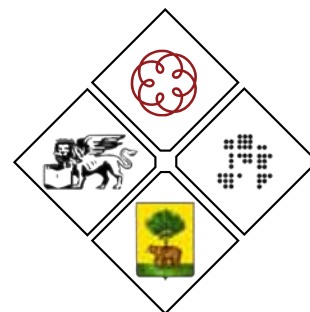




Rivista bimestrale a diffusione nazionale di diritto, economia ed organizzazione del lavoro

anno VII n. 8

testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576 - ISSN 2531-5250

Luglio/Agosto 2018

In collaborazione con il COMITATO SCIENTIFICO GRUPPO ODCEC AREA LAVORO

COMPETENZE DEL COMMERCIALISTA IN MATERIA DI LAVORO E RIFORMA DELLA PROFESSIONE: UN'OPPORTUNITÀ DA COGLIERE*

di Cristina Costantino**

Tra le professioni intellettuali quella economico contabile si ritiene che sia la più antica del mondo, infatti si fa risalire all'antico Egitto (*Scriba*), e in Italia ha avuto uno sviluppo peculiare dal XVI secolo ai giorni nostri, che la rende diversa dalle attività professionali analoghe (*latu sensu*) degli altri paesi europei, ma non solo.

Le competenze del Commercialista sono ampie e diversificate, ma la legge non gli riconosce "esclusive", a differenza di altre professioni intellettuali, nonostante l'alto contenuto scientifico e la complessità tecnica delle materie che lo stesso tratta quotidianamente e che sono in continua evoluzione, anche a causa del progresso tecnologico, dell'innovazione digitale e della globalizzazione economica.

La materia del lavoro rientra da tempo immemore tra le competenze del Commercialista, che assiste professionalmente le imprese nella ricerca di soluzioni organizzative e gestionali efficaci ed efficienti, e, considerato il suo percorso di studi, appare evidente che l'attività di consulenza in materia di gestione dei rapporti di lavoro, ossia di uno dei fattori produttivi che per la teoria economica classica, insieme al capitale e la terra, concorre alla produzione di beni o servizi, rientra nel suo scibile professionale. Senza addentrarsi nell'evoluzione delle teorie economiche possiamo affermare che le "risorse" umane rappresentano oggi forse più ieri, uno dei fattori strategici per il successo delle iniziative economiche e degli investimenti aziendali. Quel che fa la

differenza tra il Commercialista e le altre categorie professionali che si occupano della materia di lavoro è la "vision" privilegiata, ossia la capacità e l'attitudine tipica del Commercialista di studiare la materia avendo ben chiari gli obiettivi di efficiente gestione aziendale e di "declinarla" nel rispetto degli altri elementi che interagiscono a tal fine, come l'organizzazione aziendale, le politiche di bilancio, la contrattazione individuale e quella collettiva, l'organizzazione del lavoro, la tutela delle categorie svantaggiate, il welfare aziendale, gli accordi commerciali, le dinamiche del mercato di riferimento, ecc. Occuparsi dei rapporti di lavoro per il Commercialista significa non solo curare gli adempimenti in materia di lavoro ma fornire al datore di lavoro il proprio contributo per definire le strategie del lavoro. Nell'ottica dell'evoluzione della professione del Commercialista questo deve tradursi nell'includere chiaramente l'attività di consulenza e assistenza in materia di lavoro nell'ambito del *business design*, nella gestione della crisi d'impresa, nella finanza agevolata solo per fare alcuni esempi, e nel frattempo recuperare quel *gap* che si è creato rispetto ad altre categorie professionali a seguito di scelte legislative che negli ultimi quindici anni hanno fortemente penalizzato il Commercialista esperto in materia di lavoro.

Tra gli iscritti agli Ordini territoriali dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili quelli che si occupano della materia di lavoro sono tanti:

in base ai dati rilevati dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail) nel mese di luglio 2017 i Commercialisti e gli Esperti Contabili registrati nel sistema informatico dell'Istituto sono 29.743, di cui 27.254 hanno eseguito almeno un accesso negli ultimi 12 mesi, le ditte attive da loro gestite (delega) ammontano a 1.166.500 e

per 946.818 delle stesse hanno trasmesso l'ultima dichiarazione dei salari; in base ai dati rilevati dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) i Commercialisti e gli Esperti Contabili registrati nel portale Inps come intermediari sono 22.000 circa.

In questo contesto la riforma dell'ordinamento della professione (d.lgs. 139/2005 - *Costituzione dell'Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili, a norma dell'articolo 2 della legge 24 febbraio 2005, n. 34*) è un'opportunità per la Categoria, e dovrebbe cogliere l'essenza del cambiamento di una professione che è unica nel suo genere. Negli altri paesi infatti le attività di competenza del Commercialista, sono affidate a svariate figure professionali, potremmo dire parcellizzate o frantumate, a volte appannaggio degli avvocati, o dei contabili, o dei consulenti fiscali, fino ai notai, o anche rese da società di servizi specializzate in pratiche amministrative. La riforma dell'ordinamento potrà consentire di migliorare il posizionamento dell'area lavoro all'interno della professione, oltre che valorizzare le competenze dei Commercialisti che da sempre si occupano della materia, anche con l'individuazione di nuove specializzazioni che nel tempo il mercato ha richiesto.

Le proposte di riforma dell'ordinamento della professione elaborate dal Consiglio nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili in materia di lavoro presentano alcune criticità sulle quali vale la pena soffermarsi per evitare conseguenze più dannose delle lacune che si cerca di colmare. In particolare, viene scissa l'attività di consulenza del lavoro dagli "adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti". Pare discenderne che l'esperto contabile in possesso di

laurea triennale in materie economiche non potrà svolgere l'attività di consulenza del lavoro. Tuttavia un professionista che si occupa degli adempimenti in materia di lavoro deve necessariamente occuparsi anche di consulenza, non foss'altro che le attività sono interconnesse ed il titolo accademico del professionista gli consente dette competenze. Le modifiche in procinto di essere proposte al Legislatore vedono gli iscritti alla sezione B dell'Albo esclusi dalla consulenza del lavoro, pur essendo oggi legittimamente abilitati a esercitarla.

Considerato poi che le modifiche dei requisiti per l'iscrizione all'Albo aggiornano i titoli abilitativi con la nuova codifica universitaria, confermando la formazione in ambito di corsi di laurea, triennale o magistrale, nelle classi "economiche", le conseguenze sono che l'esperto contabile che fino ad oggi svolgeva consulenza del lavoro non la potrà più esercitare e che i giovani che volessero occuparsi di questa materia dovranno conseguire una laurea magistrale ed iscriversi nella sezione A dell'albo. Tali proposte rischiano dunque di condurre i giovani lontano dalla materia del lavoro e, in ultima analisi, dalla Categoria. Anche con riguardo alle Scuole di Alta Formazione, che ricomprendono la materia lavoristica, si potrebbe pensare ad un accesso a tutti gli iscritti alle due sezioni dell'Albo anziché limitarlo alla sezione A.

L'auspicio è che con la riforma si possa dare il giusto riconoscimento e l'adeguata tutela agli iscritti agli Ordini dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili esperti in una materia che è stata per troppo tempo dimenticata dai vertici della Categoria, ma l'attuale Consiglio nazionale è espressione di una compagine che aveva già individuato, ed inserito nel suo programma elettorale, l'impegno di "affermare la figura del Commercialista del Lavoro presso tutti gli ambiti, non ultimi gli Ordini locali", quindi, potrebbe essere sufficiente ricordare a chi ha responsabilità di governo della Categoria che *pacta sunt servanda* e, ovviamente, augurargli buon lavoro!

**Articolo già pubblicato sul Commerci@lista economia e diritto di Luglio 2018*

***Presidente Comitato scientifico Gruppo Odcec Area lavoro*

RIDERS: DALLA SENTENZA FOODORA ALL'ACCORDO COLLETTIVO DEL 18 LUGLIO 2018

*di Marco D'Orsogna Bucci**

La definizione del confine tra lavoro subordinato e lavoro autonomo nel nostro paese è fonte da sempre di copiosa giurisprudenza e dottrina. La nascita e lo sviluppo di nuovi business legati alla *gig-economy* oggi più che mai pone interrogativi sulla correttezza delle forme contrattuali adottate dagli imprenditori nei confronti dei loro lavoratori/collaboratori.

Il caso Foodora balza alle cronache all'indomani della sentenza del Tribunale di Torino dello scorso 11 Aprile 2018 con la quale viene rigettato il ricorso di alcuni lavoratori della Digital Services XXXVI Italy Srl (Foodora) i quali chiedevano il riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato in luogo di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409 del codice di procedura civile. I ricorrenti lavoravano presso Foodora in qualità di *Riders*.

La gig-economy in Italia

Prima di addentrarci nella disamina delle motivazioni a fondamento della decisione del Tribunale del capoluogo piemontese, è opportuno fare una piccola premessa sulle piattaforme operanti in Italia nel settore della consegna immediata via *app*. Parliamo di modelli che rappresentano l'evoluzione della classica figura del fattorino o del *Pony Express*. Le realtà principali che operano nelle grandi città del nostro paese sono Deliveroo, JustEat, UberEats, oltre che la succitata Foodora. Si stima che l'Italia rappresenti per la *gig-economy* un mercato potenziale da 2 miliardi di euro.

In tali realtà economiche trovano impiego migliaia di persone tra studenti universitari alla ricerca di un reddito per il mantenimento degli studi o per pagarsi la vacanza e lavoratori che in realtà hanno, nell'attività di rider, l'unica fonte di sostentamento per sé e per la propria famiglia.

Non è corretto però pensare che il rider sia un lavoratore di nuova generazione semplicemente perché lo smartphone ne organizza l'attività. Il rider rappresenta una delle tante modalità di rendere la prestazione lavorativa collocata in una fascia che potremmo definire "grigia", al confine, cioè, tra subordinazione e autonomia, zona che è

sempre esistita ma che ancora non ha una regolamentazione normativa. Se si guarda indietro negli anni la normativa italiana in tal senso risulta alquanto schizofrenica fino ad arrivare al d.lgs 81/2015 con il quale si sancisce definitivamente l'abolizione del contratto a progetto con la contestuale abrogazione della normativa contenuta nel d.lgs 276/2003.

Ma cosa accade oggi? Come vengono regolamentati i rapporti di lavoro tra le piattaforme della *gig-economy* e i rider? Intanto si può dire che le previsioni contrattuali non sono le stesse. Foodora in Italia applica ai propri rider un contratto di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409 del c.p.c. prevedendo un compenso che inizialmente era commisurato ad ogni ora di disponibilità offerta, ora in base a ciascuna consegna effettuata (una sorta di cottimo). Ancora, Deliveroo Italy s.r.l. con i propri rider utilizza la forma contrattuale della prestazione occasionale trattenendo al momento del pagamento la ritenuta d'acconto del 20% e retribuendo sia il tempo della prestazione sia la consegna. Altre piattaforme utilizzano la forma contrattuale della collaborazione coordinata e continuativa prevedendo una retribuzione mista commisurata sia alla disponibilità sia alla consegna.

Il caso Foodora

In tale contesto alcuni dipendenti della Foodora operanti a Torino ricorrevano al giudice del lavoro per chiedere che i propri contratti di collaborazione coordinata e continuativa, stipulati ai sensi dell'art. 409 c.p.c., fossero riquilificati in contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato con mansioni di fattorino e con corresponsione delle relative differenze retributive calcolate prendendo a riferimento il 5° livello del Ccnl Trasporti e Logistica o in alternativa il 6° livello del Ccnl Terziario.

La sentenza 778/2018 della Quinta Sez. Lavoro del tribunale di Torino, con una esposizione delle motivazioni molto semplice e altrettanto chiara, respinge il ricorso dei lavoratori affermando che la volontà delle parti, cioè quella di dare luogo ad un contratto di collaborazione coordinata e continuativa dove il rider agisse "in piena autonomia e senza alcun vincolo di subordinazione, potere gerarchico o disciplinare, ovvero a vincoli di presenza o di orario di qualsiasi genere nei confronti della committente", emergeva chiaramente dalla modalità di svolgimento

della prestazione lavorativa.

Nella sostanza, alla firma del contratto di collaborazione, dopo aver accertato la disponibilità di una bicicletta e di uno smartphone da parte del collaboratore, il datore di lavoro chiedeva allo stesso una caparra di euro 50,00 a fronte della consegna del casco, degli indumenti e dell'attrezzatura per il trasporto del cibo nonché della piastra di aggancio alla bicicletta.

Quanto alle previsioni contrattuali circa lo svolgimento della prestazione, il rider era *“libero di candidarsi o non candidarsi per una specifica corsa a seconda delle proprie disponibilità ed esigenze di vita”*. Ciò avveniva e avviene tuttora, mediante una applicazione che il rider ha sul proprio smartphone attraverso la quale la committente pubblicava settimanalmente il numero dei rider necessari per ciascun turno di lavoro; questi ultimi potevano dare la propria disponibilità senza alcun obbligo, quindi esclusivamente su base volontaria in relazione alle *“proprie disponibilità ed esigenze di vita”*. Se il rider confermava la propria disponibilità, lo stesso si impegnavano ad effettuare la consegna entro 30 minuti dal momento del ritiro del cibo, in mancanza gli sarebbe stata applicata una penale di 15,00 euro. Il compenso era stabilito in euro 5,60, al lordo delle ritenute di legge previdenziali e fiscali, commisurato a ciascuna ora di disponibilità, calcolata sempre utilizzando la *app* presente sullo smartphone.

L'assenza dell'obbligo di effettuare la prestazione da parte del rider e di riceverla da parte di Foodora, hanno portato il Tribunale di Torino ad escludere la sottoposizione dei ricorrenti al potere direttivo ed organizzativo del datore di lavoro in quanto, si legge nelle motivazioni della sentenza, *“è evidente che se il datore di lavoro non può pretendere dal lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa non può neppure esercitare il potere direttivo ed organizzativo”*.

Inoltre, gli strumenti di comunicazione usati da Foodora (lo smartphone) non sono stati ritenuti idonei ad impartire ordini specifici ai rider né tantomeno utili per esercitare un'assidua attività di vigilanza e controllo. A tal proposito il Giudice ha ritenuto *“irrilevante”* il fatto che, qualora non fosse premuto dal rider il tasto sullo smartphone per accettare l'ordine, lo stesso continuasse a squillare. Altrettanto, la presenza di telefonate di sollecito al rider per la consegna è stata considerata *“a pieno titolo nelle esigenze di coordinamento dettate dalla necessità di rispetto dei tempi di consegna”*.

Quanto al presunto esercizio del potere disciplinare, il Giudice ha constatato come i rider potessero revocare la loro disponibilità ad effettuare la corsa e potessero altresì non presentarsi a rendere la prestazione senza alcuna comunicazione preventiva e senza incorrere in sanzioni. Per contro la committente predisponendo una sorta di classifica dei rider più meritevoli sulla base della disponibilità offerta e delle corse effettuate.

Il punto più dibattuto delle motivazioni della succitata sentenza resta la mancata applicazione dell'art. 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81 *“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”* al caso specifico. I ricorrenti, infatti, in via subordinata invocavano l'applicazione di tale norma al fine di ricondurre alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato, i loro contratti di collaborazione.

Il legislatore con la citata norma inserita nel decreto legislativo di riordino delle tipologie contrattuali, intendeva assorbire nell'ambito del lavoro subordinato ex art. 2094 codice civile le prestazioni rese in regime di etero-organizzazione, alle seguenti condizioni:

- sussistenza di una prestazione **esclusivamente** personale (nell'art. 409 c.p.c. si parla invece di prestazione **prevalentemente** personale);
- presenza di etero-organizzazione da parte del committente, anche (quindi non solo) con riferimento a tempi e luoghi della prestazione.

Di conseguenza al fine di ricondurre la prestazione etero-organizzata nell'alveo dell'art. 2094 c.c. non è sufficiente valutare il **come** ed il **cosa** della prestazione ma anche il **dove** ed il **quando**.

Nelle motivazioni della citata sentenza, si legge, infatti, che è stata riscontrata la mancanza di organizzazione dei tempi di lavoro in quanto il rider era libero di offrire o meno la propria disponibilità ad effettuare la prestazione. Questa ulteriore motivazione ha portato il giudice a rigettare la richiesta di accertamento di sussistenza del rapporto di lavoro subordinato.

Inoltre, si aggiunge in questa sede, anche dall'esame dei contratti utilizzati da altre piattaforme della *gig-economy*, emerge che non solo il **quando** viene *“auto-organizzato”* dal rider ma finanche il **dove**, potendo scegliere in libertà il percorso per la consegna.

Inutile dire che la sentenza Foodora ha avuto una evidente risonanza nell'opinione pubblica e naturalmente in molti si sono

improvvisati giuslavoristi o esperti della *gig-economy* dell'ultima ora. Sui quotidiani, come spesso accade in tali casi, si è letto di tutto, dalle frasi strappalacrime del tipo *“quando li vedo passare di notte, silenziosi e veloci con le loro bici dotate di bauletto fluorescente firmato dalla rispettiva azienda, provo sempre una stretta al cuore”* fino alle più spregiudicate comparazioni con il diritto del lavoro internazionale dove *“l'Ispettorato del lavoro di Valencia ha detto che fare il rider Deliveroo non è un hobby ma un lavoro dipendente”* o, addirittura, interventi di governatori regionali che si sono spinti ad annunciare leggi regionali sul salario minimo in piena violazione dell'art. 117 della Costituzione. Tuttavia, tralasciando gli aspetti giornalistici che però in questi casi influenzano l'opinione pubblica, non va dimenticato che la sentenza del tribunale di Torino non può essere considerata, in generale, quale giudizio verso tutto il modo della *gig-economy*, poiché come si è già scritto in precedenza, le previsioni contrattuali e le modalità di prestazione dell'attività nelle varie aziende sono diverse e di conseguenza non è escluso che in altri casi si possa accertare la natura subordinata del rapporto di lavoro di un rider.

Nostro malgrado, la particolare attenzione mediatica verso il mancato riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato (che sicuramente fa discutere gli addetti ai lavori e sul quale si attendono i successivi gradi di giudizio) con il coinvolgimento diretto del mondo politico, hanno riportato a galla la mai sopita demonizzazione del lavoro autonomo e parasubordinato nel nostro Paese.

Resta cruciale, invece, la costruzione e definizione di un alveo normativo e contrattuale dove possano trovare dimora quelle prestazioni rese con modalità tipiche della *gig-economy* e in linea generale dell'economia digitale. In primis la regolamentazione di un compenso minimo che possa valorizzare la prestazione parasubordinata senza compromettere la sostenibilità economica del costo stesso della prestazione e l'esistenza sul mercato delle imprese del settore. Non dimentichiamoci, infatti, che l'utente finale della *gig-economy*, che sostanzialmente siamo noi, ha come obiettivo l'acquisto di un servizio ad un costo più basso possibile. Siamo di fronte a una problematica molto simile a quella che ha investito gli operatori dei call-center, ma di dimensioni maggiori. Tuttavia, nell'immediato periodo successivo alla sentenza di Torino, si sono riscontrati

solo piccoli tentativi di regolamentare la materia attraverso “carte dei diritti dei riders” fino ad ora poco efficaci. Un primo accordo sottoscritto in sede locale è la “Carta di Bologna”. Tale accordo si incentra prevalentemente sul compenso equo e dignitoso ed è siglato a livello locale tra Cgil, Cisl e Uil - Riders Union e due realtà imprenditoriali della *gig-economy* che occupano complessivamente poco meno di 300 rider.

Accordo del 18/7/2018 tra le parti del Ccnl Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni.

In una fase di stasi tipicamente pre-estiva troviamo una prima proposta contrattuale nazionale di natura collettiva che va in direzione completamente opposta alla sentenza del Tribunale di Torino.

Il 18 luglio 2018 le parti hanno sottoscritto un accordo sulla regolamentazione delle attività di distribuzione delle merci a mezzo di cicli, ciclomotori, motocicli in ambito urbano in attuazione dell'accordo di rinnovo del Ccnl Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni dello scorso 3 Dicembre 2017. In base a tale accordo i rider vengono collocati nell'area professionale C del personale viaggiante, senza diritto all'indennità di trasferta e con orario settimanale di 39 ore.

Le parti sociali, quindi, decidono di includere le prestazioni rese dai rider nell'ambito del lavoro subordinato, applicando loro “*tutte le coperture assicurative e previdenziali previste dalla legge e dal Ccnl Logistica, Trasporto Merci e Spedizione comprese l'assistenza sanitaria integrativa e la bilateralità contrattuale*”. Un'affermazione che troviamo nella premessa dell'accordo, probabilmente anche eccessiva nella sua prima parte ma che rende chiara l'idea sulla contrapposizione ideologica tra colossi della *gig-economy* (che probabilmente non aderiscono alle associazioni firmatarie del Ccnl Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni) e le parti sociali, che a parere dello scrivente conferma la mancanza di coraggio di affrontare con prospettiva diversa il lavoro che sta cambiando.

Ricondurre una prestazione di natura autonoma o parasubordinata nell'ambito del lavoro subordinato per semplice previsione contrattuale collettiva, probabilmente non produrrà gli effetti sperati dalle Organizzazioni sindacali, ancor più qualora anche in Cassazione venissero confermate le tesi del Tribunale di Torino.

Quanto all'aspetto retributivo, pensare di inquadrare il rider all'interno dei livelli contrattuali previsti dal Ccnl Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni semplicemente distinguendo il rider con bici da quello con mezzo a motore, partendo da una situazione di mercato di cinque/sei euro per ogni ora di disponibilità, probabilmente renderà inapplicabile l'accordo.

Resta quindi per ora irrisolto il vero problema e cioè quello del salario minimo proprio perché le organizzazioni sindacali non hanno mai desiderato “invasioni di campo” da parte del legislatore. Per questo motivo, proprio con l'Accordo del 18 Luglio 2018, le stesse confezionano un Ccnl ad hoc che verosimilmente non risponderà alle esigenze di mercato.

La questione del salario, tra l'altro, viene sfiorata anche dal giudice del tribunale di Torino nella sentenza in esame quando in premessa afferma che “*In questa sentenza non verranno quindi prese in considerazione le questioni relative all'adeguatezza del compenso e al presunto sfruttamento dei lavoratori da parte dell'azienda, né tutte le altre complesse problematiche del c.d. Gig Economy*”. Un modo per voler ribadire che la decisione del giudice era basata solo sulle specifiche richieste dei ricorrenti e su uno specifico modello organizzativo, quindi non escludendo diversi possibili orientamenti per altre piattaforme della *gig-economy*.

Conclusioni

La risposta data alla sentenza di Torino dall'accordo collettivo del 18 Luglio 2018 trova le sue ragioni, a parere dello scrivente, in due aspetti cruciali, uno di antica origine il secondo di prospettiva.

Quanto al primo è indubbio che la rappresentanza dei lavoratori nel nostro paese è sempre stata estremamente sbilanciata a favore del lavoro dipendente, tant'è che all'interno delle stesse OO.SS. le categorie a cui sulla carta verrebbe affidata la tutela dei “nuovi lavori” risultano essere un po' come i ministeri senza portafoglio.

Quanto all'aspetto di prospettiva, seppur molto più complesso da realizzarsi, questo si fonda sul timore che in un commercio sempre più spostato verso l'acquisto online, la modalità organizzativa del *rider* possa estendersi anche al *driver* (filiera Amazon ad esempio). Non a caso proprio questo settore vive recentemente una forte sindacalizzazione con battaglie delle organizzazioni volte all'applicazione del Ccnl Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni su tutta la filiera e alla trasformazione in

lavoratori subordinati degli ancora molto presenti “padroncini”.

Le imprese della *gig-economy* indubbiamente hanno un vantaggio, quello di essere molto dinamiche e di essere pronte a qualsiasi cambiamento con grande rapidità e con costi limitati. D'altronde l'economia *on-demand* si basa sulle opportunità, nasce e fiorisce dove le trova, fugge da dove le si impedisce di coglierle. Il futuro di tali imprese in Italia, di conseguenza il futuro dei propri occupati, dipende dalla capacità del nostro Paese di adeguare le normative e le regole rispetto ad un lavoro che cambia continuamente e velocemente.

I modelli dei nuovi lavori dell'economia digitale hanno necessità di trovare normative ad hoc per non perdere opportunità di business comunque sia nel rispetto del valore della prestazione lavorativa umana.

**Odcec Lanciano*



ROSSIGNOL

www.rossignol.com



"IL RESTYLING" DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

di Stefano Lapponi*

Il decreto "Dignità" convertito in legge (96/2018 del 9 agosto, pubblicata in G.U. l'11 agosto 2018) ha dato il via ad una stretta sui contratti a tempo determinato inserendo clausole più stringenti per l'utilizzo dell'istituto con contestuali incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato.

In sostanza scende da 36 a 24 mesi la durata massima consentita del contratto a termine, con reinserimento dell'obbligo per il datore di lavoro delle causali nel contratto.

Queste stesse regole saranno applicate anche per i contratti in somministrazione a tempo determinato. Altra norma disincentivante il ricorso al contratto a termine, è l'ulteriore aumento contributivo dello 0,5% che scatterà al rinnovo del contratto.

Per i contratti a tempo indeterminato, invece, sale fino a 36 mesi, dai 24 precedenti, l'indennità che può essere riconosciuta in caso di licenziamento senza giusta causa.

Per i contratti a tempo indeterminato, per il biennio 2019-2020, è previsto il taglio del 50% dei contributi entro il limite di 3.000 euro su base annua, per l'assunzione con tale istituto di giovani con meno di 35 anni di età, applicabile per 36 mesi. Per la prima volta il taglio dei contributi riguarda anche i datori di lavoro domestico.

Le nuove disposizioni si applicano ai contratti stipulati successivamente all'entrata in vigore del decreto, nonché ai rinnovi ed alle proroghe dei contratti a termine successivi **al 31 ottobre 2018**.

Durata massima del contratto.

L'articolo 1 del decreto Dignità interviene sulle norme del Jobs Act (d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 articoli 2, 19 e 21) in materia di lavoro a tempo determinato. Le modifiche si riassumono in 4 punti:

- durata massima che scende da 36 a 24 mesi;
- possibilità di stipula di un contratto senza causale solo con durata massima di 12 mesi e causale obbligatoria per l'eventuale rinnovo;
- tetto massimo di quattro rinnovi di contratti a termine con lo stesso datore di lavoro, sempre entro l'arco di tempo massimo di **24 mesi** a prescindere dal numero dei contratti stipulati;
- trasformazione del contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto a

tempo indeterminato, nel caso di stipula di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle causali (la trasformazione opera dalla data di superamento del termine di 12 mesi).

Causali obbligatorie.

Le nuove disposizioni prevedono l'obbligo di indicare le motivazioni per le quali viene stipulato un contratto a tempo determinato, quando questo ha la durata maggiore di 12 mesi, oppure quando con una proroga successiva il contratto a termine supera i 12 mesi. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi, superati i quali la proroga è possibile solo in presenza delle esigenze specifiche previste dal decreto, ossia:

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

Fanno eccezione i contratti per attività stagionali che possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle causali.

Limite del 30%.

Il limite del 30% dei dipendenti assunti a tempo indeterminato per poter occupare lavoratori con contratti a tempo determinato è esteso anche ai lavoratori somministrati. Anche per i contratti di somministrazione a tempo determinato, quindi, il tetto massimo è del 30% rispetto ai contratti a tempo indeterminato (con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5), limite che nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, va calcolato sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto (con esclusione della somministrazione per i contratti per la fornitura di lavoro portuale temporaneo).

Il vincolo **non è valido** per:

- lavoratori in mobilità;
- disoccupati che beneficiano, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati come definiti dal DM 17/10/2017.

Il comma 1 dell'articolo 2 del Decreto stabilisce il superamento delle disposizioni introdotte dal Jobs Act in materia (art. 34 del d.lgs. 81/2015) prevedendo che anche ai **lavoratori somministrati** in

caso di contratto a tempo determinato, si applicheranno le stesse regole previste per i contratti stipulati direttamente tra datore di lavoro e dipendente.

La normativa precedente non prevedeva né l'obbligo di causali né il termine massimo, in quanto questa tipologia di contratti era espressamente esclusa dall'applicazione delle disposizioni "ordinarie" sul tempo determinato. Ora, invece, le norme cambiano e scatta l'obbligo di causale in caso di rinnovo, comunque entro un massimo di 24 mesi di durata complessiva. Qualora il contratto di somministrazione venga utilizzato per eludere norme inderogabili (di legge o del Ccnl) il somministratore e l'utilizzatore saranno puniti con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione. L'utilizzatore incorrerà anche nella sanzione ex art.40 del d.lgs. 81/2015 prevista da un minimo di 250 euro ad un massimo di 1.250 euro.

Lotta al precariato.

Con il provvedimento esaminato il governo ha voluto iniziare la lotta al precariato attraverso il restringimento delle maglie per l'applicazione del contratto a termine.

La reintroduzione della causale consente di utilizzare il lavoratore per un breve periodo (fino a 12 mesi) in modo da poterne valutare le capacità per l'eventuale successiva conferma a tempo indeterminato.

Sempre con le medesime intenzioni la legge prevede un termine più ampio per presentare eventuali ricorsi contro l'assunzione a tempo determinato che passa da 120 a 180 giorni, modificando il disposto dell'art 28 del Jobs Act.

* *Odcec Macerata e Camerino*



[f groups/gruppoodcecarealavoro](https://www.facebook.com/groups/gruppoodcecarealavoro)

DOPO DIECI ANNI DI CRISI ECONOMICA SI PUÒ FARE UN BILANCIO

di Paolo Soro*

Trascorso un decennio dall'inizio della più grande crisi economica mondiale, sembra doveroso fare un "bilancio" degli effetti che ha avuto, in particolare, sul *Sistema Italia*.

L'8 aprile 2010, il Wall Street Journal usciva con un articolo dall'emblematico titolo: *Did "Great Recession" live up to the name?* (la "Grande recessione" è stata all'altezza del nome?). L'Autore confrontava la portata della famosa "Grande Depressione" del 1929 con la nuova crisi economica mondiale (originata negli USA, nel 2007, e giunta in Europa l'anno seguente), chiamata "Grande Recessione". Al di là della denominazione simile, possiamo dire che gli effetti provocati sui mercati internazionali dall'ultima crisi si dimostrano più persistenti e incisivi rispetto alle conseguenze causate dalla crisi del 1929. Se analizziamo la situazione a livello mondiale, è indubbio che, dopo dieci anni, la situazione economica e finanziaria permane negativa; viceversa, la crisi del 1929 ebbe una durata assai inferiore. Il concetto stesso di crisi (volgarizzato in generica situazione di difficoltà finanziarie) mal si addice a indicare l'enorme mutamento economico di cui siamo stati - e tuttora siamo - testimoni. In effetti, sono anni, ormai, che da più parti si sente dire "si intravedono i primi segnali di ripresa, ma il percorso è ancora lungo"; "dobbiamo tenere duro ancora per qualche anno"; "non possiamo considerarci fuori dalla crisi"; etc. La verità è che l'economia non è una scienza esatta; le variabili soggettive (dunque, imponderabili) sono tante e qualunque previsione è soggetta ad un margine di errore che, mai come in questo periodo, è alto.

Alle intrinseche difficoltà di una scienza non esatta come l'economia si sommano le "asperità" delle sue dottrine, che a volte sono difficili da spiegare e hanno conosciuto nel tempo alterni successi. Si pensi alle teorie macroeconomiche di John Maynard Keynes che sono state soppiantate da quelle di nuovi economisti come il Premio Nobel Friedrich August von Hayek, il propugnatore del *laissez faire*, ossia di quella che si è rivelata la peggiore e illiberale ricetta utilizzabile in un'economia capitalista mondiale. L'ultimo decennio, durante il quale le teorie keynesiane sono state "congelate", ha dimostrato che il mercato non è in grado di auto-regolamentarsi e, quindi, il mondo

dell'economia si è in gran parte ravveduto, ammettendo che gli insegnamenti di Keynes risultano ancora oggi tra i più affidabili. Tutto questo per dire all'autorevole articolista del Wall Street Journal, che non si può paragonare la più grande crisi economica che il mondo capitalista abbia conosciuto (ossia, quella del 1929), con l'odierna situazione in cui non pare corretto nemmeno parlare di crisi in senso tecnico. In effetti, ci troviamo di fronte a un naturale e incontrollabile riassetto globale dei mercati, i quali, a seguito di opportune e maggiormente incisive normative, sono alla ricerca del loro reale punto di equilibrio, dopo che le manovre dei grandi poteri internazionali hanno volutamente, per personali tornaconti, falsato la realtà economica mondiale, facendo credere a tutti che detto punto di equilibrio fosse molto al di sopra rispetto a quello effettivo.

In questo contesto, la situazione economica italiana costituisce un "caso particolare", infatti il nostro Paese da troppo tempo cresce troppo poco e (ahinoi) lentamente. Se è vero che il grado di bontà e di validità dell'economia è direttamente proporzionale alla sua capacità di generare occupazione (indipendentemente dalla tipologia della stessa che, inevitabilmente, cambia negli anni proprio col mutare dell'andamento economico), i dati legati al mercato del lavoro dovrebbero far riflettere non poco. L'Istat, il Ministero del lavoro e l'Inps hanno creato un sistema coordinato per realizzare quelle che hanno chiamato: "informazioni armonizzate, complementari e coerenti". Orbene, dando alle dichiarazioni politiche il valore meramente propagandistico che hanno, sarà bene perciò limitare la nostra analisi ai numeri puri e semplici. Intanto, incominciamo col dire che occorre "leggere" i dati (specie quelli espressi in valori assoluti), a distanza di tanti anni, con la dovuta ocularità: la popolazione muta quantitativamente e qualitativamente (calo delle nascite, espatri, immigrati, innalzamento dell'età media, etc.); i paesi sono sempre più internazionali e i mercati a carattere maggiormente globale; la concorrenza aumenta in tutti i settori; il variare delle leggi implica modifiche negli ordinari comportamenti dei lavoratori; fluttuazioni temporali non sono da prendere in considerazione, in quanto dovute a variabili non durature; e via discorrendo.

L'Italia, all'inizio del 2008 (ossia allo scoppio della c. d. crisi), contava 59.619.290 abitanti; dieci anni dopo, gli abitanti sono

diventati 60.483.973. Il numero degli occupati al termine del primo anno di crisi era sceso a 25,4 milioni, con una disoccupazione al 6%. Oggi, registriamo 25 milioni di occupati con un tasso ufficiale di disoccupazione pari quasi all'11%, nonostante i vari sgravi, esoneri, incentivi, le orde di giovani che vanno a cercare lavoro all'estero e coloro che, seppure restati in Patria, nemmeno si iscrivono più nelle liste dei lavoratori in cerca di occupazione (e che, dunque, rientrano in una terza categoria difficilmente controllabile: quella degli inoccupati). Inoltre, giusto per dimostrare la correttezza del teorema concernente la diretta corrispondenza tra qualità dell'economia e livello di occupazione, per quanto riguarda la variazione percentuale tra il primo semestre del 2008 e il primo semestre del 2017: il Pil (prodotto interno lordo) italiano registra una diminuzione del 6% e le ore lavorate una diminuzione 5,9%. Più nel dettaglio, alla fine del primo anno di crisi, il Pil era diminuito fino a 850 miliardi; oggi, continuiamo a stare sotto gli 800 miliardi. Le ore lavorate erano scese fino a 11,5 milioni a fine 2008; attualmente siamo ancora sotto gli 11 milioni.

Andando a vedere l'andamento dei grafici di riferimento nel decennio trascorso, si nota un deciso crollo nei primissimi anni di crisi, seguito a una fase altalenante, tendente a un leggero rialzo, pur restando tuttora nettamente al di sotto dei livelli pre-crisi. Tenuto conto dei provvedimenti adottati sia a livello nazionale, sia comunitario e mondiale, ciò significa che i mercati, dopo essersi riassetati ritrovando il loro reale punto di equilibrio (assai inferiore rispetto a quello che risultava ufficialmente), hanno ripreso naturalmente ad ampliarsi, spostando man mano verso l'alto il nuovo punto di equilibrio, gradualmente ma sulla base di una corretta logica macroeconomica keynesiana, con regole nuove e più efficaci. Peraltro, come testé evidenziato, ancora oggi, detto punto di equilibrio resta abbondantemente inferiore rispetto a quello di inizio della crisi, quanto meno per ciò che concerne la situazione degli occupati. Non basta: i dati pubblicati dall'Ocse hanno rivelato che l'Italia è l'unico mercato europeo (insieme alla Grecia) dove la ripresa non ha favorito la crescita di professioni ad alto tasso di qualifiche, magari nell'ambito tecnico-scientifico. In Europa, si è infatti assistito, in media, a un aumento del 7,6% delle professioni ad alta qualificazione, contro il solo +1,93% di quelle a bassa qualificazione. In Italia, l'incremento delle due è stato praticamente identico: +4,78%

le professioni ad alto tasso di qualificazione, +4,55% quelle a basso tasso di qualifiche. Fascia alta e fascia bassa aumentano allo stesso modo; anzi, in proporzione, la domanda di lavoro sembra orientata soprattutto verso il basso.

Nel rapporto sul mercato del lavoro, gli economisti fanno notare che la naturale conseguenza del ciclo economico è la seguente: quando comincia una crisi, le imprese prima riducono le ore, ad esempio evitando gli straordinari, ricorrendo agli ammortizzatori sociali e al part-time, ma poi licenziano. Ma, anche questo teorema enunciato dagli economisti fa “acqua”: nell’ultima fase, infatti, quella della (piccola) risalita, l’occupazione in realtà è aumentata più delle ore lavorate.

La causa? L’aumento dei lavori part-time, che, però, a parere dell’Istat, non sarebbero dovuti a una libera scelta dei lavoratori, quanto piuttosto a delle decisioni imposte dalle aziende che, in detto ultimo caso, riguarderebbero sul totale un 19,1% per le donne e un 6,5% per gli uomini. A incidere, inoltre, su detta modifica occupazionale - a parte l’avvento dell’innovazione tecnologica, dei robot, dell’automazione e così via - risultano essere i nuovi rapporti di lavoro brevi, ossia saltuari e/o precari (esempio: i fattorini/rider, i cassieri che lavorano solo la domenica, gli operai assunti per periodi in cui la produzione si intensifica etc.), che coinvolgono più di 4 milioni di persone, usando ogni strumento contrattuale a disposizione, dai contratti a termine alle partite Iva (nel recente passato, come noto, erano i contratti a progetto, i voucher e simili).

Il rapporto Istat, da questo punto di vista, non ci dice nulla che già non si sapesse: gli sgravi contributivi concessi negli anni hanno influenzato i numeri dei rapporti di lavoro permanente. Dopo di che, finiti gli incentivi, i lavori a tempo determinato hanno di nuovo registrato un consistente tasso di crescita, complice anche la paura dei datori di lavoro di dover pagare pure l’iniquo ticket sui licenziamenti per finanziare la Naspi. Tra gli altri dati evidenziati dal rapporto, un ulteriore elemento che per chiunque operi nel mercato del lavoro non rappresenta certo una sorpresa è la ripartizione all’interno della nazione: il nord, con il 66,7% di occupati di oggi contro il 66,5 del 2008, ha recuperato i livelli di 10 anni fa; il sud viceversa è ancora molto indietro rispetto alla situazione precedente alla crisi. Infine, appare doveroso dare un’occhiata ai livelli

salariali. Ebbene, depurate dall’inflazione, le retribuzioni pro capite del 2017 sono più basse di 600 euro rispetto a quelle del 2007. Ciò, evidentemente, non può che incidere negativamente sui consumi e sulla redditività generale nel settore del commercio; seppure, non in modo direttamente proporzionale (come giustamente rilevava Keynes), posto che intervengono anche fattori umani legati ai condizionamenti psicologici che guidano le scelte dei consumatori.

Dunque, in quest’ottica, il nostro Paese non solo non ha fatto passi avanti, ma addirittura ha “perso terreno”. Anche gli analisti del Fondo monetario internazionale (Fmi), ora, hanno cambiato idea: per anni hanno propugnato le politiche favorevoli alla riduzione del costo del lavoro per aumentare la competitività; ma non hanno considerato adeguatamente determinate variabili (quali: l’aumento delle disuguaglianze, il fatto che il lavoro non basta più a garantire l’uscita dalla povertà, le tensioni sociali, etc.). Adesso si accorgono della prioritaria necessità di conseguire innanzitutto l’equilibrio complessivo del sistema economico, e, per fare ciò, l’opportunità connessa con l’aumento dei livelli salariali.

L’uomo dovrebbe imparare dai propri errori e una crisi dovrebbe costituire un vero e proprio “master formativo”, ma non è detto che sia così. Per questo è fondamentale che coloro che occupano posti di potere facciano scelte economiche eticamente condivisibili, che favoriscano la crescita nel rispetto delle persone e dei territori, ad esempio non scaricando sulle generazioni future oneri impropri, per ottenere un effimero consenso attuale.

** Odcec Roma*



INFORTUNIO SUL LAVORO: LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO E IL C.D. RISCHIO ELETTIVO (CORTE DI CASSAZIONE, ORDINANZA N. 16026 DEL 18.06.2018)

di Paolo Galbusera e Andrea Ottolina**

Ai sensi dell’art. 2087 del codice civile, l’imprenditore è tenuto ad adottare nell’esercizio dell’impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei propri dipendenti.

La giurisprudenza si è da sempre interrogata su quale sia la portata dell’obbligo di prevenzione in capo al datore di lavoro e, in particolare, su quali siano i limiti di detto obbligo e i casi in cui, a seguito del verificarsi di un infortunio sul lavoro, possa essere esclusa la sua responsabilità.

Secondo la pacifica interpretazione della Corte di Cassazione, le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili a imperizia, negligenza e imprudenza dello stesso, con la conseguenza che il datore di lavoro è sempre responsabile dell’infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti o vigili che queste misure vengano di fatto utilizzate da parte del dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente, per l’imprenditore, all’eventuale concorso di colpa del lavoratore (cfr. Cass. sent. 29115 del 5.12.2017).

In caso d’infortunio sul lavoro, quindi, la responsabilità del datore di lavoro è estremamente ampia, al punto da non essere esclusa neppure in presenza di condotte negligenti del lavoratore che pure abbiano contribuito alla verifica dell’incidente, e include anche l’obbligo di costante vigilanza e controllo.

D’altra parte, è lo stesso d.lgs. 81/2008 (T.U. in materia di sicurezza e lavoro) ad imporre al datore di lavoro di esigere il rispetto delle regole di cautela da parte dei lavoratori (art. 18 co. 1 lett. f), delineando un vero e proprio dovere di vigilanza sull’adempimento degli obblighi previsti a carico degli stessi (art. 18 co. 3 bis).

Ma quindi, quali sono i casi in cui è da escludere la responsabilità del datore di lavoro? Secondo l’orientamento prevalente della giurisprudenza di legittimità, si ha esonero totale del datore di lavoro da ogni

responsabilità in ordine all'infortunio solo quando la condotta del lavoratore presenti i caratteri dell'abnormità, dell'inopinabilità e dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute.

Secondo tale interpretazione, quindi, la responsabilità del datore di lavoro è da escludere nel caso di condotte estranee alle mansioni affidate al lavoratore (c.d. **comportamento abnorme**), ovvero di comportamenti che, pur essendo strettamente connessi all'attività lavorativa, siano assolutamente imprevedibili e non conformi alle direttive date dal datore di lavoro (c.d. **comportamento esorbitante**).

Con la recentissima ordinanza n. 16026 del 18.06.2018, tuttavia, la Corte di Cassazione ha richiamato un suo precedente orientamento ancora più restrittivo, cioè quello secondo cui la responsabilità del datore di lavoro rispetto all'infortunio occorso al lavoratore è da escludersi nel solo caso del c.d. **rischio elettivo**, da intendersi come una condotta personalissima del lavoratore, avulsa dall'esercizio della prestazione lavorativa o ad essa riconducibile, esercitata ed intrapresa volontariamente in base a ragioni e a motivazioni del tutto personali, al di fuori dell'attività lavorativa e prescindendo da essa, come tale idonea ad interrompere il nesso eziologico tra prestazione ed attività assicurata (cfr. Cass. sent. n. 1876 del 5.09.2014).

In ossequio a tale principio, nel caso specifico oggetto della decisione qui commentata, la Suprema Corte ha ritenuto il datore di lavoro responsabile per un infortunio mortale occorso al dipendente, avvenuto a seguito dell'intervento dello stesso sulla linea ferroviaria **prima dell'orario indicato nell'ordine di servizio**, mentre i treni ancora circolavano. In concreto, la Corte ha ritenuto che, nonostante il datore di lavoro avesse preventivamente fornito al lavoratore una precisa indicazione rispetto all'orario di svolgimento dell'intervento sugli scambi, l'avergli consegnato anticipatamente le chiavi, necessarie alla lavorazione durante la quale è occorso l'infortunio, avrebbe comunque messo in condizione il lavoratore stesso di porre in essere la condotta scorretta e sarebbe quindi da intendersi come un comportamento di segno contrario rispetto alla necessaria adozione di cautele preventive di salvaguardia, idoneo a violare gli obblighi di prevenzione derivanti dall'art. 2087 cod. civ.

IL RUOLO DI RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI NEGLI STUDI CHE SI OCCUPANO DI "LAVORO"

*di Stefano Bacchiocchi **

La "privacy" è un tema di scottante attualità che tocca la legalità, l'organizzazione, l'immagine e il portafoglio dei nostri studi; la confusione su questo argomento è molta. Purtroppo, o per fortuna, i nostri studi non sono paragonabili a nessun'altra attività professionale e quindi, di fatto, escono da qualsiasi standard.

Occupandomi quotidianamente di questa materia, mi sono preso la libertà di fare una statistica empirica: la quasi totalità delle offerte commerciali di adeguamento alla normativa non è mai declinata specificatamente per noi Commercialisti, figuriamoci per i Commercialisti esperti in materia di Lavoro. Si tratta perlopiù di copia e incolla spesso pieni di incomprensibili e fantomatici adempimenti.

La normativa (come frequentemente anche le interpretazioni da parte delle autorità) non tiene conto della sua applicazione nel nostro ambito professionale; generalmente si fa riferimento alle imprese, siano esse produttive o di servizi. Si capirà dunque quanto possa essere difficile per noi operatori muoverci in questo campo.

Avremo occasione di tornare sull'argomento, ma permettetemi di segnalarvi, come peraltro hanno già fatto altri Colleghi, che dal 25 maggio 2018 i nostri studi sono tutti indistintamente tenuti a far fronte alle nuove regole in materia di trattamento dei dati personali, senza alcuna limitazione di natura dimensionale o qualitativa. La nomina del Responsabile della Protezione dei Dati (o, in inglese, DPO), si inserisce in questo quadro ed è solo una delle tante novità.

Reputandomi un commercialista molto pratico e conoscendo bene il brivido freddo e la sensazione che un nuovo adempimento porta con sé, non mi dilungherò su questo aspetto; però, se in questo periodo vi state chiedendo "Quali documenti devo preparare per essere in regola con la privacy?", state sbagliando approccio e vi consiglio caldamente di nominare un DPO (che non è il consulente privacy).

La "privacy" NON è un adempimento, pertanto chiunque vi presenti una lista di cose da fare non ha capito di cosa si parla. Questa è la ragione per cui dovrete diffidarne: sprechereste tempo e denaro.

Il DPO è un professionista con competenze giuridiche e informatiche, di risk management e aziendalistiche, di diritto amministrativo, di sistemi informativi... quindi non bastano il "classico" avvocato, il vostro tecnico informatico o le società di software. La privacy non è solo un problema informatico, anzi.

Il DPO, inoltre, NON è colui che vi adegua alla nuova normativa; quindi se nominate qualcuno come DPO non aspettatevi che vi adegui, se lo fa non è un DPO ed avete nominato, nella migliore delle ipotesi, un incompetente. Il DPO deve essere, il più possibile, terzo ed imparziale.

Per svolgere questa mansione non servono albi o certificazioni, ma è necessaria una competenza specifica (molto difficile da ottenere e dimostrare) almeno sulle materie indicate, in relazione all'attività della struttura dove si svolge la professione. Un esempio (banale): un avvocato potrebbe essere un luminare del diritto ma non sapere la differenza tra un firewall software ed uno hardware, un tecnico informatico potrebbe essere il mago delle reti ma non conoscere nulla di diritto amministrativo, una società nata ieri sull'onda del business "privacy" potrebbe parimenti non sapere nulla; oltretutto, il DPO di un ospedale dovrà avere competenze diverse rispetto ad un DPO di uno studio commerciale o di un Comune. Così, come per qualsiasi altra professione, non si può essere tuttologi.

Si deve tener presente inoltre che non si sarà mai conformi alla normativa comprando un software. Se per caso l'aveste già fatto, usatelo pure come supporto, ma probabilmente non sarete nemmeno a metà del lavoro.

Le mansioni del DPO, sono previste per legge, sono molto precise ed è possibile riassumerle brevemente in questo modo: deve osservare, valutare, affiancare il titolare nella gestione del trattamento di dati personali (e dunque nella loro protezione), affinché questi siano trattati nel rispetto delle normative privacy europee e nazionali. In pratica, vi affianca in tutte le decisioni in tema privacy e garantisce, per quanto possibile, che la vostra struttura ed il vostro operato siano a norma.

Non è solo un consulente, è più un revisore (vostro amico); ecco la differenza con il consulente privacy: il consulente vi adegua, si spera, secondo quello che avete pagato. Il DPO, se nominato, per legge vi deve fornire un parere su quello che è giusto e su quello che è sbagliato a livello privacy. In più è il punto di contatto, il cuscinetto per così dire, fra i controllori (o clienti...)

e la vostra struttura. La nomina va infatti comunicata tramite procedura informatica al Garante e deve essere resa pubblica. In breve, per qualsiasi problema o richiesta privacy è colui (a differenza del consulente privacy) che può fare da contatto e fornire informazioni, per legge.

Veniamo all'altra domanda tipica: i nostri studi sono obbligati alla nomina di questa figura?

La risposta giuridica è NO, nel 99% dei casi. Il DPO deve essere nominato obbligatoriamente solo in circostanze particolari quali: la Pubblica Amministrazione (in senso molto ampio), quando il trattamento di dati sia regolare e sistematico su larga scala, quando le attività principali del titolare del trattamento consistono nel trattamento su larga scala di dati particolari (origine etnica, opinioni politiche, sanitari, giuridici ecc.). Pochissimi nostri studi (forse i più grandi) sono obbligati per legge alla nomina del DPO. Tuttavia, mi sento di darvi anche un consiglio da Collega prima che da esperto della materia: se potete e la vostra struttura lo permette, nominate un DPO.

Il perché è presto detto e riguarda almeno due aspetti: il primo è che la normativa prevede che bisognerà dimostrare di aver fatto tutto il possibile per evitare trattamenti di dati non corretti; chi mai si potrà difendere con un'impostazione del genere se non si dimostrano le competenze necessarie? Mi permetto di ricordarvi che i controlli da parte delle autorità (Agenzia Entrate, Guardia di Finanza, Garante...) non sono gli unici; i clienti, anche semplicemente contestando il mandato firmato, le informative privacy o la prestazione, possono innescare meccanismi sanzionatori anche in sede civile o penale. Essendo solitamente depositari di dati sanitari, che rivelano opinioni politiche, dati penali, carichi di famiglia, disabilità ecc., siamo molto più esposti di qualsiasi altra professione. Per esperienza vi dico che nemmeno i medici hanno così tanta variabilità e problematiche, pertanto è consigliabile mettersi in regola con una persona terza, competente, a farvi da garante.

Il secondo aspetto, a mio parere il più importante, è quello relativo all'organizzazione dello studio e della sua sicurezza; questa normativa crea, tramite un obbligo (discutibile, è vero), una nuova consapevolezza del "dato" e della sua protezione. Un ufficio che risulti adeguato

alla privacy è un ufficio più sicuro, moderno, competitivo ed organizzato da qualsiasi punto di vista, in primo luogo da un punto di vista informatico, ma non solo.

In conclusione di questo articolo una riflessione pensando a chi siede in un qualsiasi collegio sindacale o chi voglia offrire un servizio in più ai propri clienti: siamo sicuri che una causa in tema privacy (sanzioni astronomiche, più conseguenze penali per vertici e dipendente coinvolto) non sia un rischio da valutare per la verifica della continuità aziendale? Siamo sicuri che una causa privacy da parte di un cliente non accresca il rischio aziendale? Siamo sicuri di non dover chiedere conto (e quindi avere report ad hoc per il controllo) dei rischi "privacy"? Siamo sicuri che il collegio sindacale stesso, visto che per sua natura vede e tratta dati di terzi, non abbia adempimenti ai fini di privacy? Siamo sicuri che non sia il caso di consigliare al nostro cliente la nomina di un DPO?

I nostri studi vedono il cliente praticamente da qualsiasi punto di vista. Ed è questo il nostro punto di forza. Siamo il primo (e spesso unico) baluardo della legalità all'interno delle aziende. Siamo coinvolti in tantissime decisioni. Tocca a noi fornire una consulenza specifica anche in queste materie, anche solo per avvisare che c'è qualcosa da fare o segnalare che l'organizzazione aziendale potrebbe essere minata e precaria. La "privacy" si inserisce tra le materie che definirei aziendali, prima che giuridiche. Chi, se non il Commercialista, può essere interlocutore privilegiato in questo senso? Non lasciamoci sfuggire l'occasione di offrire competitività e di evitare problemi ai nostri studi prima ancora che ai nostri clienti.

Non fare nulla per adeguarsi non è una strategia; ed il peggio, o il meglio, è che i nostri clienti si aspettano da noi queste informazioni. E non c'è nessun altro che possa loro fornirle.

**Odce Brescia*



**DOT
COM**

OPEN Dot Com Spa
Società di servizi dei Commercialisti

CAF Do.C. Spa
il CAF dei Commercialisti

LA TUA SQUADRA!

SERVIZI E PRODOTTI

CAF Do.C.: modello 730, servizi assistenziali e previdenziali

Servizi camerali e catastali

Contabilità e dichiarativi

Soluzioni per lo studio e per la clientela

Formazione professionale

Soluzioni per gli Ordini

Sede amministrativa:
Corso Francia, 121 d • 12100 Cuneo
tel. 0171 700700 • fax 800 136814
www.opendotcom.it

Orario centralino:
dal lunedì al venerdì
dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 14.30 alle 18.30

LE ISCRIZIONI D'UFFICIO ALLA CASSA DI PREVIDENZA E ASSISTENZA GEOMETRI: LA POSIZIONE DELL'ENTE E LA GIURISPRUDENZA

di Stefano Ferri*

Proseguiamo l'esame di un tema già analizzato nei numeri di settembre 2016 e di dicembre 2017 della nostra pubblicazione: le iscrizioni d'ufficio alla Cassa di Previdenza e Assistenza Geometri. Si ricorda infatti che tale Ente, soprattutto negli ultimi anni, sta adottando provvedimenti di iscrizione per i geometri iscritti all'Albo che rivestano cariche di amministratori in società nel cui oggetto sociale si prevedono attività connesse con le conoscenze tipiche della professione di geometra, ponendo a carico degli stessi i correlati obblighi contributivi e dichiarativi.

Nei precedenti articoli abbiamo evidenziato che i Giudici del Lavoro, ma anche la Suprema Corte di Cassazione, stanno individuando criteri che definiscono i confini per l'iscrizione d'ufficio alla Cassa Geometri: ma l'Ente non rinuncia e nel presente articolo vedremo quali sono le ragioni sostenute in sede contenziosa dai legali della Cassa e soprattutto la più autorevole giurisprudenza a sostegno delle tesi in tale direzione.

Le difese dell'Ente partono dall'osservazione che la Corte di Cassazione già dal 2012 (sentenza n. 14684 del 29 agosto 2012) ha preso atto che vi sono attività che apparentemente sembrano lontane dalle competenze tipiche dei geometri liberi professionisti, ma che in realtà presentano un nesso con l'attività professionale strettamente intesa, in quanto richiedono le stesse competenze tecniche di cui il professionista ordinariamente si avvale nell'esercizio dell'attività professionale e nel cui svolgimento, quindi, mette a frutto anche la specifica cultura che gli deriva dalla formazione tipo propria della sua professione.

Si sostiene quindi una attuale nozione di esercizio della professione, sotto il punto di vista previdenziale, più ampio che in passato e che include, come rilevato anche dalla sentenza n. 1347/2016 della Cassazione, attività che la legge professionale non riserva ai geometri.

Di conseguenza, fanno notare dalla Cassa, la stessa Suprema Corte ha affermato, con la sentenza n. 5827 del 8 marzo 2013, che per il geometra amministratore di società si prevede "l'esclusione della sussistenza dell'obbligo

contributivo solamente nel caso in cui non sia, in concreto, ravvisabile una connessione tra l'attività svolta e le conoscenze tipiche del professionista, in linea con quanto suggerito dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 402 del 1991... laddove è stato affermato che il prelievo contributivo in parola è collegato all'esercizio professionale e che per tale deve intendersi anche la prestazione di attività riconducibili, per loro intrinseca connessione, ai contenuti dell'attività propria della libera professione, vale a dire le prestazioni contigue, per ragioni di affinità, a quelle libero professionali in senso stretto, rimanendone escluse solamente quelle che con queste non hanno nulla in comune".

In sintesi l'Ente asserisce che il geometra che amministra una società che ha per oggetto attività direttamente collegate con le funzioni di geometra necessariamente nel suo ruolo di gestore aziendale utilizza conoscenze che gli derivano dall'appartenere all'ordine e pone, di conseguenza, in essere un esercizio della professione in senso sostanziale, con conseguenti obblighi previdenziali; si rileva però che per tale carica di amministratore societario non è necessario essere iscritti al Collegio dei Geometri, anzi è di comune e quotidiana esperienza che la maggioranza di tali imprenditori siano privi di appartenenza "ordinistica".

Sulla scorta di tali tesi la Corte d'Appello di Firenze (sentenza del 19 aprile 2018) è giunta ad affermare che non è necessario accertare se l'amministratore iscritto all'ordine abbia o meno svolto attività di geometra in senso stretto, essendo sufficiente per l'iscrizione alla Cassa che nella gestione delle società aventi ad oggetto costruzione di edifici, questi si sia necessariamente avvalso delle conoscenze acquisite tramite la sua formazione professionale.

A sostegno della tesi della iscrivibilità si cita anche la riforma statutaria e regolamentare risalente al 2002 che ha riscritto le regole di iscrizione alla Cassa Geometri; in proposito all'articolo 5 dello statuto si legge: "Sono obbligatoriamente iscritti alla Cassa i geometri laureati iscritti all'Albo professionale dei Geometri che esercitano, anche senza carattere di continuità ed esclusività, la libera professione.

L'esercizio della libera professione si presume per tutti gli iscritti all'Albo salvo prova contraria, che l'iscritto può dare secondo le modalità che verranno stabilite dal Consiglio di Amministrazione con delibera da sottoporre all'approvazione dei Ministeri vigilanti ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.lgs. 30/06/1994 n. 509".

Il nuovo statuto prevede quindi la necessaria iscrizione di tutti i geometri alla Cassa, anche se non svolgono attività professionale con continuità ed esclusività;

per sottrarsi a tale obbligo il professionista deve fornire la prova del non esercizio della professione con le modalità stabilite dal Consiglio d'Amministrazione (delibera n. 2 del 23 gennaio 2003).

Di conseguenza non ha più alcuna importanza, ai fini dell'iscrizione previdenziale, l'esercizio occasionale della professione; e in tal senso è la Corte d'Appello di Brescia con sentenza del 21 febbraio 2018: "qualsiasi esercizio, anche in forma occasionale, della professione di geometra costituisce il presupposto per l'obbligo contributivo. In sostanza, ai fini dell'obbligo contributivo, è sufficiente lo svolgimento di una qualsiasi attività di geometra e con qualsiasi modalità e a qualsiasi titolo, essendo lo svolgimento di qualsiasi attività professionale incompatibile con la qualità di semplice iscritto all'Albo".

E la Suprema Corte di Cassazione ha affermato, come più volte ripetuto dalle difese della Cassa, con la sentenza n. 12668 del 29 agosto 2003: "nel quadro solidaristico può assumere rilievo il solo elemento oggettivo del potenziale esercizio dell'attività professionale, connesso all'iscrizione al relativo albo".

In sintesi si asserisce che dal momento in cui un geometra, liberamente, sceglie di essere iscritto all'Albo, anche per attività occasionale, assume obblighi di solidarietà ai colleghi ai quali non può sottrarsi; se non produrrà reddito verserà soltanto la contribuzione minima.

Queste sono, in sintesi, le principali direttrici della difesa di Cassa Geometri per giustificare le iscrizioni d'ufficio, che si contrappongono alle ragioni dei professionisti oppositori già esposte nei precedenti articoli.

La linea giurisprudenziale appare quindi contrastante anche se le ultime sentenze rilevate dallo scrivente appaiono orientate nei confronti dei geometri ricorrenti, soprattutto quando l'iscrizione d'ufficio comporti una doppia contribuzione sugli stessi redditi: vedremo insieme l'evolversi del pensiero dei Giudici in materia.

*Odee Reggio Emilia



I LICENZIAMENTI DOPO IL DECRETO “DIGNITÀ”

di Paolo Busso*

Con la conversione del “decreto Dignità” (decreto legge n. 87 del 12 luglio 2018 convertito con modificazioni dalla legge 96/2018), si è chiuso l’iter parlamentare per apportare eventuali modifiche a quello che molte parti politiche, ma soprattutto tecniche, consideravano un decreto mal costruito e poco efficace.

Molti gli argomenti trattati tra i quali il contratto a termine, che in questi giorni occupa la maggior parte dei dibattiti.

Poca risonanza sembra essere data alle norme che trattano l’indennità di licenziamento ingiustificato, che si pensano rivolte solo alle grandi imprese senza considerare l’impatto sulle microimprese.

L’articolo 3 del d.l. 87/2018, ha modificato l’art. 3 c.1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 “*Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*”, portando da un minimo di sei a un massimo di trentasei le mensilità di indennizzo spettanti al lavoratore in caso di licenziamento illegittimo. Da una prima analisi si evince che per quei lavoratori dipendenti di aziende con più di 15 dipendenti (art. 18 c. 8 e 9 legge 20 maggio 1970, n. 300) assunti prima del 07/03/2015, il trattamento massimo indennizzabile sarà inferiore a quelli assunti dopo tale data, creando così una disparità di trattamento e una condizione di maggior favore per i neo assunti.

Infatti, in casi di anzianità di servizio particolarmente elevata e a seguito di illegittimità del licenziamento, salvo casi eccezionali, i primi avranno diritto ad un massimo di 24 mensilità mentre i neo assunti potranno arrivare a percepirne fino a 36.

Per le imprese che occupano meno di 15 dipendenti si è andati ad aumentare il minimo di mensilità erogabili passando da due a tre, lasciando comunque inalterata la soglia massima fissata a sei.

Questo ultimo dato ha comunque un impatto molto importante sul tessuto economico italiano. Se si pensa che i dati ISTAT attestano al 95,3% la percentuale di imprese italiane che occupano meno di 10 addetti e che in queste sono occupati circa il 47,50% degli addetti totali italiani (per arrivare quasi al 60% se si considerano le imprese fino a 19 addetti), si evince come la volontà di stabilizzazione e diminuzione

del precariato del decreto dignità in realtà tocchi solo una parte della popolazione dipendente.

Rimane quindi una grossa fetta di popolazione lavoratrice, la maggioranza di fatto, per la quale i trattamenti di tutela introdotti non vanno a incrementare in modo significativo la tutela in essere con la normativa previgente. Questo a fronte di un inasprimento dei costi della gestione dei rapporti di lavoro soprattutto per le microimprese, che sono di fatto la struttura base del tessuto economico italiano.

Una delle soluzioni al precariato non va quindi cercata nell’inasprimento dei costi di risoluzione dei rapporti di lavoro, in quanto sarebbe oltremodo controproducente per le microimprese e conseguentemente per la struttura economica italiana, ma nel cercare di migliorare e semplificare le procedure di gestione del processo del lavoro per le micro imprese.

Una semplificazione che renda più snella la gestione del rapporto di lavoro, mantenendo la fondamentale tutela del lavoratore ma pensando contemporaneamente anche alla tutela delle microimprese affinché non si vengano a trovare imbrigliate in una burocrazia procedurale obsoleta e oltremodo onerosa, che a volte porta l’imprenditore a decisioni sbrigative e drastiche con il doppio svantaggio di pesare economicamente sulle imprese e di creare quella disoccupazione e precarietà che si vuole osteggiare.

Imprimere una svolta sulle riforme dei centri per l’impiego affinché l’incontro tra offerta e domanda di lavoro abbia, finalmente, tempi ragionevolmente brevi per realizzare le condizioni per un lavoro dignitoso.

Dare concreta realizzazione al processo di formazione finanziata necessaria per l’aggiornamento dei lavoratori alle nuove tecnologie ed utile per chi ha perso il posto di lavoro per avere la possibilità di riqualificarsi in tempi ragionevoli.

Strada che sembrava voluta anche dal governo il quale nel comunicato stampa di presentazione del decreto dignità parlava di “*Più tutele per i lavoratori senza penalizzare gli imprenditori onesti*”, intenzioni che ancora una volta sono state però disattese dai fatti.

*Odcec Milano

D.P.R. 177/2011 E LE BUONE PRASSI PER LA SICUREZZA

di Adriano Paolo Bacchetta *

Era il 26 ottobre 2011 quando, nell’aula Di Donato del Politecnico di Milano davanti a oltre 270 persone, si svolgeva il Primo Convegno Nazionale sulle attività negli Spazi Confinati (o ambienti sospetti di inquinamento o confinati come definiti dal d.p.r. 177/2011) dal titolo “*Confined Space or Black Hole - Conoscere, valutare, gestire i rischi negli spazi confinati per non lavorare in un buco nero*”. Scopo dichiarato dell’evento, era quello di creare le condizioni perché fosse possibile raccogliere e condividere l’esperienza dei portatori di reali conoscenze e interesse, in modo da poter identificare azioni efficaci e procedure operative da condividere e sviluppare grazie alla collaborazione di tutti. Da allora, ogni anno, l’evento è stato replicato e, attualmente, rappresenta uno degli strumenti più interessanti e fruibili per un pubblico ampio e diversificato, in quanto evento capace di portare all’attenzione degli operatori di settore, in maniera ragionata e coordinata, un insieme di esperienze consolidate a livello nazionale e internazionale nell’ambito di una sorta di vetrina facilmente consultabile da un pubblico relativamente ampio di soggetti interessati.

Ma cos’è cambiato in relazione all’applicazione del d.p.r. 177/2011 da allora? Purtroppo, molto poco. Se ad esempio si considera che, ancora oggi, non è previsto un contesto legislativo che disciplini in modo puntuale le attività d’informazione-formazione specificamente mirate alla conoscenza dei fattori di rischio propri delle attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, (art. 2 C1 lettera d), e inoltre tenuto conto dell’indeterminazione ancora presente su molti aspetti applicativi del Decreto e i relativi dubbi e problemi per le imprese chiamate ad applicarlo, è ovvio concludere che c’è ancora molto lavoro da fare.

Fin dalla prima edizione del Convegno Nazionale, ho espresso la mia convinzione che per ridurre in futuro il ripetersi di questo tipo d’incidenti è necessario attingere all’esperienza di chi si è già dovuto confrontare operativamente con le problematiche delle attività negli “spazi confinati”, per definire strumenti concettuali e operativi adeguati per eseguire un’approfondita e corretta valutazione dei rischi, identificare un percorso di addestramento efficace, prevedere l’impiego di attrezzature idonee e pianificare gli scenari

di emergenza codificando le operazioni da porre in essere, anche riferendosi a quanto elaborato a livello internazionale che, purtroppo, risulta essere per lo più ancora scarsamente noto agli addetti. Ma poco di quanto sopra, purtroppo, risulta realmente applicato.

Ancora oggi c'è chi è alla ricerca di una metodica univoca che porti alla definizione puntuale di "ambiente sospetto di inquinamento o confinato" a prescindere da una specifica e precisa analisi e valutazione del rischio. Una sorta di sistema "ascisse/ordinate" dove semplicemente ricercando l'intersezione delle linee tracciate parallelamente agli assi chiunque, anche con limitata esperienza sul tema, possa determinare se l'ambiente oggetto di analisi rientri, o meno, nel campo di applicazione del d.p.r. 177/2011. Ma, ovviamente, questo non risponde ad altro che alla ricerca di una mera applicazione formale del Decreto funzionale alla redazione di documentazione da poter presentare, in caso di verifica, ai funzionari degli Organi di vigilanza, prescindendo da un'effettiva ed efficace analisi delle attività previste e del contesto operativo in cui si è chiamati a operare. Bisogna, invece, iniziare dalla valutazione della conformazione strutturale di molti luoghi di lavoro (serbatoi con passo d'uomo

avente dimensioni limitate, vasche profonde con difficile accesso, ecc.), per arrivare all'individuazione di eventuali ulteriori rischi specifici associabili o prevedibili in funzione degli agenti chimici presenti e/o introdotti in funzione delle lavorazioni previste che, nel complesso, vadano ben oltre una semplice valutazione dei rischi standardizzata e non contestualizzata. Adottare un diverso percorso rappresenta, in generale, un grave errore. Diverse sono le fonti alle quali ci si può riferire per analizzare il problema specifico, basti pensare alle diverse Guidelines, Best Practices / Approved Code of Practice (ACOP), Indicazioni Operative, ecc. che sono disponibili. Molti di questi documenti, sebbene siano facilmente reperibili, devono essere correttamente interpretati e applicati considerando che non possono, né devono, costituire modalità operative semplicemente e direttamente replicabili ma, e soprattutto, devono portare chi ne applica i principi a definire un proprio schema di analisi tecnico/operativa approfondita dello specifico ambito oggetto di analisi.

È, infatti, basilare contestualizzare la fase di analisi e individuazione delle misure di prevenzione/protezione rispetto alla legislazione cogente e alle norme di buona tecnica applicabili alla situazione operativa,

attivando quei percorsi di critica costruttiva che, attraverso successivi passaggi di affinamento in grado di consentirne l'evoluzione, permettono di migliorare l'applicazione di una qualsiasi buona pratica. Infatti, quanto reperibile nel web, rappresenta certamente una utile fonte d'informazioni in grado di aiutare tutti i soggetti comunque interessati (datori di lavoro, supervisori e gli stessi lavoratori) a riconoscere i pericoli ponendo in essere adeguate misure di gestione e controllo del rischio e dei comportamenti individuali in modo da proteggere la salute e la sicurezza di tutti i membri dell'organizzazione e per prevenire gli infortuni. Questo, però, solo se i principi e le informazioni ivi contenute sono interpretati e correttamente applicati. Inoltre, negli anni, le indicazioni ricevute a seguito di note ministeriali o risposte a interpellanti, non hanno certo sgombrato il campo dai dubbi. L'obiettivo attuale è quello di consolidare le attività di una "comunità di pratica", in grado di condividere tali informazioni così da poter elaborare una modalità operativa comune. Le "comunità di pratica", da anni si sono affermate nel mondo come aggregazioni informali composte da "attori" che condividono interessi e problematiche comuni per collaborare, promuovere,



DK PAGHE. UN SOFTWARE PER DUE.

Per gestire, in condivisione con i tuoi clienti, l'elaborazione dei cedolini e gli adempimenti per tutti i contratti di lavoro. Mettetevi comodi.

discutere e confrontarsi su questioni correlate ai diversi interessi dei componenti. Diverse sono queste aggregazioni che sono nate in maniera spontanea, sorgendo intorno a specifiche tematiche e al proprio interno sono stati sviluppati fenomeni di solidarietà organizzativa verso i problemi. In questi contesti, infatti, i membri condividono scopi, saperi pratici, significati, linguaggi e, in questo modo, generano forme di organizzazione caratterizzate da tratti peculiari e distintivi. *“Le comunità di pratica sono gruppi di persone che condividono un interesse, dei problemi o una passione per un argomento e che approfondiscono le proprie conoscenze e abilità interagendo ed evolvendo insieme”* (Wenger; 1998). Questo noto che *“l’assetto istituzionale, fondato sull’organizzazione e circolazione delle informazioni, delle linee guida e delle buone pratiche, nasce dalla consapevolezza della necessaria conoscenza di informazioni e indicatori per definire priorità, per mirare azioni, per valutare risultati, ma anche ai fini generali d’informazione, comunicazione, socializzazione delle conoscenze ed educazione alla sicurezza e alla salute”*. Ciò premesso, affermata sia l’importanza dell’attività di cooperazione, coordinamento e informazione reciproca delle imprese coinvolte, sia la necessità di verificare che la catena degli appalti e subappalti non porti aziende o lavoratori autonomi a eseguire attività per le quali non sono né preparati né attrezzati, la questione è una sola: la necessità di una valutazione dei rischi mirata e approfondita seguita da un addestramento specifico e dall’utilizzo di strumentazioni e attrezzature idonee sia per la sicurezza nelle attività ordinarie sia per gli scenari di emergenza ovviamente codificando le operazioni da porre in essere in entrambe le situazioni. Oltre a quanto sopra, è però necessario anche attuare interventi che, oltre a rendere realmente efficaci le attività di informazione/formazione - addestramento, possano contribuire a neutralizzare o a ridurre al minimo il verificarsi di comportamenti caratterizzati da inosservanza di norme operative o regolamentari, o dal porre in essere comportamenti non conformi alle comuni pratiche di sicurezza, spostando l’attenzione di tutta l’organizzazione verso la condivisione diffusa dei “valori” della sicurezza.

¹ Michele Tiraboschi, Lorenzo Fantini - Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D.Lgs. n.106/2009), Edizioni 81-2008.

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA

a cura di Bernardina Calafiori*

Cass. Civ. Sez. lav., sentenza 8 luglio 2018, n. 19096:

Retribuzione - Socio Lavoratore - Riduzione per crisi aziendale - Mancata previsione di un termine - Elemento essenziale - Sussiste.

“Devono considerarsi illegittime le riduzioni dei trattamenti retributivi dei soci lavoratori disposte al di sotto del minimo previsto dalla contrattazione collettiva di settore, ove attuate a fronte di uno stato di crisi aziendale, ogniqualvolta il provvedimento di riduzione non indichi un “termine finale” dello stato di crisi e, quindi, delle predette riduzioni”.

Il caso deciso con il provvedimento in epigrafe aveva ad oggetto l’impugnazione, da parte di due socie lavoratrici, della delibera del 6 febbraio 2004 con cui la Cooperativa datrice di lavoro riduceva il loro trattamento retributivo al di sotto del minimo previsto dal “Ccnl Trasporto Merci” (e cioè, del contratto collettivo applicabile nel caso concreto).

A sostegno delle proprie domande, le socie lavoratrici deducevano che l’art. 6, lett. d), legge n. 142/2001 - a quanto consterebbe, invocato dalla stessa datrice di lavoro nel corso del giudizio - ha sì inteso riconoscere all’assemblea la possibilità di ridurre, temporaneamente ed a fronte di uno stato di crisi aziendale, i trattamenti retributivi dei soci lavoratori, ma ciò limitatamente a quelli “integrativi”, senza dunque includere i trattamenti “minimi” stabiliti direttamente dalla contrattazione collettiva.

Il Giudice di primo grado accoglieva integralmente le domande delle socie lavoratrici e dichiarava illegittima l’impugnata delibera. La pronuncia di prime cure veniva, poi, integralmente confermata dalla Corte di Appello di Torino.

La Cooperativa datrice di lavoro impugnava la statuizione di secondo grado, ritenendo, per contro, legittima la riduzione del trattamento retributivo, posto che la lett. e) dell’art. 6 ult. cit. ammetteva la possibilità, per l’assemblea, di deliberare *“forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie”*.

In tale ottica, pertanto, anche la rinuncia del socio lavoratore a parte del trattamento retributivo minimo avrebbe costituito una “forma di apporto” (seppure, verrebbe da dire, “indiretta” e non già “diretta”).

Tale ultima interpretazione è stata avallata dalla Corte di Cassazione, anche perché nessuna disposizione della legge n. 142/2001 opera una specifica distinzione tra trattamenti retributivi ritenuti tangibili e trattamenti retributivi ritenuti intangibili. Anzi, la legge utilizzerebbe la dicitura “trattamento retributivo” in modo unitario ed indiscriminato.

Sicché, a fronte di uno stato di crisi aziendale, di cui i soci lavoratori sono chiamati a farsi “proporzionalmente” carico, ben può essere disposta dall’assemblea una riduzione del trattamento retributivo anche inferiore al minimo previsto dalla contrattazione collettiva di settore.

Ciononostante, la Suprema Corte ha ritenuto di dover comunque rigettare il ricorso della datrice di lavoro poiché la riduzione di cui alla delibera del 6 febbraio 2004 non prevedeva alcun “termine finale”. Di modo che, proseguiva il Supremo Collegio, tale riduzione era avvenuta, e sarebbe continuata ad avvenire, ininterrottamente.

In particolare, i Giudici di legittimità precisavano che sebbene la legge n. 142/2001 non prevedesse la “temporaneità” della riduzione come requisito essenziale della stessa, nondimeno doveva ritenersi corretta l’interpretazione della Corte di Appello allorché ha ritenuto rilevante ed essenziale tale profilo temporale *“ai fini della possibilità di deliberare riduzioni retributive nell’ambito di una crisi aziendale”*.

E ciò perché l’essenzialità di tale profilo risponde all’esigenza di evitare possibili abusi da parte della Cooperativa a danno dei soci lavoratori.

Con il provvedimento in epigrafe, la Corte di Cassazione ha inteso dare continuità a quell’orientamento giurisprudenziale a mente del quale la Cooperativa che intenda ridurre i trattamenti retributivi dei propri soci lavoratori deve dimostrare (i) l’effettività dello stato di crisi aziendale, (ii) la temporaneità degli interventi adottati e (iii) il loro nesso di causalità (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., sentenza del 28 agosto 2013, n. 19832).

Tale orientamento che, di certo, risulta coerente con le finalità “mutualistiche” che pure regolamentano il rapporto di lavoro tra le cooperative ed i propri soci lavoratori, rischia tuttavia di imporre alle prime un onere eccessivo, qual è quello di prevenire uno stato di crisi che, magari, è determinato da congiunture di mercato (e, dunque, da fattori esterni che prescindono

dalla volontà e disponibilità del singolo datore di lavoro).

Cass. Civ. Sez. lav., sentenza 24 luglio 2018, n. 19632:

Licenziamento - Assenza ingiustificata - Guadagno fraudolento - Contestazione generica intento fraudolento - Mancanza - Illegittimo.

“Il datore di lavoro che contesti al dipendente l’alterazione del sistema di rilevazione delle presenze, di modo che il lavoratore risultasse presente in giorni in cui, invece, era assente e così fraudolentemente beneficiando di compensi che altrimenti non gli sarebbero dovuti, è tenuto a contestare dettagliatamente anche il carattere fraudolento della condotta medesima”.

Il caso deciso con il provvedimento in epigrafe aveva ad oggetto l’impugnazione, da parte di una lavoratrice, del licenziamento a lei comminato a seguito della di lei alterazione manuale delle timbrature del sistema di rilevazione automatica delle presenze.

Allo stesso tempo, però, il datore di lavoro contestava anche che tale alterazione sarebbe stata fraudolentemente finalizzata a garantire alla lavoratrice il pagamento di compensi altrimenti non dovuti, facendo figurare la fittizia presenza in servizio della dipendente negli orari oggetto di alterazione (e, quindi, di assenza).

Il Tribunale di Milano riteneva sussistente il primo profilo contestato alla lavoratrice, sicché dichiarava la risoluzione del rapporto di lavoro, con condanna del datore di lavoro al pagamento della sola indennità risarcitoria prevista dall’art. 18, comma 5, legge n. 300/1970, quantificata in 14 mensilità. Quello stesso profilo veniva, in seguito, confermato dalla Corte di Appello di Milano.

Per contro, la stessa Corte del merito non riteneva sussistente il secondo dei sopra menzionati profili; ed anzi, premesso che un conto è l’alterazione delle timbrature ed un altro è la fraudolenta copertura di assenze dal servizio con tali alterazioni, ha ritenuto che la fraudolenta copertura fosse stata contestata soltanto genericamente dal datore di lavoro.

Onde la declaratoria di illegittimità, sul punto, del licenziamento.

Tale statuizione veniva impugnata dal datore di lavoro eccependo, in particolare, (i) che la contestazione conteneva una dettagliata descrizione degli addebiti rispetto ai quali la lavoratrice si era compiutamente difesa e (ii) che alla lavoratrice era stato effettivamente contestato di aver falsamente certificato la sua presenza per ottenere il pagamento di compensi altrimenti non dovuti.

La Corte di Cassazione, tuttavia, rigettava il ricorso del datore di lavoro.

A supporto di tale statuizione, la Suprema Corte premetteva, anzitutto, che gli addebiti in esame non si esaurivano nell’alterazione delle timbrature degli orari di entrata e di uscita, ma ricomprendevano anche il fatto che la lavoratrice si sarebbe fraudolentemente avvantaggiata di tale alterazione per ottenere il pagamento di compensi altrimenti non dovuti.

Quindi, i Giudici di legittimità rilevavano che la contestazione disciplinare sarebbe stata del tutto generica proprio in relazione al carattere fraudolento delle timbrature alterate.

Con il provvedimento in epigrafe, la Corte di Cassazione ha inteso certamente dare continuità a quell’orientamento giurisprudenziale (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., sentenza del 21 febbraio 2017, n. 4453) secondo cui l’elemento soggettivo costituisce una componente essenziale del licenziamento per giusta causa e che, come tale, deve costituire oggetto di contraddittorio tra le parti e di valutazione da parte dei Giudici di merito.

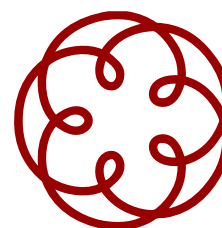
Soprattutto, la Suprema Corte ha inteso dare continuità a quell’orientamento secondo cui la contestazione disciplinare deve essere “specificata”, ossia recare un’analisi dettagliata di tutti gli elementi su cui essa si basa, ivi inclusi quelli soggettivi, ove contestati, pena l’impossibilità per il lavoratore di esercitare un compiuto diritto di difesa (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., sentenza del 2 novembre 2016, n. 22127).

Forse, proprio l’intrinseca difficoltà per il datore di lavoro di farsi carico di una siffatta dimostrazione dovrebbe indurre ad omettere qualsiasi rilievo circa l’elemento soggettivo che avrebbe connotato la condotta del lavoratore, limitando così la contestazione al solo fatto c.d. “storico”.

** Avvocato, socio fondatore dello Studio Legale Daverio & Florio (studiolegale@daverioflorio.com)*



Corso Europa n. 13 - Milano (20122)
Tel. 02-76005739 02-76011419 02-780711
Fax 02-780736
www.daverioflorio.com





Ente Bilaterale Autonomo Settore Privato






L'Ente Bilaterale Autonomo Settore Privato è un organismo paritetico costituito dalle organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori: **CONFLAVORO PMI, FESICA, FISALS e CONFSAL** sulla base di quanto stabilito dai CCNL stipulati.

www.ebiasp.it - Tel. 06 39739808 - Piazza di Villa Carpegna, 58 Roma - info@ebiasp.it

SELLA2BUSINESS

L'offerta digitale completa per il tuo business



STARTER KIT



CASH



FUNDING



PER I GRANDI
PROGETTI



SUPPORTO
ALL'INNOVAZIONE



COPERTURA
ASSICURATIVA

Vai in Succursale o prenota un appuntamento su sella.it

Sella

OFFERTA VALIDA FINO AL 31/12/2018

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale.

Banca Sella si riserva la valutazione dei requisiti necessari alla concessione del finanziamento.

Per tutte le condizioni contrattuali leggere attentamente i Fogli Informativi, disponibili presso le Succursali Banca Sella S.p.A. e sul sito internet www.sella.it.

sella.it



INDICE

Articolo pag

COMPETENZE DEL COMMERCIALISTA IN MATERIA DI LAVORO E RIFORMA DELLA PROFESSIONE: UN'OPPORTUNITÀ DA COGLIERE 1

di Cristina Costantino

RIDERS: DALLA SENTENZA FOODORA ALL'ACCORDO COLLETTIVO DEL 18 LUGLIO 2018 2

di Marco D'Orsogna Bucci

"IL RESTYLING" DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO 5

di Stefano Lapponi

DOPO DIECI ANNI DI CRISI ECONOMICA SI PUÒ FARE UN BILANCIO 6

di Paolo Soro

INFORTUNIO SUL LAVORO: LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO E IL C.D. RISCHIO ELETTIVO (CORTE DI CASSAZIONE, ORDINANZA N. 16026 DEL 18.06.2018) 7

di Paolo Galbusera e Andrea Ottolina

IL RUOLO DI RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI NEGLI STUDI CHE SI OCCUPANO DI "LAVORO" 8

di Stefano Bacchiocchi

LE ISCRIZIONI D'UFFICIO ALLA CASSA DI PREVIDENZA E ASSISTENZA GEOMETRI: LA POSIZIONE DELL'ENTE E LA GIURISPRUDENZA 10

di Stefano Ferri

I LICENZIAMENTI DOPO IL DECRETO "DIGNITÀ" 11

di Paolo Busso

IL D.P.R. 177/2011 E LE BUONE PRASSI PER LA SICUREZZA 11

di Adriano Paolo Bacchetta

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA 13

a cura di Bernardina Calafiori

IL COMMERCIALISTA@LISTA®

Piazza Vittorio Veneto - 13900 Biella

Testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576

ISSN 2531-5250

© Tutti i diritti riservati

Direttore responsabile

Domenico Calvelli

Redattore capo

Alfredo Mazzocco

Redattore capo area lavoro

Cristina Costantino

Redattore capo area tributaria

Paolo Sella

Redattore capo area societaria

Roberto Cravero

Redattore capo area economia aziendale

Alberto Solazzi

Comitato di redazione area lavoro

Bruno Anastasio*, Paride Barani*, Maurizio Centra, Cristina Costantino*, Marialuisa De Cia*, Ermelindo Provenzano, Martina Riccardi, Marco Sambo*, Graziano Vezzoni*.

comitatorededazione@gruppoarealavoro.it

*Redattore esecutivo

Redattori 2018

Bruno Anastasio, Adriano Paolo Bacchetta, Stefano Bacchiocchi, Paride Barani, Carmelina Barbagallo, Loris Beretta, Monica Bernardi, Paolo Busso, Bernardina Calafiori, Cristina Carati, Maurizio Centra, Roldano Cesca, Cristina Costantino, Daniele Colombo, Marialuisa De Cia, Massimiliano Dell'Unto, Marco D'Orsogna Bucci, Stefano Ferri, Mitri Ficarella, Antonio Fiorentino, Paolo Galbusera, Stefano Lapponi, Isabella Marzola, Vincenzo Mazzocco, Andrea Ottolina, Andrea Pietralunga, Lorenzo Ramella, Michele Riccobene, Emilia Scalise, Paolo Soro, Graziano Vezzoni e Sergio Vianello.

Gruppo Odcec Area lavoro

Comitato scientifico

Consiglio Direttivo

Presidente

Cristina Costantino

Vicepresidente

Pietro Aloisi Masella

Consiglieri

Paride Barani, Giovanna D'Amico, Marialuisa De Cia, Isabella Marzola, Martina Riccardi, Marco Sambo, Graziano Vezzoni.



f groups/gruppoodcecarealavoro

COMITATO SCIENTIFICO



FONDAZIONE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI BIELLA

Fondazione Italiana di Giuseconomia



Associazione Italiana Professionisti della Giustizia Tributaria



Affidavit Commercialisti®

L'AVVOC@TO®

rivista di cultura giuridica

I contenuti ed i pareri espressi sono da considerarsi opinioni personali degli autori e debbono pertanto ritenersi estranei all'editore, al direttore, alla redazione ed agli organi della testata che, non ne sono in alcun modo responsabili. L'editore non ha alcun rapporto contrattuale con gli autori, che contribuiscono in forma del tutto liberale con l'invio occasionale di propri articoli o lavori.

La redazione si riserva di modificare e/o abbreviare. Poiché i contributi ed il lavoro di impaginazione sono effettuati su base volontaria, saranno sempre gradite segnalazioni di eventuali refusi o riferimenti inesatti.