizzante**, che fortunatamente ci ha permesso di sopravvivere.

È importante sottolineare l'enorme differenza tra i due sistemi lavorativi.

Lo smart working è strutturato e programmato, l'home working è un rimedio tempestivo per superare un'emergenza alla quale eravamo impreparati.

Lo smart working può produrre dei vantaggi a cui non dobbiamo rinunciare per almeno tre motivi.

Il primo è di carattere **organizzativo**. Le aziende che vi aderiscono hanno riportato miglioramenti produttivi e innovazioni organizzative, che le altre per pigrizia si sono lasciate sfuggire. L'emergenza sanitaria ha dato una spinta al cambiamento da non perdere.

Il secondo motivo è di carattere **economico**. Dobbiamo prepararci ad una crisi economica profonda come conseguenza del lockdown. Lo smart working è un risparmio di cui lavoratori e aziende hanno bisogno in questo momento di crollo.

Il terzo è di carattere **evolutivo**. Ci sono previsioni chiare e affidabili che ci spiegano perché questo è solo uno degli eventi catastrofici che investiranno il nostro pianeta. Non c'è più tempo, dobbiamo cambiare rotta non solo per le future generazioni ad essere a rischio, ma anche per la nostra.

È urgente predisporre strumenti capaci di diminuire gli impatti negativi previsti riformando il mondo del lavoro. Occorre accompagnare le imprese proponendo percorsi di riorganizzazione aziendale che sappiano sfruttare i rimbalzi dell'economia per rinnovare la produttività.

Il ruolo dei Consulenti del Lavoro è in questo senso cruciale. Possiamo contrastare il superficiale adattamento all'emergenza informando imprenditori e imprenditrici sul futuro che ci aspetta.

Urge formulare un nuovo patto sociale, specifico per ogni sistema, che rappresenti un concreto passo in avanti nella cultura orga-

nizzativa e spiegare che le resistenze sono maggiormente motivate dalle paure che dai problemi, contrapponendoci ad esse con una comunicazione empatica, ma determinata, che sappia mostrare nella sostenibilità il sentiero della crescita. Ci sono opportunità per tutti, anche per le Pubbliche amministrazioni, inclusa la scuola.

È necessario sfatare gli equivoci e mostrare l'home working per quello che è stato: un modello temporaneo e posticcio, che ha dato diversi problemi. Soprattutto specificare che il lavoro agile non deve essere al 100% delle ore lavorative per dirsi vantaggioso. Questa credenza preoccupa molto aziende e lavoratori, generando ulteriori resistenze.

In questa ottica lo smart working merita di essere presentato come un progetto inserito in un percorso di crescita sostenibile. Creato attraverso una strategia chiara di breve, medio e lungo periodo. La sostenibilità non è solo quella ecologica, ma anche quella temporale. Se le aziende non imparano a prevedere gli scenari a lungo termine, anticipare gli andamenti di mercato e comprendere le dinamiche di consumo, non esiste supporto statale che possa determinare una vita duratura.

5. Smart working: la risposta pianificata di cui abbiamo bisogno

Occorre costruire dei modelli pianificati sulle specificità delle imprese, che sappiano rispondere alle molte variabili del sistema complesso di equilibri che fino ad oggi ha generato il funzionamento aziendale.

Il progetto che riguarda lo smart working va corredato da una serie di interventi e politiche che riguardano:

- **la partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale.** Il lavoratore non deve sentirsi isolato quando lavora fuori dall'ufficio, ma in un sistema di comunicazione che gli permetta di continuare a essere parte attiva dell'organizzazione. Occorre creare uno spazio virtuale di collegamenti che ricalchi quello fisico per il mantenimento delle relazioni.

- **la gestione del lavoro da remoto.** Sfatiamo la falsa credenza che il lavoro agile si possa svolgere solo a casa e solo full time. Ogni azienda in accordo con i propri lavoratori può decidere quante ore mensili o settimanali sono più adeguate per il proprio sistema. È possibile, ad esempio, stabilire accordi specifici e completi al 30%, 50% o 80% che prevedano organizzazioni e incentivi differenti. Questi modelli plurimi e misti di lavoro tradizionale - smart favoriscono un adeguamento graduale dei processi di lavoro e relazionali, sia per i manager che per i lavoratori. I risultati di questo approccio sono già stati misurati dall'Osservatorio del Politecnico di Milano.
 - **il management del tempo, degli obiettivi e dei risultati.** Il tempo di connessione e di disconnessione deve essere allineato al raggiungimento di risultati misurabili. Questo da un lato permette una gestione autonoma e responsabile del lavoro e dall'altro legittima la supervisione del manager, attraverso sistemi di misurazione e valutazione delle performance basate sui risultati e sui livelli di servizio.
 - **il supporto del welfare aziendale.** Le problematiche legate alla conciliazione vita privata – lavoro sono note alle imprese e sono già presenti piani di welfare, adeguatamente detassato, che non vengono applicati come si potrebbe. Una delle ragioni plausibili è che spesso la governance aziendale è maschile e a volte manca di sensibilità verso il mondo delle donne o delle esigenze della vita familiare.
 - **la formazione continua.** La formazione è spesso vista come un'aggravante dell'attività quotidiana. Non è semplice trovare criteri di correlazione diretta tra i risultati della formazione e l'aumento della produttività. Questo elemento disincentiva una consapevole **gestione strategica delle risorse umane**, ovvero la visione sistemica per cui lo sviluppo aziendale è strettamente legato alla crescita delle persone. Negli ultimi anni la formazione è divenuta in gran parte gratuita grazie all'utilizzo dei Fondi Interprofessionali e ad altri strumenti di finanziamento a disposizione delle imprese, eppure questo canale è ancora di dubbio vantaggio per gli imprenditori.
 - **l'adeguamento informatico.** La promozione dell'uso delle tecnologie digitali più innovative può diventare una leva per la trasformazione digitale dell'impresa e lo sviluppo delle conoscenze informatiche. L'esperienza che abbiamo appena attraversato può darci tutte le coordinate necessarie per capire di cosa ha bisogno l'azienda a livello digitale e favorire la creazione di un sistema virtuale efficace. Non mancano figure professionali in grado di creare o adattare strumenti informatici personalizzati alle necessità attuali.
 - **la razionalizzazione degli spazi e dei consumi.** Il lavoro agile può essere svolto ovunque e l'azienda la destinazione degli spazi, ad esempio attraverso postazioni di coworking, per generare un risparmio dei costi fissi.
 - **i contratti di prossimità.** Attraverso la contrattazione collettiva decentrata è possibile strutturare un programma d'interventi condiviso tra azienda e lavoratori. La contrattazione deve attuarsi per garantire un ascolto delle esigenze reciproche tale da permettere d'individuare accordi efficaci che una volta sottoscritti possano tradursi in comportamenti costruttivi.
- Questi sono solo alcuni degli elementi che devono essere parte di una struttura personalizzata e flessibile, perfettamente adeguata alle esigenze dell'impresa. Le resistenze da vincere sono ancora molte. L'Osservatorio del Politecnico ne cita alcune:
- mancanza d'interesse e resistenza da parte dei capi;
 - timore per la sicurezza dei dati;
 - attività poco digitalizzate/tecnologia inadeguata;
 - non consapevolezza dei benefici ottenuti;

6. Nuovi paradigmi per il Consulente del Lavoro

È necessario creare un collegamento fluido tra le professioni per non escludere aspetti del problema che suscitano inerzia di fronte al cambiamento. Aprirsi ad una **Consulenza di Processo** tramite una rete inter/transdisciplinare di supporto agli imprenditori al fine di costruire strategie aziendali complete e solide. Si prospetta un cambio di paradigma in termini di formazione all'imprenditorialità, che si può attuare con un dialogo tra professionisti specializzati in vari ambiti.

I Consulenti del lavoro posso essere un elemento determinante nell'edificare questo ponte interdisciplinare, nel formare gli imprenditori, nello stimolare appositi tavoli di lavoro, collaborazioni, accordi sindacali e tutto ciò che è necessario per incentivare misure configurate di passaggio allo smart working.

Si tratta di assumere la Professione nei suoi aspetti di supporto allo sviluppo d'impresa, al progresso economico e alla sostenibilità ambientale. Il ruolo sociale del Consulente del Lavoro è di grande rilevanza per un cambio di paradigma complessivo.

Siamo all'interno di un'epoca storica caratterizzata da grandi conflittualità espresse dall'opposizione tra inevitabili cambiamenti e imponenti resistenze. Impossibile per i professionisti non prenderne parte. Abbiamo una responsabilità sociale da svolgere.

**AREA
FISCALE**

AREA FISCALE

PER UNA RIFORMA DEL FISCO: ABBASSARE LE IMPOSTE, SEMPLIFICARE IL SISTEMA E POTENZIARE LA LOTTA ALL'EVASIONE



Celeste VIVENZI

Consulente del Lavoro
ANCL Unione Provinciale di Brescia.

Sommario:

1. **Premessa generale: che cos'è l'evasione?**
 2. **I modi più diffusi per frodare il fisco**
 3. **Gli strumenti da prendere in considerazione per combattere il fenomeno dell'evasione fiscale**
 4. **Cosa bisogna fare prima di dare il via all'operazione**
- Introduzione**

1. Premessa generale: che cos'è l'evasione?

Per evasione si intende un comportamento o insieme di comportamenti da cui **consapevolmente** deriva un valore economico dell'**imposta dovuta** inferiore a quello previsto dal sistema fiscale attraverso: l'uso di determinati strumenti ovvero atti omissivi; sotto-dichiarazione dei ricavi, occultamento di patrimoni, dichiarazione di costi inesistenti, costi esistenti ma intestati fittiziamente.

Parlando di evasione bisogna poi distinguere i vari tipi di evasione: evasione domestica; evasione internazionale (paradisi fiscali); elusione internazionale (*transfer pricing*); frodi internazionali (frodi-carosello). Nel caso italiano quando la spesa pubblica è cresciuta (anni Ottanta) certamente l'evasione ha contribuito a determinare l'esplosione del debito pubblico (si pensi, ad esempio, che se gli italiani avessero evaso, dal 1970 in poi, le imposte tanto quanto gli americani, il debito pubblico in Italia nel 1992 sarebbe stato appena superiore all'80% del PIL e che se avessero evaso tanto quanto gli inglesi, il debito pubblico sarebbe stato appena superiore al 60% del PIL,

come previsto dagli accordi di Maastrich).

In linea generale l'evasione Fiscale esiste per 5 motivi:

- **Evasione fiscale naturale:** fenomeno connesso alla natura stessa dell'individuo che non tollera di condividere il frutto del proprio lavoro con la collettività (il livello di questo tipo di evasione si innalza e si abbassa di pari passo con la pressione fiscale);
- **Evasione fiscale per protesta:** fenomeno che si manifesta quando la pressione fiscale è così elevata da essere percepita come ingiusta;
- **Evasione fiscale di sopravvivenza:** fenomeno che si verifica quando l'assetto fiscale e normativo non permette più di sopravvivere in maniera dignitosa se si seguono le regole vigenti (tassazione troppo alta);
- **Grande evasione fiscale:** rappresenta il "grosso" dell'evasione e viene praticata dai soggetti grandi per sfruttare interpretazioni del diritto tributario al fine di spostare utili, costi e sedi legali per non pagare le imposte ;
- **Evasione fiscale dovuta all'economia criminale.**

2. I modi più diffusi per frodare il fisco

a. La figura dell'Evasore totale

È il caso del contribuente che esercita un'attività ma che risulta totalmente sconosciuto all'amministrazione finanziaria (non è pertanto iscritto nel Registro delle Imprese o in Albi professionali e si sottrae a qualsiasi adempimento di natura fiscale / amministrativa).

b. Mancata emissione di scontrini, ricevute fiscali e notule professionali

È il caso di commercianti, artigiani e professionisti che eseguono vendite di beni o pre-

stazioni di servizi direttamente nei confronti del consumatore finale, il quale non ha, in linea generale, alcun interesse a ricevere uno scontrino/ fattura (attraverso la mancata emissione di tali documenti può beneficiare della mancata applicazione dell'IVA e magari anche di un piccolo sconto).

c. Mancata dichiarazione di canoni di locazione e case fantasma

Persone fisiche che posseggono a titolo personale immobili che concedono in locazione e che omettono di dichiarare il canone di locazione percepito. Il fenomeno è diffuso ovunque ed è particolarmente accentuato nelle località turistiche (in molti casi si tratta di immobili "fantasma" cioè totalmente sconosciuti alla pubblica amministrazione).

d. Occultamento del prezzo di vendita degli immobili

Il fenomeno riguarda sia le persone fisiche e sia le imprese che costruiscono o ristrutturano immobili nell'ambito della loro attività imprenditoriale e consiste nell'indicare negli atti di vendita degli immobili, e conseguentemente nei bilanci e nelle dichiarazioni dei redditi dei venditori, un prezzo sensibilmente inferiore a quello realmente pattuito con l'acquirente.

e. Sottovalutazione delle rimanenze di prodotti, materie prime e merci

Come noto il valore delle rimanenze esistenti alla fine di un anno concorre a formare il reddito al netto del valore delle rimanenze dei medesimi beni esistenti all'inizio del medesimo anno; conseguentemente quanto minore è il valore delle rimanenze alla fine di un certo periodo, tanto minore è il reddito che deve essere sottoposto a tassazione. Per questo motivo molte imprese tendono a dichiarare nei loro bilanci un valore delle rimanenze inferiore a quello reale (per contro esiste anche il fenomeno della sopravvalutazione delle rimanenze ovvero si aumenta il valore delle rimanenze esistenti per nascondere le vendite "in nero").

f. Sponsorizzazioni fittizie

Allo scopo di agevolare le associazioni sportive dilettantistiche, una legge prevede che i compensi percepiti da queste ultime a titolo di sponsorizzazione sono tassati solo in minima parte (chi eroga la sponsorizzazione risparmia invece tasse per un importo ben più elevato pari, nel caso di società di capitali, al 27.90 % dell'ammontare della stessa).

g. Finte residenze prime case

Chi acquista una casa, che destina entro 18 mesi dall'acquisto a propria residenza, ha diritto a pagare sul prezzo di acquisto l'IVA o, a seconda dei casi, l'imposta di registro, nella misura agevolata del 4%. Molte case risultano quindi prime case ma solo dal punto di vista fittizio al solo scopo di evadere le imposte.

h. Intestazione fittizia di case, barche, telefonini, ecc. a società

Le società spesso acquistano case, barche, che non presentano alcuna inerenza con l'attività esercitata da tali soggetti. I beni vengono poi utilizzati dagli amministratori o dai soci della società per finalità del tutto personali. È stata introdotta recentemente una legge (**comunicazione dei beni concessi in godimento ai soci**) allo scopo di impedire questo tipo di illeciti.

i. Modelli ISA con dati falsificati

I modelli ISA sono il risultato di una elaborazione di dati numerici relativi alle varie categorie di commercianti artigiani e altri lavoratori autonomi e hanno lo scopo di verificare se i ricavi e i compensi dichiarati da tali contribuenti sono congrui rispetto ai fattori produttivi dagli stessi impiegati rilevabile dai bilanci e dalle dichiarazioni dei redditi. Spesso le imprese "barano" nell'indicare nelle loro dichiarazioni dei redditi la consistenza dei fattori produttivi allo scopo di ridurre il valore dei ricavi che devono essere dichiarati al fine di poter essere ritenuti congrui.

l. Attività commerciali camuffate da circoli cul-

turali e Onlus

Gli enti non commerciali (associazioni culturali, sportive, ricreative, ecc.) e le cosiddette Onlus (Organizzazioni Non Lucrative di Utilità Sociale) usufruiscono di agevolazioni fiscali nei limiti in cui esse esercitano delle attività ai fini istituzionali. Tuttavia, qualche associazione svolge attività di carattere commerciale e non hanno diritto alle agevolazioni fiscali previste.

m. Transfer pricing

Le società che comprano o vendono beni dall'estero possono occultare all'estero parte dei loro redditi attraverso una illecita sovra-fatturazione dei beni acquistati o un'illecita sotto-fatturazione dei beni venduti.

n. Creazione di Holding estere

Per società che operano in più Paesi è del tutto lecito e normale utilizzare delle società che svolgono l'attività di holding. Tuttavia, in qualche caso vengono costituite holding estere anche quando l'attività svolta sui mercati internazionali da un'impresa italiana non giustifica l'utilizzo di un soggetto non residente in Italia. In questi casi spesso accade che la holding, anche se formalmente la società è residente all'estero, nella sostanza sia da considerare residente fiscalmente in Italia perché la sua attività viene essenzialmente svolta in tale Paese (nel caso il soggetto dovrebbe pagare in Italia le imposte relative).

o. Operazioni finanziarie basate sulla controposizione tra interessi passivi e dividendi attivi

Si tratta di operazioni finanziarie molto sofisticate appartenenti al genere di quelle che sono state contestate dalle amministrazioni finanziarie alle principali banche italiane. L'impresa italiana impiega il denaro di cui dispone, o che acquisisce mediante un apposito finanziamento, per acquistare titoli di una società straniera che è di proprietà di una grande banca internazionale. Dopo un certo periodo, detta società distribuisce all'impresa italiana dei dividendi, che sono tassati in capo

a quest'ultima solo per il 5 per cento del loro ammontare.

p. Frodi carosello

Si intende un sistema volto all'evasione dell'Iva, attuato mediante meccanismi consistenti nell'interposizione fittizia di un soggetto fantasma italiano denominato "cartiera" (cioè che non svolge nessuna attività reale e si limita ad emettere delle fatture) nell'acquisto di beni tra un soggetto comunitario che è il reale venditore e un soggetto italiano (che è il reale acquirente). Il cedente comunitario vende i beni in regime di non imponibilità Iva al cessionario italiano, il quale a sua volta, li rivende in Italia e a seguito di tale vendita è tenuto a versare l'IVA all'Erario (la società Ue cede nella sostanza alla società italiana X, ma formalmente alla società Y, le merci oggetto dell'operazione ed emette la relativa fattura in regime di non imponibilità IVA nei confronti della società "cartiera" italiana Y, che emette fattura applicando l'IVA alla società X: in capo alla cartiera Y sorge un debito Iva nei confronti dell'Erario, che non viene però versata, in quanto il soggetto omette di presentare le dichiarazioni fiscali e poi sparisce).

3. Gli strumenti da prendere in considerazione per combattere il fenomeno dell'evasione fiscale

Esaminando la problematica della lotta all'evasione sorge l'esigenza di definire un vero e proprio piano d'azione per combattere l'annosa questione. Ecco, pertanto, alcune domande da porre a tutti gli operatori interessati al fine di tracciare un quadro esaustivo della problematica.

Domanda n. 1: per combattere l'evasione occorre aumentare il numero dei controlli e delle sanzioni?

Viene da chiedersi se in Italia è troppo basso il numero di controlli da parte del fisco nei confronti dei contribuenti. Esaminando i dati e confrontandoli con gli altri Paesi la risposta è negativa e, a titolo informativo, nel nostro

Paese nel 2010 sono stati effettuati circa 390 mila accertamenti ordinari e da studi di settore su un numero di sei milioni di partite IVA (anche le sanzioni non sembrano ridotte rispetto a quelle degli altri paesi OCSE). **In definitiva, anche se i controlli e le sanzioni restano comunque indispensabili, l'aumento degli stessi non costituisce la soluzione del problema e la risposta alla domanda è necessariamente negativa.**

Domanda n. 2: la riduzione delle aliquote può combattere l'evasione fiscale?

La teoria e le verifiche empiriche compiute non garantiscono che la riduzione delle aliquote porti con certezza ad una riduzione dell'evasione. Occorre essere molto prudenti e ricordarsi che in Italia l'evasione era elevata anche in anni in cui la pressione fiscale era bassa e che nei paesi scandinavi la pressione fiscale è più elevata ma l'evasione è più bassa (in questo periodo di crisi economica/finanziaria abbassare le aliquote è una strategia rischiosa e poco realistica e la risposta alla domanda non è per niente certa).

Domanda n. 3: il Conflitto di interesse attraverso la detrazione di tutte le spese può combattere l'evasione?

Per contrastare l'elevata evasione si sostiene la necessità di creare un conflitto di interesse tra venditore e compratore, riconoscendo a quest'ultimo la possibilità di ottenere la detrazione della spesa dalle imposte, a condizione di ottenere la ricevuta (il fisco compenserebbe la perdita di gettito per i maggiori sgravi con l'**emersione** di un'enorme quantità di operazioni). Il ragionamento fila, ma occorre, comunque, prendere in considerazione i seguenti aspetti del problema:

1) è dimostrabile che il venditore può sempre concedere uno sconto al compratore che è più conveniente della detrazione;

2) non esiste nessun Paese al mondo che conceda questa possibilità di detrazione generalizzata delle spese.

Secondo la CGIA di Mestre nei Paesi dove è stato sperimentato lo strumento del conflitto di interessi il meccanismo non ha dato i frutti sperati (in Turchia, a Cipro Nord, in Bolivia e in Grecia, non solo l'evasione fiscale non è stata debellata, rimanendo a livelli molto elevati, ma ha prodotto un forte incremento dei costi burocratici e amministrativi).

Tenendo in considerazione quanto sopra anche in questo caso una risposta certa e precisa è difficile da dare (forse si potrebbe provare introducendo specifici settori di evasione da sottoporre ad un periodo di osservazione e di studio).

Domanda finale: ma allora quali strumenti utilizzare per combattere l'evasione?

Sembra proprio che in questo momento storico, con i mezzi elettronici a disposizione e con la consapevolezza che la bacchetta magica non esiste, la strada più percorribile sia quella dei controlli attraverso l'utilizzo e il potenziamento del **fisco telematico, la riorganizzazione delle agenzie delle Entrate, l'arricchimento delle banche dati e delle metodologie di analisi e la riforma del processo tributario.**

Come tutti sanno la soluzione all'evasione fiscale non è cosa semplice e non esistono formule magiche ma la strada da percorrere comprende sicuramente i seguenti punti:

- **educare i contribuenti a considerare l'obbligo fiscale come un principio civile basilare;**
- **controlli efficaci e sanzioni (anche una sorta di patente a punti) e misure repressive serie:** l'esempio a cui molti ricorrono è quello degli Stati Uniti dove per chi evade c'è il carcere, multe pesanti, il blocco dei conti correnti e il pignoramento di tutti i beni;
- **introduzione del "Conflitto di interesse" attraverso la detrazione di alcune spese considerate a rischio;**
- **riforma del processo tributario:** la competenza e la professionalità dei giudici tributari e, in caso di accertamenti e verifiche fiscali, la possibilità di potersi difendere

ad armi pari rappresentano un ulteriore aiuto alla ripresa economica.

4. Cosa bisogna fare prima di dare il via all'operazione

Prima di fare le cose sul serio il sistema ha bisogno, però, di una vera e propria riorganizzazione che comprende:

- **riduzione del carico tributario** (tassazione giusta): l'idea potrebbe essere una riduzione del carico fiscale generale ovvero l'introduzione di una sorta di flat tax (tassa piatta) per far crescere l'Economia e creare occupazione consistente nell'applicazione di una aliquota fiscale unica (anche per settori specifici). Tale sistema è stato adottato da circa 40 Paesi con buoni risultati (Polonia, Russia, Romania, Albania, Bulgaria, Estonia). In Spagna la flat tax è stata utilizzata per abbattere il costo del lavoro relativo alle nuove assunzioni (flat tax biennale) e nei primi tre mesi di applicazione ha creato 110 mila posti di lavoro;
- **norme tributarie chiare e semplici** (semplificazione fiscale). Un fisco semplice, non ostile all'attività d'impresa, oltre ad essere più facile da controllare, attrae le scelte degli investitori (anche esteri) e, di conseguenza, crea posti di lavoro;
- **rispetto dello statuto del contribuente**: basta alle deroghe e alle disposizioni retroattive e alle modificative di norme in corso d'opera per un nuovo rapporto fisco/contribuente. La **certezza del diritto** e il mancato rispetto dello Statuto dei diritti del contribuente scoraggiano gli imprenditori e mettono in crisi le aziende che hanno riposto fiducia nello Stato.

**GIURISPRUDENZA
NORMATIVA E PRASSI
DIRIGENTI E SEDI**

GIURISPRUDENZA

CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE LAVORO ORDINANZA 30 SETTEMBRE 2020, N. 20913

La transazione contenuta nella conciliazione giudiziale, in quanto perfezionatasi in giudizio, è esclusa dal regime di impugnabilità ex art. 2113 c.c., mentre restano esperibili le normali azioni di nullità e annullamento dei contratti, rispetto alle quali, l'intervento del giudice (limitato al rispetto delle formalità di cui all'art. 88 delle disp. att. c.p.c.) non esplica alcuna efficacia sanante o impeditiva

Rilevato che:

1. con sentenza n. 1003/2014, resa in data 16 giugno 2014, la Corte d'appello di Bari, pronunciando sull'impugnazione del Comune di *omissis* nei confronti Di *omissis*, accoglieva la domanda proposta dal Comune e dichiarava la nullità della transazione giudiziale stipulata in data 12/7/2004 ordinando al *omissis* di restituire al Comune tutte le somme percepite in esecuzione di detta transazione;
2. la complessa vicenda è ricostruita attraverso le seguenti tappe salienti:
 - con ricorso innanzi al Giudice del lavoro iscritto al n. 500/2002 *omissis* agiva nei confronti del Comune di *omissis* per ottenere il riconoscimento del suo diritto all'inquadramento nella categoria D, posizione economica D1, a far data dall'entrata in vigore del nuovo c.c.n.l. di settore, per essere il predetto in possesso dei requisiti previsti dall'art. 29 della preintesa siglata in data 7/7/2000 tra ARAN e sindacati, e la condanna del Comune al pagamento di tutte le spettanze economiche;
 - nel corso di tale giudizio interveniva transazione tra le parti (avente ad oggetto il riconoscimento da parte del Comune al *omissis* dell'inquadramento richiesto a far data dal 5/9/2000 e della retribuzione corrispondente al nuovo inquadramento a decorrere dal mese di agosto 2004, con la rinuncia da parte del *omissis* al 50% delle differenze retributive connesse al superiore inquadramento maturate nel periodo 5/9/2000-31/7/2004) e conseguente verbale di conciliazione in data 12/7/2004;
 - con successivo ricorso sempre innanzi al Giudice del lavoro il Comune chiedeva che fosse accertata l'illegittimità di tutti gli atti amministrativi presupposti della transazione di cui al verbale di conciliazione sottoscritto tra l'Ente e il *omissis* nell'ambito del giudizio n. 500/2002 R.G.L. ed in particolare della delibera di G.C. del Comune di *omissis* n. 126 del 24/6/2004 con cui tale transazione era stata autorizzata;
 - a tal riguardo rappresentava che il Collegio dei Revisori dei Conti aveva espresso forti perplessità sulla legittimità della transazione in questione e che in ragione di detto parere il segretario Generale del Comune aveva invitato il Sindaco ad impartire direttive al fine di un provvedimento in autotutela;
 - nel frattempo, il Sindaco aveva attribuito al Segretario generale la competenza ad adottare gli atti necessari al fine di dare esecuzione alla transazione (comprese le determinazioni relative alle corrispondenti assunzioni di spesa), atti che erano stati emanati e che avevano portato alla corresponsione al *omissis* delle somme come determinate in sede di transazione; - era, invece, rimasta ineseguita la transazione quanto all'aspetto dell'inquadramento del *omissis* in D1 mancando persino la previsione del posto in pianta organica;
 - il *omissis* aveva, quindi, proposto ricorso innanzi al TAR per l'ottemperanza a tale transazione, ricorso che era stato accolto con sentenza del TAR Puglia n. 3719/2006;

- in conseguenza il commissario ad acta aveva provveduto ad inquadrare il *omissis* in D1 dal 5/9/2000, riconoscendo al medesimo i successivi inquadramenti in D2 e D3 e determinando in favore dello stesso la retribuzione corrispondente ai previsti nuovi inquadramenti;
- successivamente il Consiglio di Stato aveva riformato la sentenza del TAR giudicando il ricorso del *omissis* inammissibile per non avere la transazione giudiziale natura giurisdizionale per la cui esecuzione fosse possibile il giudizio di ottemperanza;
- nel giudizio instaurato dal Comune innanzi al Giudice del lavoro il Tribunale respingeva il ricorso con decisione poi riformata dalla Corte territoriale con la pronuncia qui impugnata;

3. la Corte territoriale, in particolare, riteneva: - che la transazione giudiziale fosse assoggettabile come qualsiasi altro negozio giuridico alle azioni di nullità; - che alla stessa, come affermato anche dal Consiglio di Stato intervenuto nella vicenda, non potessero attribuirsi gli effetti di una sentenza passata in giudicato; - che la nullità del riconosciuto inquadramento derivava dal limite imposto dall'art. 97 Cost. e dall'art. 35 del d.lgs. n. 165/2001 e dalle norme imperative che presiedono al reclutamento del personale ed anche dalla regola del concorso pubblico che vale anche per i passaggi alle categorie e fasce funzionali superiori; - che, in conseguenza, la transazione in questione doveva considerarsi nulla;

- per la cassazione di tale decisione ha proposto ricorso *omissis*, affidando l'impugnazione a quattro motivi;
- il Comune di *omissis* ha resistito con controricorso;
- *omissis* ha depositato memoria.

Considerato che:

1. con il primo motivo il ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 360, nn. 3 e 5, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione dell'art. 97 Cost. e dell'art. 35 del d.lgs. n. 165 del 2001; sostiene che la Corte d'appello avrebbe malamente percepito la portata del contenzioso instaurato atteso che non si trattava del riconoscimento di un inquadramento superiore per l'esercizio di mansioni di fatto ma del riconoscimento del corretto inquadramento per effetto diretto dell'applicazione delle norme contrattuali; assume che con il ricorso introduttivo del giudizio aveva lamentato il mancato reinquadramento nella categoria D previsto, a seguito del nuovo c.c.n.l., "per il personale al quale con atti formali da parte dell'Amministrazione di appartenenza siano attribuite le funzioni di responsabile del servizio complessivo dell'intera area di vigilanza"; rileva che erroneamente la Corte territoriale avrebbe richiamato la normativa sull'accesso al pubblico impiego e principi applicabili alla diversa ipotesi dello svolgimento di fatto di mansioni superiori;

2. con il secondo motivo il ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 360, nn. 3 e 5, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione dell'art. 97 Cost. e dell'art. 35 del d.lgs. n. 165 del 2001; censura la sentenza impugnata per avere erroneamente interpretato la portata della sentenza di primo grado che, contrariamente a quanto osservato dal giudice di appello, aveva affrontato il tema posto dal Comune della mancata osservanza della disciplina sul blocco delle assunzioni rilevando che questa asserzione era rimasta sprovvista di sostegno probatorio;

3. con il terzo motivo il ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 360, nn. 3 e 5, in relazione agli artt. 409, 410 e 411 cod. proc. civ.; sostiene che fosse precluso l'accertamento di violazioni inderogabili di legge in presenza di una transazione giudiziale;

4. con il quarto motivo il ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 360, nn. 3 e 5, cod. proc. civ., dell'art. 112 cod. proc. civ., dell'art. 78 del T.U. n. 267/2000 sugli enti locali; sostiene che la Corte territoriale erroneamente non si sarebbe pronunciata sulla eccezione di inammissibilità dell'appello per difetto di valida delibera comunale alla proposizione dell'impugnativa; rileva che delibera autorizzativa fosse stata adottata con la partecipazione

del sindaco *omissis* su parere di *omissis*, nella qualità di funzionario comunale dirigente, i quali dovevano astenersi dalla partecipazione al provvedimento deliberativo in quanto denunciati dal *omissis* l'uno per dichiarazioni diffamatorie in merito alla transazione l'altra per non aver dato esecuzione a tale atto;

5. logicamente preliminare è l'esame del quarto motivo;

5.1. tale motivo è inammissibile per plurime concorrenti ragioni che, invero, riguardano anche gli altri motivi di ricorso (v. *infra*);

5.2. sono denunciate la violazione e falsa applicazione dell'art. 360, nn. 3 e 5, cod. proc. civ., senza che sia adeguatamente specificato quale errore, tra quelli dedotti, sia riferibile a vizi di così diversa natura lamentati, in tal modo non consentendo una sufficiente identificazione del devolutum e dando luogo alla convivenza, in seno al medesimo motivo di ricorso, 'di censure caratterizzate da ... irridimibile eterogeneità' (v. Cass., Sez. Un., 24 luglio 2013, n. 17931; Cass., Sez. Un., 12 dicembre 2014, n. 26242; Cass. 13 luglio 2016, n. 14317; Cass. 7 maggio 2018, n. 10862); infatti, il vizio di violazione o falsa applicazione di norma di diritto, ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3, cod. proc. civ. ricorre o non ricorre per l'esclusivo rilievo che, in relazione al fatto così come accertato dai giudici del merito, la norma, della cui esatta interpretazione non si controverte, non sia stata applicata quando doveva esserlo, ovvero che lo sia stata quando non si doveva applicarla, ovvero che sia stata 'male' applicata, e cioè applicata a fattispecie non esattamente sussumibile nella norma (v. Cass. 15 dicembre 2014, n. 26307; Cass. 24 ottobre 2007, n. 22348), sicché il sindacato sulla violazione o falsa applicazione di una norma di diritto presuppone la mediazione di una ricostruzione del fatto incontestata; al contrario del sindacato ai sensi dell'art. 360, n. 5, cod. proc. civ. che invece postula un fatto ancora oggetto di contestazione tra le parti;

5.3. si ricorda, poi, che il ricorso per cassazione deve essere redatto nel rispetto dei requisiti imposti, a pena di inammissibilità, dall'art. 366 cod. proc. civ. che al comma 1, n. 6, richiede "la specifica indicazione degli atti processuali, dei documenti e dei contratti o accordi collettivi sui quali il ricorso si fonda"; è, quindi, necessario che il ricorrente, oltre a riportare nel ricorso il contenuto del documento, quanto meno nelle parti essenziali, precisi in quale fase processuale è avvenuta la produzione ed in quale fascicolo di parte si trovi il documento in questione; va ricordato, al riguardo, che il requisito di cui al richiamato art. 366 n. 6 cod. proc. civ. è imprescindibile ed autonomo e non può essere confuso con quello di procedibilità (egualmente richiesto) previsto dall'art. 369, n. 4, cod. proc. civ. in quanto il primo risponde all'esigenza di fornire al giudice di legittimità tutti gli elementi necessari per avere la completa cognizione della controversia, senza necessità di accedere a fonti esterne, mentre la produzione (laddove effettuata) è finalizzata a permettere l'agevole reperibilità del documento la cui rilevanza è invocata ai fini dell'accoglimento del ricorso (v. fra le più recenti, sulla non sovrapposibilità dei due requisiti, Cass. 28 settembre 2016, n. 19048); gli indicati principi sono stati di recente ribaditi (v. Cass., Sez. Un., 27 dicembre 2019, n. 34469) precisandosi che in tema di ricorso per cassazione, sono inammissibili, per violazione dell'art. 366, comma 1, n. 6, cod. proc. civ., le censure fondate su atti e documenti del giudizio di merito qualora il ricorrente si limiti a richiamare tali atti e documenti, senza riprodurli nel ricorso ovvero, laddove riprodotti, senza fornire puntuali indicazioni necessarie alla loro individuazione con riferimento alla sequenza 42 dello svolgimento del processo inerente alla documentazione, come pervenuta presso la Corte di cassazione, al fine di renderne possibile l'esame, ovvero ancora senza precisarne la collocazione nel fascicolo di ufficio o in quello di parte e la loro acquisizione o produzione in sede di giudizio di legittimità; orbene, nella specie, sostiene il ricorrente che la questione relativa al dedotto difetto di validità della delibera comunale autorizzativa della proposizione del ricorso fosse stata già sottoposta al giudice di primo grado il quale la aveva ritenuta 'assorbita dalle considerazioni che si andranno a sviluppare' e cioè dal rigetto del ricorso nel merito; sostiene, altresì, di aver riproposto tale questione innanzi alla Corte d'appello; tuttavia, in ricorso

è trascritta solo parte della comparsa di costituzione nel giudizio di appello (pagg. 16 e 17 del ricorso per cassazione) mentre nulla è dato evincere circa il contenuto dell'atto del giudizio di primo grado nel quale la questione sarebbe stata prospettata per la prima volta; si aggiunga che i suddetti atti non sono prodotti in uno con il ricorso per cassazione né degli stessi è indicata la collocazione nel fascicolo d'ufficio ovvero in quello di parte al fine di renderne possibile l'esame; inoltre, non sono in questa sede trascritti i documenti che si assume siano stati posti a fondamento della eccezione formulata innanzi ai giudici di appello (e non esaminata) e ciò impedisce a questa Corte di valutare la rilevanza della stessa;

5.4. peraltro il motivo è principalmente inammissibile anche perché a base della doglianza non è posto un reale e "concreto" motivo di astensione ovvero una oggettiva posizione di conflittualità o anche solo di divergenza di un interesse personale rispetto a quello, generale, affidato alle cure dell'organo di cui l'amministratore o il dipendente pubblico fanno parte, tale non potendo essere la pretesa situazione di incompatibilità determinata dalla stessa parte che ha sollevato l'eccezione (denunce presentate ai Carabinieri di *omissis* nei confronti del funzionario comunale dirigente e del sindaco aventi ad oggetto comportamenti e dichiarazioni riguardanti la transazione per cui è causa), risultando, al contrario, l'interesse sotteso all'adozione della delibera comunale autorizzativa della costituzione dell'Ente in giudizio coincidente con quello pubblico perseguito con l'annullamento della transazione;

6. sono egualmente inammissibili gli altri tre motivi di ricorso (da trattarsi congiuntamente in ragione della intrinseca connessione) i quali, nella sostanza, tendono ad una rivisitazione del fatto, non consentita in questa sede;

6.1. peraltro, anche in questo caso, si riscontrano pregiudiziali profili di inammissibilità nella formulazione dei motivi contenendo gli stessi promiscuamente la contemporanea prospettazione di errores in iudicando e vizi di motivazione, senza alcuna specifica indicazione di quale errore, tra quelli dedotti, sia riferibile ai singoli vizi;

6.2. inoltre, la denuncia di violazione dell'art. 360, n. 5, cod. proc. civ., non rispettando gli enunciati posti da Cass., Sez. Un., 7 aprile 2014, nn. 8053 e 8054, individua come fatto posto a fondamento dell'omesso esame una diversa ricostruzione della vicenda;

6.3. tutti i rilievi ruotano, poi, intorno al contenuto della transazione della quale, però, non è riprodotto il testo completo e che non è allegata al ricorso per cassazione in violazione dei principi già sopra richiamati;

6.4. si aggiunga che le censure, nella parte in cui sostanzialmente si incentrano sulla pretesa sussistenza di un automatismo contrattualmente nell'attribuzione del livello D1 e sulla diversità della situazione oggetto di causa rispetto a quella del riconoscimento di mansioni superiori, neppure scalfiscono il ragionamento della Corte territoriale che ha mostrato consapevolezza dei principi di diritto affermati in sede di legittimità Corte laddove, a sostegno della ritenuta illegittimità della transazione stipulata tra il Comune di *omissis* e *omissis*, ha posto la regola generale di cui all'art. 97 della Cost., funzionale ad assicurare il rispetto dei principi di efficiente ed imparzialità nell'organizzazione ed azione amministrativa; questa Corte, pronunciandosi proprio con riferimento all'art. 29 del c.c.n.l. (v. Cass. 9 maggio 2006, n. 10528; Cass. 22 giugno 2010, n. 15056; Cass. 16 gennaio 2017 n. 852), ha evidenziato che la disciplina legale del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (desunta principalmente dall'art. 97 Cost., secondo la lettura che ne ha dato ripetutamente la Corte costituzionale, del quale sono attuazione il d.lgs. n. 165 del 2001, artt. 35 e 52), non consente inquadramenti automatici del personale, neppure in base al profilo professionale posseduto o alle mansioni svolte ed altresì precisato che nel caso di passaggio da un'area di inquadramento ad altra superiore (come nella specie, da C a D), è richiesta, di norma, una procedura concorsuale pubblica con garanzia di adeguato accesso dall'esterno; così è stato evidenziato che l'indicata disposizione contrattuale non si pone in contrasto con i richiamati principi e regole inderogabili, siccome si limita a disporre che le amministrazioni devono assumere le iniziative necessarie per realizzare il pas-

saggio alla categoria D, posizione economica D1, del personale dell'area di vigilanza dell'ex 6a q.f., nel caso in cui, per il suddetto personale, ricorrano le condizioni descritte nelle lettere a), b) e c) del comma 1; con la conseguenza, ben posta in rilievo nei precedenti citati, che manca ogni automatismo e che l'inquadramento nella categoria superiore è condizionato all'esito positivo delle procedure previste; le Sezioni Unite di questa Corte, con la sentenza n. 28328 del 22 dicembre 2011, hanno ulteriormente ribadito che, alla luce della suddetta interpretazione della norma collettiva (la quale, diversamente opinando, violerebbe i già richiamati principi e norme inderogabili), deve convenirsi che anche la 'verifica selettiva' di cui all'art. 29 c.c.n.l., comma 5, citato, prevista per il personale di cui ai punti a) e b) del comma 1, costituisce comunque, al pari delle 'selezioni' previste per il personale di cui alla lett. c) del medesimo comma 1, una procedura selettiva di tipo concorsuale per il passaggio alla categoria superiore, con conseguente applicazione del principio fissato dal d.lgs. n. 165 del 2001, art. 63, comma 4; la normativa contrattuale, dunque, demanda all'amministrazione l'assunzione delle "iniziative necessarie" per realizzare il suddetto passaggio di categoria, nonché l'istituzione nella dotazione organica dei corrispondenti posti della categoria superiore; lo ancorché in attuazione di un accordo sindacale, le suddette attività, di carattere discrezionale, sono quindi lasciate all'amministrazione, la quale, peraltro, dovrà assumere tali iniziative al fine di attuare una 'verifica selettiva' del personale interessato, previsione, quest'ultima, che non avrebbe ragion d'essere laddove il mero possesso del requisito previsto dall'accordo sindacale comportasse il diritto soggettivo al transito nella categoria superiore; quindi, nella specie, non poteva sussistere alcun automatismo e l'inquadramento era condizionato all'esito positivo delle procedure previste, in totale conformità con le previsioni di cui all'art. 97 Cost.;

7. né idoneamente il ricorrente censura la sentenza impugnata per aver ritenuto non precluso al giudice, in presenza di una transazione giudiziale, l'accertamento della violazione di disposizioni inderogabili di legge;

7.1. la transazione contenuta nella conciliazione giudiziale che ha posto fine alla lite a suo tempo promossa dal ricorrente, è sottratta, in quanto perfezionatasi in giudizio, al regime della impugnabilità di cui all'art. 2113 cod. civ. (v. comma 4 art. cit.), mentre rimangono esperibili le normali azioni di nullità e di annullamento dei contratti, rispetto alle quali, pertanto, l'intervento del giudice (limitato al rispetto delle formalità di cui all'art. 88 disp. att. cod. proc. civ.) non può esplicare alcuna efficacia sanante o impeditiva (v. si veda, ad esempio, Cass. 6 marzo 1984, n. 1552 in una fattispecie di illiceità della causa; Cass. 2 febbraio 1991, n. 10056 in tema di determinabilità dell'oggetto del negozio transattivo);

7.3. riguardo ai diritti già maturati, infatti, il negozio dispositivo integra una mera rinuncia o transazione, rispetto alla quale la dipendenza del diritto da norme inderogabili comporta appunto, in forza dell'art. 2113 cod. civ., l'eventuale mera annullabilità dell'atto di disposizione, ma non la sua nullità; invece è nei confronti di diritti ancora non sorti o maturati che la preventiva disposizione può comportare la nullità dell'atto, poiché esso è diretto a regolamentare gli effetti del rapporto di lavoro in maniera diversa da quella fissata dalle norme di legge o di contratto collettivo (Cass. 13 marzo 1992, n. 3093; Cass. 13 luglio 1998, n. 6857; Cass. 14 dicembre 11 Corte di Cassazione - copia non ufficiale IL CA Maria R. Gen. N. 1144/2015 1998, n. 6857; Cass. 8 novembre 2001, n. 13834; Cass. 26 maggio 2006, n. 12561); gli effetti attribuiti al verbale di conciliazione giudiziale non possono, del resto, equipararsi a quelli di una sentenza passata in giudicato, bensì a quelli di un titolo contrattuale esecutivo, con la conseguenza che esso resta soggetto alle ordinarie sanzioni di nullità;

8. del tutto non pertinente rispetto al decisum è poi il rilievo secondo il quale la Corte barese avrebbe malamente interpretato la sentenza di prime cure in punto di mancata osservanza del blocco delle assunzioni, risultando assorbente, nel complessivo argomentare della sentenza impugnata, l'evidenziato limite per l'accesso ad una categoria superiore costituito dalla regola di cui all'art. 97 Cost.; 9. dalle suesposte considerazioni discende che il ricorso deve essere di-

chiarato inammissibile; 10. l'onere delle spese del giudizio di legittimità resta a carico di parte ricorrente, in applicazione della regola generale della soccombenza; 11. sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, previsto dall'art. 13, comma 1 quater, del d.P.R. 30 maggio, introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013), ove dovuto.

P.Q.M.

La Corte dichiara l'inammissibilità del ricorso; condanna il ricorrente al pagamento, in favore del controricorrente, delle spese del presente giudizio, che liquida in euro 200,00 per esborsi ed euro 5.000,00 per compensi professionali oltre accessori di legge e rimborso forfetario in misura del 15%. Ai sensi del d.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma del cit. art. 13, comma 1-bis, se dovuto. Roma, così deciso nella Adunanza Camerale del 30 giugno 2020. Ai sensi dell'art. 13 comma 1 quater del d.p.r. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma del comma 1 bis, dello stesso art. 13, se dovuto.

ALTRE SENTENZE UTILI:

Cassazione, ordinanza 11 settembre 2020, n. 18960

Il licenziamento per superamento del periodo di comportamento non può dirsi tardivo quando il datore, prima di irrogare il recesso, si prenda un periodo di tempo congruo per valutare la compatibilità della malattia del dipendente con gli interessi aziendali

Cassazione, sentenza 6 agosto 2020, n. 16795

Nella lettera di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro non è tenuto ad indicare l'impossibilità di ricollocare il dipendente in altre mansioni (repêchage)

Tribunale Milano sentenza 30 luglio 2020, n. 19596

Rappresenta condotta antisindacale la sottoscrizione di un accordo con soggetti non legittimati e non con la RSU, quando il contratto collettivo assegna a quest'ultima la legittimazione negoziale

Cassazione, sentenza 6 luglio 2020, n. 13781

Le copie delle buste paga firmate, siglate o timbrate dal datore dimostrano il credito che il dipendente intende far valere nella procedura fallimentare del datore di lavoro

NORMATIVA E PRASSI

NORME

[Disposizioni urgenti per far fronte a indifferibili esigenze finanziarie e di sostegno per l'avvio dell'anno scolastico, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19](#)

Decreto-legge 8 settembre 2020, n. 111

[Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia](#)

Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104

PRASSI - INPS

[Chiusura delle caselle di posta elettronica denominate mensilizzazione.regione@inps.it](#)

Messaggio INPS 2 ottobre 2020, n. 3530

[Congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli in favore dei lavoratori dipendenti, introdotto dall'articolo 5 del decreto-legge 8 settembre 2020, n. 111](#)

Circolare INPS 2 ottobre 2020, n. 116

[D.L. 14 agosto 2020, n. 104, articolo 1. Cassa integrazione ordinaria \(CIGO\), cassa integrazione in deroga \(CIGD\) e assegno ordinario \(ASO\) con causale "COVID-19 con fatturato". Modalità di presentazione delle domande](#)

Messaggio INPS 1° ottobre 2020, n. 3525

[D.L. n. 104/2020. Modifiche alle disposizioni in materia di accesso alla cassa integrazione dei lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti. Estensione del trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale alle aziende operanti nel settore aereo, in possesso di particolari requisiti](#)

Circolare INPS 30 settembre 2020, n. 115

[Convenzione fra l'INPS e l'Organizzazione sindacale GILDA NAZIONALE COMITATI BASE INSEGNANTI \(GILDA\) per la riscossione dei contributi sindacali sulle prestazioni pensionistiche ai sensi della legge 11 agosto 1972, n. 485](#)

Circolare INPS 30 settembre 2020, n. 114

[Convenzione fra l'INPS e l'Organizzazione sindacale CONFEDERAZIONE DATORIALE \(CONF. DAT.\) per la riscossione dei contributi sindacali sulle prestazioni pensionistiche ai sensi della legge 11 agosto 1972, n. 485](#)

Circolare INPS 30 settembre 2020, n. 113

[Aziende assuntrici di manodopera agricola. Ripresa dei versamenti a seguito delle sospensioni contributive collegate all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Chiarimenti sulla c.d. contribuzione "convenzionale"](#)

Messaggio INPS 23 settembre 2020, n. 3407

[Visite Mediche di Controllo domiciliare in caso di malattia comune. Comunicazione della variazione dell'indirizzo di reperibilità](#)

Circolare INPS 23 settembre 2020, n. 106

[Articolo 3 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione](#)

Circolare INPS 18 settembre 2020, n. 105

[Articolo 44-bis del decreto Cura Italia, convertito dalla legge 24 aprile 2020, n. 27. Indennità per i lavoratori autonomi nei comuni di cui all'allegato 1 al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° marzo 2020. Istruzioni contabili e fiscali. Variazioni al piano dei conti](#)

Circolare INPS 18 settembre 2020, n. 104

[Intervento del Fondo di Garanzia in favore dei dipendenti di aziende sequestrate o confiscate alla criminalità organizzata \(D.lgs n. 159/2011\)](#)

Circolare INPS 17 settembre 2020, n. 103

[Esonero contributivo articolo 222 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77. Prime indicazioni](#)

Messaggio INPS 15 settembre 2020, n. 3341

[Emergenza epidemiologica da COVID-19. Presentazione istanza di sospensione dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali](#)

Messaggio INPS 14 settembre 2020, n. 3331

[Articolo 103 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77. Prime istruzioni relative agli adempimenti dichiarativi e contributivi cui sono tenuti i datori di lavoro che hanno presentato domanda di emersione di rapporti di lavoro irregolare](#)

Circolare INPS 11 settembre 2020, n. 101

[Sgravio contributivo per i contratti di solidarietà stipulati ai sensi dell'articolo 1 del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 863/1984, nonché dell'articolo 21, comma 1, lett. c\), del D.lgs n. 148/2015. Modalità di recupero a valere sulle risorse stanziaste per l'anno 2019](#)

Circolare INPS 9 settembre 2020, n. 100

[Congedo per emergenza COVID-19 in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato, dei lavoratori iscritti alla Gestione separata e dei lavoratori autonomi iscritti all'INPS. Estensione del periodo di fruizione ai sensi degli articoli 72 e 73 del D.L. n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 77/2020, e fruizione del congedo in modalità oraria](#)

Circolare INPS 3 settembre 2020, n. 99

[Contratto di espansione ai sensi dell'articolo 41 del D.lgs n. 148/2015. Integrazione salariale straordinaria relativa alla riduzione oraria. Caratteristiche, disciplina e modalità di conguaglio](#)

Circolare INPS 3 settembre 2020, n. 98

[Determinazione dell'aliquota contributiva ex CUAF per i lavoratori iscritti al fondo di quiescenza ex IPOST ai sensi del comma 5-bis dell'articolo 11 del D.L. n. 162/2019, inserito in sede di](#)

[conversione del medesimo decreto dalla L. n. 8/2020](#)

Messaggio INPS 1° settembre 2020, n. 3193

[Prepensionamento dei lavoratori poligrafici di imprese stampatrici di giornali quotidiani e di periodici e di imprese editrici di giornali quotidiani, di periodici e di agenzie di stampa a diffusione nazionale. Art. 1, comma 500, della L. 27 n. 160/2019](#)

Messaggio INPS 4 settembre 2020, n. 3227

[Congedo per emergenza COVID-19 in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato, dei lavoratori iscritti alla Gestione separata e dei lavoratori autonomi iscritti all'INPS. Estensione del periodo di fruizione ai sensi degli articoli 72 e 73 del D.L. n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 77/2020, e fruizione del congedo in modalità oraria](#)

Circolare INPS 3 settembre 2020, n. 99

[Contratto di espansione ai sensi dell'articolo 41 del D.lgs n. 148/2015. Integrazione salariale straordinaria relativa alla riduzione oraria. Caratteristiche, disciplina e modalità di conguaglio](#)

Circolare INPS 3 settembre 2020, n. 98

[Determinazione dell'aliquota contributiva ex CUAF per i lavoratori iscritti al fondo di quiescenza ex IPOST ai sensi del comma 5-bis dell'articolo 11 del D.L. n. 162/2019, inserito in sede di conversione del medesimo decreto dalla L. n. 8/2020](#)

Messaggio INPS 1° settembre 2020, n. 3193

[Prestazioni economiche di malattia, di maternità/paternità e di tubercolosi per i partecipanti familiari e i piccoli coloni. Retribuzioni di riferimento per l'anno 2020](#)

Circolare INPS 28 agosto 2020, n. 97

[Prime indicazioni sull'indennità a favore di alcune categorie di lavoratori introdotte dal decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104](#)

Messaggio INPS 27 agosto 2020, n. 3160

[Trattamento di cassa integrazione in deroga per aziende con unità produttive site in cinque o più Regioni e Province autonome. Istruzioni operative.](#)

Messaggio INPS 25 agosto 2020, n. 3144

[Nuovi oggetti procedura Contatti nel Cassetto Previdenziale Aziende](#)

Messaggio INPS 24 agosto 2020, n. 3140

[Riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente ai sensi decreto-legge 5 febbraio 2020, n. 3, convertito dalla legge 2 aprile 2020, n. 21. Salvaguardia del credito agli "incapienti" ai sensi dell'articolo 128 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, c.d. "decreto Rilancio". Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti](#)

Circolare INPS 21 agosto 2020, n. 96

[Cassa integrazione in deroga per i lavoratori sportivi. Modalità di presentazione delle domande](#)

Messaggio INPS 21 agosto 2020, n. 3137

[Prime indicazioni sulla gestione delle nuove domande di CIGO, CIG in deroga, assegno ordinario e CISOA in relazione alle disposizioni introdotte dal decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104](#)

Messaggio INPS 21 agosto 2020, n. 3131

[Cassa integrazione in deroga. Domanda di proroga per aziende plurilocalizzate. Attribuzione d'ufficio delle domande alla corretta procedura gestionale](#)

Messaggio INPS 18 agosto 2020, n. 3121

[Lavoratori autonomi agricoli. Riconoscimento del beneficio dell'esonero contributivo under 40 e rielaborazione del prospetto "Dettaglio F24 Esercizio: 2020"](#)

Messaggio INPS 17 agosto 2020, n. 3115

PRASSI - INAIL

[Circolare 35/2020. Nuovi numeri di riferimento per i versamenti in scadenza il 16 settembre 2020. Precisazioni](#)

Inail Istruzione operativa del 16 settembre 2020

[Emergenza epidemiologica da COVID-19. Disposizioni del decreto-legge 14 agosto 2020, n.104 in materia di ulteriore rateizzazione dei versamenti dei premi per l'assicurazione obbligatoria sospesi e di proroga della riscossione coattiva. Istruzioni operative](#)

Circolare INAIL 14 settembre 2020, n. 35

ALTRO

[Art. 12 bis, d.l. n. 76/2020 introdotto dalla L. n. 120/2020 – potere di disposizione. Prime indicazioni per il personale ispettivo](#)

Circolare INL 30 settembre 2020, n. 5

[Decreto 7 luglio 2020. Determinazione e destinazione del contributo forfettario per le somme dovute dal datore di lavoro, relativamente ai rapporti di lavoro irregolare](#)

Circolare Ministero del Lavoro 30 settembre 2020, n. 3738

[Art. 12 bis, d.l. n. 76/2020 introdotto dalla legge di conversione n. 120/2020 – Procedure amministrative o conciliative di competenza dell'Ispettorato nazionale del lavoro da effettuare attraverso strumenti di comunicazione da remoto](#)

Circolare INL 25 settembre 2020, n. 4

[Trattamento fiscale dei benefit offerti a categorie di dipendenti nell'ambito di un Piano welfare aziendale. Articolo 51, commi 1, 2, 3 e 4 del TUIR, approvato con d.P.R. n. 917/1986](#)

Risoluzione Agenzia delle Entrate 25 settembre 2020, n. 55

[Sorveglianza sanitaria nei luoghi di lavoro, in relazione al contenimento del rischio di contagio da SARS-CoV-2 con particolare riguardo alle lavoratrici e ai lavoratori fragili](#)

Circolare congiunta Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Ministero della Salute 04 settembre 2020, n. 13

[Interpello ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 124/2004 - Retribuibilità dei tempi di vestizione dei lavoratori: articolo 1, comma 2, lett. a\), del decreto legislativo n. 66/2003](#)

Interpello Ministero del Lavoro 23 agosto 2020, n. 1

[Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, recante: «Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19»](#)

Circolare Agenzia delle Entrate 20 agosto 2020, n. 25

DIRIGENTI E SEDI

CONSIGLIO NAZIONALE CONSIGLIERI DI ESTRAZIONE CONGRESSUALE

Barella Omar, Bertagnin Alessio, Besio Giovanni, Biscarini Paolo, Bonati Luca, Borghi Annalisa, Braggion Giovanni Battista, Bravi Bruno, Bravi Francesca, Buonocore Maurizio, Burali Bianca Maria, Cairo Antonio, Camassa Stefano, Cappa Giuseppe, Casagrande Fabrizio, Chini Luca, Colaone Daniele, Continisio Filippo, Corti Michele, Crimi Stella, D'Elia Eliana, Entilli Roberto, Faggiotto Claudio, Feroce Umberto, Frati Furio Faimo, Gasperini Annarita, Gatto Maria Elisena, Germani Mariarita, Giacomini Antonietta, Giorgi Annalisa, Giromini Gianluca, Lavecchia Oriana, Locatelli Carolina, Maffiotti Manuela, Manca Fabrizio, Manzati Silvia, Marchioni Paola, Marziali Elisabetta, Mazzocchi Daniele, Nalini Augusto, Paderi Alberto, Paone Vittoria Rosa, Parlagreco Andrea, Pascasio Leonardo, Pellicci Stefano, Peterlini Antonella, Rama Valeria Silvana, Romagnoli Laura, Sante Pierpaolo, Spalletti Antonella, Stella Antonio, Tinonin Marinella, Vannicola Enrico, Venanzi Sergio, Via Fabiola.

EX PRESIDENTI ED EX SEGRETARI GENERALI NAZIONALI CONSIGLIERI NAZIONALI DI DIRITTO

De Lorenzis Roberto, Dolli Franco, Innocenti Giuseppe, Longobardi Francesco, Perini Gabriella, Pesenato Benito

PRESIDENTI CONSIGLI REGIONALI ANCL

Scarpone Lucia (Abruzzo), Scarfone Beniamino (Calabria), Izzo Alfonso (Campania), Piscaglia Luca (Emilia Romagna), Piccinin Mirella (Friuli Venezia Giulia), Cirilli Gabriele (Lazio), Schenone Luigi (Liguria), Fortuna Andrea (Lombardia), Romanelli Giuseppina (Marche), Filippi Nicola (Piemonte), Baldari Crocifisso (Puglia), Cogotti Maria Paola (Sardegna), Patinella Gaspare (Sicilia), Azzini Alberto (Toscana), Cruciani Giovanni (Umbria), Degan Marco (Veneto), Fratini Matteo (Aosta), Colaone Manuel (Bolzano), Paoli Fabiano (Trento)



Editore

Associazione Nazionale
Consulenti del Lavoro S.U.
Via Cristoforo Colombo, 456/B
Roma

Presidente Nazionale

Dario MONTANARO

Direttore Editoriale

Francesco LONGOBARDI

Responsabile Operativo del Centro Studi

Francesco LOMBARDO

Registrato presso il Tribunale
Civile di Roma - Sezione Stampa
al n. 371/2009