



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

anno VII n. 9

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

Settembre/Ottobre 2018

In collaborazione con il COMITATO SCIENTIFICO GRUPPO ODCEC AREA LAVORO

L'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA DELL'INPS

di Anna Del Vecchio*

La Dis-Coll, indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi, è un ammortizzatore sociale a favore di determinate categorie di lavoratori parasubordinati.

Introdotta in via sperimentale dall'art. 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183" (in G.U. 6 marzo 2015, n. 54), disponeva - per gli eventi di disoccupazione - una indennità mensile per un periodo massimo di mesi sei per i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, che involontariamente perdevano la propria occupazione nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2015.

Con l'entrata in vigore della legge 28 dicembre 2015, n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", legge di stabilità 2016, la Dis-Coll, ai sensi e per gli effetti del comma 310 dell'art. 1, veniva confermata anche per i periodi di disoccupazione che si andavano a verificare da gennaio a dicembre dell'anno 2016 e con l'entrata in vigore del decreto milleproroghe 2017 (d.l. 244/2016 convertito dalla legge 27 febbraio 2017, n. 19) recante "Proroga e definizione di termini", gli eventi di disoccupazione indennizzabili furono prorogati a quelli verificatisi al 30 giugno 2017.

La legge del 22 maggio 2017 n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", in G.U. n.

135 del 13-6-2017, in vigore dal 1° luglio, - con l'introduzione dell'art. 7¹ - apportava significative modifiche al d.lgs. 22/2015 e, modificando ed integrando l'art. 15, stabilizzava la Dis-Coll estendendola agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio, agli amministratori, sindaci o revisori di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica.

La Dis-Coll, quindi, a differenza della vecchia indennità una tantum per i collaboratori, è una vera e propria indennità di disoccupazione, erogata per un periodo massimo di sei mesi e proporzionata all'imponibile medio percepito sino all'anno solare precedente.

I requisiti per accedere alla disoccupazione

Sono destinatari della indennità Dis-Coll i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, e - per gli eventi di disoccupazione a fare data dal 1° luglio 2017 - gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio, gli amministratori, i sindaci o revisori di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, iscritti in via esclusiva alla gestione separata dell'Inps ai sensi del co. 1 dell'art. 15 del d.lgs. 22/2015, non pensionati e privi di partita IVA.

Con l'emanazione della Circolare n. 115/2017, l'Inps ha precisato che i titolari di partita IVA silente, ossia partita Iva attiva ma improduttiva di reddito, per accedere alla disoccupazione devono, precedentemente alla presentazione della domanda di disoccupazione, provvedere alla cessazione della partita Iva di cui si risultò titolare. Sempre la medesima circolare ha chiarito che il requisito dell'iscrizione in via esclusiva alla Gestione separata è soddisfatto anche nel caso in cui, oltre al rapporto di collaborazione, vi sia in essere un rapporto di lavoro subordinato sempreché non vi

sia sovrapposizione tra tale rapporto e il rapporto di lavoro subordinato.

Laddove vi sia contemporaneità, il requisito della iscrizione in via esclusiva alla Gestione separata può essere soddisfatto limitatamente al periodo in cui non vi sia sovrapposizione.

Anche l'aliquota contributiva gioca il suo ruolo in quanto l'aliquota applicata per il calcolo della contribuzione alla gestione separata, dal 1° luglio 2017, deve risultare aumentata dello 0,51% per i soggetti iscritti in via esclusiva alla Gestione separata.

Il requisito fondamentale è, quindi, l'iscrizione alla Gestione Separata dell'Inps in via esclusiva, ossia con contributi versati con l'applicazione dell'aliquota 32,72% a tutto giugno 2017, 33,23% a far data dal 1° luglio e, dal 1° gennaio 2018, 34,23% (33,72% + 0,51)², escludendo di conseguenza tutti quei lavoratori che risultano essere iscritti anche ad altre forme pensionistiche obbligatorie e quindi tutti coloro per i quali sono stati versati i contributi ridotti, ossia con l'applicazione dell'aliquota 25%².

Ciò, se da un'analisi sommaria potrebbe apparire discriminante, non risulta esserlo sul piano sostanziale: la Dis-Coll è un ammortizzatore sociale a favore di coloro che hanno perduto la propria occupazione. Nel caso in cui in un certo determinato periodo il contrattista, assegnista o dottorando abbia avuto in essere anche un altro rapporto di lavoro, la Dis-Coll spetta solo per i periodi in cui non si sia verificata sovrapposizione in quanto in tali periodi i contributi sono stati versati con l'aliquota ridotta del 25%.

Per beneficiare della Dis-Coll è necessario, quindi, possedere lo stato di disoccupazione. Per stato di disoccupazione, si intende che il lavoratore:

- è privo d'impiego;
- ha presentato la Did, dichiarazione d'immediata disponibilità al lavoro ed alla partecipazione alle misure di politica

attiva: la Did può essere resa all'Inps in via telematica mediante la compilazione della domanda Dis-Coll, ovvero presso un centro per l'impiego o tramite il portale Anpal.

Nei limiti che di seguito illustreremo, l'attività di lavoro subordinato, autonomo o di lavoro accessorio non esclude i lavoratori dal beneficio della Dis-Coll.

Lavoro subordinato

Qualora il beneficiario dell'indennità Dis-Coll stipuli un contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a giorni cinque, l'erogazione della indennità di disoccupazione è sospesa d'ufficio sulla base delle comunicazioni obbligatorie (Unilav e Uniemens). L'indennità sarà nuovamente corrisposta al termine della sospensione per il periodo residuo spettante al momento in cui la stessa era stata sospesa.

Lavoro autonomo

Quando il beneficiario di indennità Dis-Coll intraprende un'attività di lavoro autonomo, di impresa individuale o di lavoro parasubordinato, da cui tragga un reddito³ che corrisponde a un'imposta lorda non superiore alle detrazioni spettanti⁴, deve comunicare all'Inps entro trenta giorni dall'inizio dell'attività, e qualora preesistente, dalla data di presentazione della domanda di Dis-Coll, il reddito che presume di trarre dalla predetta attività.

Se il reddito dichiarato è pari o inferiore a euro 8.000 derivante da lavoro parasubordinato ovvero ad euro 4.800 per il lavoro autonomo, l'indennità sarà ridotta dell'80% del reddito previsto, rapportato al periodo che intercorre tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.

Nel caso in cui, nel corso del periodo di godimento dell'indennità il lavoratore, per qualsiasi motivo, ritenesse di dovere modificare il reddito dichiarato, dovrà effettuare una nuova dichiarazione "a montante", ossia comprensiva del reddito precedentemente dichiarato e delle variazioni in maggiorazione o in diminuzione; in tale caso, dalla data della nuova dichiarazione, si rideterminerà l'importo della trattenuta sull'intero reddito, diminuito delle quote eventualmente già recuperate.

La riduzione della prestazione, come sopra determinata, sarà ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi.

Nei casi di esenzione dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi,

il beneficiario è tenuto a presentare all'Inps, entro il 31 marzo dell'anno successivo, apposita autodichiarazione relativa al reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale.

La mancata presentazione della autodichiarazione obbligherà il lavoratore a restituire la Dis-Coll percepita dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale.

Lavoro accessorio

Sono prestazioni di lavoro accessorio⁵ quelle attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. Fermo restando il limite complessivo di 7.000 euro, nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative di cui trattasi possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, anche essi rivalutati annualmente. Le prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, in tutti i settori produttivi⁶, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di 3.000 euro di compenso per anno civile, anche essi rivalutati, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. L'Inps provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.

Il decreto legge 17 marzo 2017, n. 25 *"Disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio nonché per la modifica delle disposizioni sulla responsabilità solidale in materia di appalti"*, al primo comma dell'articolo 1 ha disposto l'abrogazione degli articoli 48, 49 e 50 del d.lgs. 81/2015 relativi alla disciplina del lavoro accessorio. Il comma 2 della norma ha previsto che i buoni per prestazioni di lavoro accessorio acquistati alla data di entrata in vigore dello stesso decreto possano essere utilizzati fino al 31 dicembre 2017.

A tale proposito, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha chiarito che l'utilizzo dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio, nel periodo transitorio sopra ricordato, dovrà essere effettuato nel rispetto delle disposizioni in materia di lavoro accessorio previste nelle norme oggetto di abrogazione da parte del decreto. Alla luce della disciplina sopra esposta e delle disposizioni di cui all'art. 15, comma

12 del d.lgs. n. 22 del 2015, che prevede la cumulabilità della prestazione Dis-Coll con i redditi derivanti da attività lavorativa autonoma, l'indennità Dis-Coll è interamente cumulabile con i compensi derivanti dallo svolgimento di lavoro accessorio nel limite complessivo di 3.000 euro per anno civile (lordo € 4.000) annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT.

Qualora i compensi non superino detto limite il beneficiario dell'indennità Dis-Coll non è tenuto a comunicare all'Inps il compenso derivante dalla predetta attività.

Per i compensi che superano detto limite e fino a 7.000 euro per anno civile la prestazione Dis-Coll sarà ridotta di un importo pari all'80 per cento del compenso rapportato al periodo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.

Qualora i compensi derivanti dal lavoro accessorio superino il predetto limite di 3.000 euro per anno civile (lordo € 4.000), anche se derivanti da più contratti di lavoro accessorio stipulati nel corso dell'anno, il beneficiario dell'indennità Dis-Coll è tenuto ad effettuare la comunicazione all'Inps, analogamente a quanto avviene per l'indennità NASpI, pena la decadenza dalla indennità⁷.

Lavoro occasionale

L'art. 54 bis introdotto dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 di conversione del decreto legge 24 aprile 2017 n. 50, ha disciplinato le prestazioni di lavoro occasionale, individuando i limiti e le modalità di svolgimento.

In particolare, il comma 1, lett. a) del richiamato art. 54 bis dispone che è ammessa la possibilità di acquisire prestazioni di lavoro occasionale, intendendosi per tali le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro.

Il successivo comma 4 del citato art. 54 bis prevede, tra l'altro, che i compensi percepiti dal prestatore sono esenti da imposizione fiscale e non incidono sullo stato di disoccupazione.

Il beneficiario della prestazione Dis-Coll può, quindi, svolgere prestazioni di lavoro occasionale nei limiti di compensi di importo non superiore a € 5.000 per anno civile. Entro detti limiti l'indennità Dis-Coll è interamente cumulabile con i compensi derivanti dallo svolgimento di lavoro occasionale e il beneficiario della prestazione

Dis-Coll non è tenuto a comunicare all'Inps il compenso derivante dalla predetta attività. Sebbene il comma 8 dell'articolo 54 bis stabilisce che - nel caso di prestatori di lavoro occasionale percettori di prestazioni di sostegno del reddito - l'Inps provvede a sottrarre, dalla contribuzione figurativa relativa a dette prestazioni, gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro occasionali, esso non trova applicazione nella ipotesi di prestatore di lavoro occasionale percettore di indennità Dis-Coll in quanto il d.lgs. n. 22 del 2015 all'art. 15, comma 7, dispone che per i periodi di fruizione di indennità Dis-Coll non sono riconosciuti i contributi figurativi.

La misura e gli importi dell'indennità

La Dis-Coll è corrisposta per un periodo pari alla metà dei mesi o frazione di mesi del rapporto di collaborazione presenti nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2016 e la data di cessazione del rapporto di lavoro, con esclusione dei periodi che hanno già dato luogo al diritto a percepire la Dis-Coll. L'indennità di disoccupazione non potrà in alcun caso essere corrisposta per un periodo superiore a mesi sei; viene erogata mensilmente e ai fini fiscali concorre alla formazione del reddito imponibile e costituisce base di calcolo delle imposte sui redditi.

L'importo della Dis-Coll è calcolato in virtù del reddito imponibile a fini previdenziali risultante sulla base dei versamenti contributivi effettuati nell'anno di cessazione del rapporto di lavoro e in quello precedente diviso per il numero di mesi di contribuzione.

Se dal calcolo effettuato il reddito medio mensile derivante dai rapporti di collaborazione risulta pari o inferiore a euro 1.208,15 (nel 2018) l'indennità di disoccupazione sarà pari al 75% della retribuzione media mensile.

Per importi superiori la Dis-Coll verrà erogata per una somma pari al 75% della retribuzione media mensile con un aumento del 25% della differenza tra l'effettiva retribuzione mensile e euro 1.208,15 con il limite massimo di euro 1.314,30 e si riduce del 3% per ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione, ovvero a partire dal 91° giorno in cui è corrisposto l'assegno di disoccupazione.

Riepilogando:

Minimale retributivo annuale, € 15.710,00

Minimale retributivo mensile, € 1.309,17 (15.710,00/12)

Esempio di calcolo dell'assegno di disoccupazione

Compenso euro 9.500; Durata 8 mesi

Copertura contributiva	(9.500/1.309,17) = 7,25 mesi	7 mesi
Durata dell'assegno	8 mesi/2	4 mesi
Retribuzione media mensile	9.500/8	1.187,50
Importo mensile primi 3 mesi	1.187,50*75%	890,62
Importo mensile del 4° mese	890,62*0,97	863,90

Si considera accreditato un mese di contributi se risultano versati:

- € 410,99 euro per l'anno 2016⁸,
- € 423,94 / 430,55 euro per l'anno 2017⁹,
- € 448,13 euro per l'anno 2018.

Nell'anno 2016 si possiedono, pertanto, 3 mesi di contributi se sono stati versati almeno 1.233 euro (15.548 x 31,72% x 3/12) mentre per l'anno 2017, se risultano versati almeno 1.271,82 euro (15.548 x 32,72%¹⁰ x 3/12) e per l'anno 2018 almeno 1.344,38 (15.710,00 x 34,23% x 3/12).

Se i contributi dovuti dal committente non risultano versati, il lavoratore non ha diritto all'indennità di disoccupazione, in quanto, non essendo dipendente, non si applica il principio di automaticità della prestazione¹¹ applicabile solo per l'indennità di maternità, relativamente ai collaboratori.

Le modalità e la domanda per richiedere l'indennità

Per richiedere la Dis-Coll è necessario presentare domanda all'Inps entro 68 giorni dalla data di cessazione del contratto di collaborazione. La Dis-Coll spetta a partire dall'ottavo giorno successivo alla perdita involontaria di lavoro.

Nel caso di domanda inviata successivamente agli 8 giorni, si avrà diritto a percepire l'indennità di disoccupazione a partire dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda di Dis-Coll. Per presentare domanda di Dis-Coll l'Inps mette a disposizione la procedura telematica tramite l'applicazione DsWeb accessibile nella sezione **Dis-Coll Disoccupazione per i collaboratori** e utilizzando il modulo "Tipo domanda Q".

In alternativa la **domanda di Dis-Coll 2018** può essere inviata nelle seguenti modalità:

- Contact center Inps al numero 803 164 (gratuito da rete fissa) oppure 06 164 164 da rete mobile;
- enti di patronato.

* *Odcec Napoli*

1 All'articolo 15 del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22, è stato aggiunto il comma «15-bis che detta "A decorrere dal 1° luglio 2017 la Dis-Coll è riconosciuta ai soggetti di cui al comma 1 nonché agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio a decorrere dalla stessa data. Con riguardo alla Dis-Coll riconosciuta per gli

eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2017 non si applica la disposizione di cui al comma 2, lettera c), e i riferimenti all'anno solare contenuti nel presente articolo sono da intendersi riferiti all'anno civile. A decorrere dal 1° luglio 2017, per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la Dis-Coll, nonché per gli amministratori e i sindaci di cui al comma 1, è dovuta un'aliquota contributiva aggiuntiva pari allo 0,51 per cento".

2 *Circ. Inps n. 18 del 31/01/2018.*
 3 *Pari ad euro 8.000 per il lavoro parasubordinato e pari ad euro 4.800 per il lavoro autonomo Così art. 15, comma 12, d. lgs. n. 22/2015, come modificato dal comma 3 dell'art. 34 del d.lgs. n. 150 del 2015*
 4 *Cfr. art.13 del T.U.I.R (d.p.r. n.917 del 1986)*
 5 *Così il comma 1, art. 48, d.lgs. n. 81 del 2015*
 6 *Ca. 2, art. 48, d.lgs. n. 81/2015*
 7 *Cfr. messaggio INPS numero 494 del 04-02-2016*
 8 *L'importo è dato dal minimale vigente, pari a euro 15.548 e l'aliquota del 31,72%*
 9 *L'importo è dato dal medesimo minimale vigente, pari a euro 15.548 e l'aliquota del 32,72% fino al 30 giugno e del 33,23 dal 1° luglio.*
 10 *Maggiorata dello 0,51 dal 1° luglio*
 11 *Art. 2116 c.c.; cfr. Cass. n.12124/2012*

RICONGIUNZIONE, TOTALIZZAZIONE, CUMULO: COME UTILIZZARE PERIODI ASSICURATIVI PRESSO ENTI DIVERSI.

*di Paolo Longoni**

I soggetti che nella vita lavorativa sono stati iscritti presso due o più forme di assicurazione obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti, posso ricorrere a strumenti che consentano l'utilizzo dei contributi versati presso i diversi enti al fine sia del computo dell'anzianità complessivamente maturata che dell'importo della pensione.

Le possibilità utilizzabili sono tre:

la ricongiunzione, la totalizzazione ed il cumulo.

I tre differenti istituti, presentano peculiarità che necessitano di essere descritte ed analizzate al fine di scegliere il metodo più conveniente.

1 - La ricongiunzione

Con la "ricongiunzione" si unificano e sommano le posizioni assicurative esistenti presso diversi enti previdenziali nell'ente presso cui si sta attualmente versando la contribuzione, per ottenere, utilizzando gli spezzoni contributivi, una unica pensione.

Con questo istituto vengono trasferiti i contributi versati nelle diverse gestioni pensionistiche presso un unico Ente, creando così una sola posizione assicurativa; sarà l'Ente presso il quale sono stati ricongiunti i contributi a liquidare la pensione, calcolata sulla base di tutta la contribuzione confluita nella posizione individuale del lavoratore.

Il trattamento pensionistico terrà conto della contribuzione ricongiunta sia ai fini del

requisito per il diritto (anzianità contributiva) che ai fini della misura della pensione stessa. L'istituto è disciplinato dalla legge 29/79¹ e dalla legge 45/90²; queste norme sono applicabili unicamente nel sistema retributivo o misto³, ovvero, solo per quei soggetti che alla data del 31.12.1995 potevano vantare l'accreditamento di almeno un periodo previdenziale.

L'istituto è utilizzabile esclusivamente se la contribuzione oggetto di ricongiunzione non ha già dato luogo al diritto autonomo di percepire una pensione.

La ricongiunzione deve riguardare tutti i periodi di contribuzione, obbligatoria, volontaria, figurativa o da riscatto; non possono essere oggetto di ricongiunzione i periodi di lavoro prestati all'estero, le contribuzioni versate all'Enasarco, i contributi versati al Fondo Clero, i contributi versati al Fondo Casalinghe, le contribuzioni versate nella Gestione Separata Inps.

La **domanda** va presentata all'Ente presso cui si è iscritti al momento della richiesta, sarà quest'ultimo ad attivarsi richiedendo alle diverse gestioni il trasferimento delle posizioni assicurative.

La ricongiunzione può essere esercitata una sola volta, salvo non siano trascorsi almeno dieci anni dalla precedente domanda e che la stessa venga richiesta presso una gestione diversa da quella cui fu indirizzata la prima domanda.

La ricongiunzione, nella maggioranza dei casi, risulta onerosa: comporta il versamento di una somma calcolata in base all'importo dei contributi da ricongiungere, all'età, ed alla retribuzione dell'istante al momento della domanda. Semplificando, maggiore è l'importo dei contributi da ricongiungere, l'età ed il reddito del lavoratore, maggiore sarà l'onere della ricongiunzione.

Sulla base di età, anzianità contributiva e reddito del richiedente viene calcolata la "riserva matematica" necessaria per ottenere l'importo della pensione che deve essere erogata tenendo conto degli anni complessivamente maturati. Da tale importo, sottratti i contributi complessivamente versati nelle diverse gestioni rivalutati al tasso annuo composto del 4,5% risulta l'importo da corrispondere per la "ricongiunzione"

L'onere di ricongiunzione può essere corrisposto in unica soluzione ovvero ratealmente, ed è interamente deducibile ai fini fiscali.

In alternativa alle opportunità illustrate, la legge 45/1990 consente la ricongiunzione in

una gestione diversa da quella di iscrizione qualora il lavoratore abbia raggiunto l'età pensionabile e possa far valere almeno dieci anni di contribuzione continuativa presso tale gestione.

Gli iscritti ad una Cassa professionale che abbiano conseguito il diritto ad una pensione di anzianità presso un altro fondo di previdenza possono chiedere a quest'ultimo la ricongiunzione dei periodi assicurativi maturati successivamente al conseguimento della pensione ai fini della liquidazione di un supplemento di pensione.

La facoltà di ricongiunzione può essere utilizzata anche dai superstiti a condizione che la domanda sia presentata entro i due anni dal decesso dell'interessato, purché la contribuzione oggetto di ricongiunzione sia determinante per il raggiungimento del diritto alla liquidazione del trattamento di pensione.

2 - La totalizzazione

L'istituto della totalizzazione può essere utilizzato da tutti i lavoratori dipendenti, autonomi ed iscritti a Casse professionali, ed è **completamente gratuito**.

Ricorrendo alla totalizzazione è possibile ottenere la pensione di vecchiaia a 65 anni e 7 mesi di età⁴, e la pensione di vecchiaia anticipata con 40 anni e 7 mesi di contributi⁵; è possibile altresì richiedere la pensione di inabilità e la pensione indiretta ai superstiti.

Per il conseguimento della pensione, maturati i requisiti, occorre attendere una "finestra" che per le pensioni di vecchiaia si apre al 19° mese successivo, mentre per quelle di vecchiaia anticipata si apre al 22° mese successivo a quello di maturazione del requisito.

Per richiedere la totalizzazione non è richiesto alcun requisito minimo di contribuzione⁶: ci si può avvalere dell'istituto, dunque, anche in presenza di un solo contributo nelle diverse gestioni.

È possibile richiedere la totalizzazione anche in caso di raggiungimento dei requisiti minimi in uno dei fondi presso cui sono accreditati i contributi, a condizione che l'interessato non sia già titolare del trattamento di pensione.

La totalizzazione riguarda tutti e per intero i periodi assicurativi; non è dunque possibile la totalizzazione parziale.

La **domanda** deve essere presentata all'ente pensionistico di ultima iscrizione, con indicazione delle gestioni che si intendono totalizzare.

Il calcolo della prestazione pensionistica è determinato secondo gli ordinamenti dei singoli enti interessati. Gli enti previdenziali

pubblici (Inps, ex Inpdap, ex Enpals, ecc.) procedono al calcolo con il metodo contributivo, in genere meno favorevole di quello retributivo; ma se il lavoratore può far valere nella forma previdenziale pubblica i requisiti di contribuzione e di età validi per ottenere una pensione autonoma in quell'ente, si fa ricorso al calcolo retributivo o misto⁷.

Gli enti previdenziali privati seguono ciascuno le proprie regole di anzianità contributiva e di età anagrafica.⁸

Il pagamento della prestazione viene sempre eseguito dall'Inps, che riceve dagli altri enti la rispettiva quota di pensione maturata, provvedendo ad erogare per intero al pensionato.

3 - Il cumulo

L'istituto è stato introdotto con la legge 228/2012, ed esteso anche agli enti di previdenza privatizzati dei liberi professionisti con la legge 232/2016.

È consentito l'utilizzo dell'istituto ai fini del conseguimento della pensione di vecchiaia, della pensione anticipata, della pensione di inabilità e della pensione indiretta ai superstiti.

Il cumulo **può essere richiesto a condizione che il richiedente non sia già titolare di trattamento pensionistico presso una delle gestioni, compreso la pensione diretta di invalidità**.

È ammesso anche se si è maturato diritto autonomo a pensione in una delle singole gestioni interessate al cumulo, e deve interessare tutti i periodi assicurativi.

La decorrenza della pensione di vecchiaia, a differenza di quella prevista dalla totalizzazione, è dal primo mese successivo a quello del raggiungimento dei requisiti anagrafici e contributivi, senza alcuna "finestra" di attesa.

In ogni caso, le pensioni di vecchiaia, anticipate, di inabilità e indiretta ai superstiti con cumulo non possono avere una decorrenza anteriore al 1° febbraio 2017.

Il cumulo è **gratuito**, e la **domanda** va presentata all'ultimo ente di iscrizione, che provvede all'istruttoria in virtù della convenzione stipulata fra l'Inps e le altre Casse previdenziali.

L'epoca di presentazione della domanda coincide con la maturazione del requisito; non è quindi utile presentare domanda in via anticipata quando i requisiti non sono ancora maturati.

Il sistema di calcolo è piuttosto complesso per la parte che riguarda la gestione Inps; se l'assicurato ha maturato al 31.12.1995 la

soglia di 18 anni di versamenti nelle diverse gestioni (anche sommando i singoli periodi), ha diritto al calcolo retributivo fino a quella data, e a quello contributivo per i periodi successivi. Se non è in possesso dell'anzianità - soglia, il calcolo è interamente contributivo.

Il calcolo del trattamento per la quota che riguarda le Casse professionali segue le regole delle singole gestioni.⁹

La pensione di vecchiaia anticipata da cumulo richiede il possesso dei requisiti minimi di anzianità contributiva previsti dalla Riforma Fornero, pari a 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne.

La quota di trattamento a carico delle gestioni previdenziali privatizzate viene determinata, per molte casse di previdenza, secondo il calcolo contributivo a meno che il richiedente non abbia maturato il requisito ad autonoma pensione di vecchiaia presso l'ente; in quest'ultimo caso la quota è determinata secondo il calcolo misto.

Secondo l'interpretazione fornita dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Nota n. 13919 dell'11 settembre 2017) e la successiva circolare dell'Inps n. 140 del 12 ottobre 2017, la pensione di vecchiaia in cumulo si configura come una **fattispecie a formazione progressiva**; ciò significa che il diritto alla quota di pensione matura al momento del conseguimento presso l'ente interessato del requisito di età e di contribuzione ivi previsto.

Ad esempio, nel caso di cumulo fra periodi Inps e CNPR, al raggiungimento dei 66 anni e 7 mesi nonché in presenza di almeno 20 anni di anzianità contributiva Inps matura il diritto alla liquidazione della quota di pensione a carico dell'Inps; al raggiungimento dei requisiti di età previsti dall'ordinamento CNPR (a regime, 68 anni e 40 anni di iscrizione e contribuzione) maturerà il diritto a percepire anche la quota a carico della Cassa¹⁰.

Il soggetto percepirà dunque un "pezzetto" di pensione alla maturazione del primo requisito Inps e il trattamento completo al raggiungimento del requisito CNPR.

La **domanda**, anche nel caso di formazione progressiva del diritto, deve essere presentata all'Ente previdenziale di ultima iscrizione, anche se presso di esso non è ancora maturato il requisito di età anagrafica.

Il pagamento della prestazione è eseguito dall'Inps, che riceve dai singoli Enti la quota presso ciascuno maturata.

4 - Conclusioni e confronto fra gli Istituti

In conclusione, si ritiene utile fornire tabelle di raffronto fra i diversi istituti:

Istituti a confronto: Ricongiunzione, Totalizzazione, Cumulo gratuito.

	Ricongiunzione	Totalizzazione	Cumulo
Costi	Onerosa se gli anni ricongiunti incidono sul calcolo della quota retributiva di pensione determinando una quota di pensione più alta. Può non rappresentare un costo: a) se l'ammontare dei contributi trasferiti è superiore al calcolo della riserva matematica b) quando il trasferimento riguarda anni contributivi. c) se il calcolo della quota retributiva determina una quota di pensione più bassa.	Nessun costo	Nessun costo
In cosa consiste	Consiste nel trasferimento dei contributi versati nelle diverse gestioni pensionistiche in un unico Fondo, creando, così una sola posizione assicurativa.	Non avviene alcun trasferimento. Ogni Ente calcola il pro quota sulla base dei periodi maturati dal richiedente.	Non avviene alcun trasferimento. Ogni Ente calcola il pro quota sulla base dei periodi maturati dal richiedente.
Condizioni	La ricongiunzione comporta la cancellazione dall'Ente a cui si chiede il trasferimento della contribuzione presso un'altra gestione.	Il richiedente non deve essere titolare di pensione diretta autonoma in una delle gestioni coinvolte.	Il richiedente non deve essere titolare di pensione diretta autonoma in una delle gestioni coinvolte.
A chi si rivolge	Agli iscritti degli Enti professionali e a tutti i lavoratori dipendenti e autonomi, iscritti all'Assicurazione Generale obbligatoria, ad esclusione degli iscritti alla gestione separata.	Agli iscritti degli Enti professionali e a tutti i lavoratori dipendenti e autonomi, iscritti all'Assicurazione Generale obbligatoria, compresi gli iscritti alla gestione separata.	Agli iscritti degli Enti professionali e a tutti i lavoratori dipendenti e autonomi, iscritti all'Assicurazione Generale obbligatoria, compresi gli iscritti alla gestione separata.
Presentazione della domanda	Le domande di ricongiunzioni possono essere inoltrate qualsiasi momento. Non sono vincolanti e devono essere presentate all'Ente di attuale iscrizione.	Solo alla maturazione dei requisiti richiesti.	Solo alla maturazione dei requisiti richiesti.
Erogazione della prestazione	Unica pensione erogata dalla Gestione dove è iscritto il richiedente.	La somma delle quote calcolate da ciascun Ente è liquidata per intero dall'Inps.	La somma delle quote calcolate da ciascun Ente è liquidata per intero dall'Inps.

	COSTO	REQUISITI DI ACCESSO AL PENSIONAMENTO	METODO DI CALCOLO
Ricongiunzione	Riserva matematica necessaria a finanziare la maggior quota di pensione	Diversi a seconda del tipo di trattamento maturato e dell'ente che liquida la prestazione	Quello delle gestione presso la quale sono trasferiti tutti i contributi
Totalizzazione	Gratuita	Vecchiaia: 65 anni e 7 mesi di età e 20 anni di contributi, si deve inoltre attendere una finestra di 18 mesi; Anzianità: 40 anni e 7 mesi di contributi e 21 mesi di finestra	Sistema di calcolo misto se si hanno almeno 39 anni di contributi presso la Cassa; sistema di calcolo contributivo con meno di 39 anni di Cassa. Per la pensione di anzianità si aggiunge la neutralizzazione nel calcolo misto
Cumulo	Gratuito	Vecchiaia: requisiti più severi tra quelli delle diverse gestioni interessate; Anticipata: 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne	Ogni ente calcola la sua quota in base al metodo di calcolo utilizzato dalla gestione interessata

	Età	Anzianità	Finestra	Requisito finale età	Requisito finale contribuzione	Sistema di calcolo
Pensione di Vecchiaia	68	40 anni	vedi decaillage	68	40 anni	Misto
Pensione Anticipata	63 anni e 4 mesi	20 anni	no	63 anni e 4 mesi	20 anni	Contributivo
Pensione di Vecchiaia totalizzata	65 anni e 7 mesi	20 anni	18 mesi	67 anni e 1 mese	20 anni complessivi	Misto > 38 anni Cassa Contributivo con correttivo < 39
Pensione di Anzianità totalizzata	nessuna	40 anni e 7 mesi	21 mesi	nessuno	42 anni e 4 mesi complessivi	Misto con neutralizzazione > 38 anni Cassa Contributivo con correttivo < 39
Pensione di Vecchiaia da cumulo	68 anni	40 anni	no	68	40 anni complessivi	Misto
				Quota Inps uomo	66 anni e 7 mesi e almeno 20 anni complessivi	
				Quota Inps donne	66 anni e 7 mesi e almeno 20 anni complessivi	
Pensione Anticipata da cumulo						
uomo	nessuna	42 anni e 10 mesi	no	nessuno	uomo 42 anni e 10 mesi complessivi	Contributivo
donna	nessuna	41 anni e 10 mesi	no	nessuno	donna 41 anni e 10 mesi complessivi	Contributivo

Come si è visto, gli istituti presentati hanno natura diversa e conducono a situazioni soggettive particolarmente difformi.

È certamente il caso di eseguire un dettagliato calcolo sulla prestazione che maturerebbe utilizzando ricongiunzione, totalizzazione o cumulo al fine di operare la scelta più corretta o quella che si attaglia meglio alle aspettative del pensionando; non esiste, infatti, un principio di convenienza assoluta ad

utilizzare uno o l'altro istituto, e la decisione deve essere adeguatamente ponderata.

**Consigliere di amministrazione CNPR, presidente della Commissione Previdenza¹¹*

1 Normativa che regola il trasferimento dei contributi tra INPS, ex INPDAP, ex ENPALS, INPGI, Gestioni speciali INPS per i lavoratori autonomi e fondi aziendali sostitutivi dell'Assicurazione Generale Obbligatoria.
2 Norma che regola il trasferimento di contributi tra Casse dei I

liberi professionisti e le altre gestioni previdenziali obbligatorie.
3 È il caso di ricordare che il sistema retributivo procede al calcolo della pensione sulla base della media dei redditi dichiarati dal soggetto nei periodi di vita lavorativa. Nel caso di CNPR, la pensione retributiva o reddituale viene calcolata sulle anzianità maturate e sui redditi dichiarati fino al 31.12.2003. La misura della pensione non può essere comunque inferiore all'80% di quella calcolata sulla media dei 15 redditi professionali annuali più elevati dichiarati negli ultimi 20 anni anteriori; la misura massima del trattamento (definita "massimale") è fissata in € 82.000,00. Viene applicata una "riduzione di equilibrio" calcolata nella misura di 1/4 della differenza tra l'importo determinato con il metodo reddituale e quello che verrebbe determinato utilizzando il metodo contributivo. Il sistema contributivo determina il trattamento pensionistico in un importo pari alla trasformazione in rendita del montante accumulato dall'iscritto, secondo coefficienti di trasformazione che variano in relazione all'età; il coefficiente di trasformazione varia dal 4,246% per l'età di 57 anni al 6,378% per le età da 70 anni in avanti. Il sistema misto è quello che prevede il doppio calcolo: retributivo fino al 31.12.2003 e contributivo per i periodi successivi.

4 Il requisito è soggetto ad elevazione in ragione dell'incremento della speranza di vita: il D.L. 78/2010 ha previsto, a partire dall'1.1.2013 il progressivo innalzamento dei requisiti per l'accesso alla pensione, al fine di sterilizzare gli effetti dell'allungamento della vita media della popolazione. La cosiddetta "Riforma Fornero" (L. 214/2011) ha confermato l'innalzamento dei requisiti, prevedendo che in caso di pensione anticipata (o di anzianità) si applichi il metodo di calcolo contributivo. La tabella predisposta dalla Ragioneria Generale dello Stato evidenzia il probabile andamento degli adeguamenti alla speranza di vita: per il 2019 e 2020 il requisito di età è adeguato a 67 anni; per il biennio 2021/2022 a 67 anni e 3 mesi; per il biennio 2023/2024 a 67 anni e 4 mesi.

5 Anche i requisiti di diritto alla pensione di anzianità subiscono adeguamenti di innalzamento legati alla speranza di vita.

6 Fino al 31.12.2011 per totalizzare i diversi spezzoni di contributi era necessario che ciascuno di essi non fosse inferiore a 3 anni.

7 Occorre ricordare che i requisiti per il diritto a pensione presso le forme previdenziali pubbliche in vigore fino al 31.12.2018 sono: 66 anni e 7 mesi di età (soggetto ad adeguamento alla speranza di vita a partire dal 2019) e almeno 20 anni di contribuzione. Per i lavoratori che abbiano contributi anteriori all'1.1.1996 il requisito anagrafico e di anzianità contributiva è il medesimo se il trattamento pensionistico non è inferiore ad 1,5 volte l'assegno sociale; diversamente il requisito di età è elevato a 70 anni e 7 mesi e l'anzianità contributiva deve essere di almeno 5 anni. In questo caso il calcolo è unicamente contributivo.

8 Nel caso di CNPR si consegue il diritto al calcolo misto se si hanno almeno 39 anni di contribuzione presso la Cassa; diversamente il calcolo è interamente contributivo. Per la pensione di anzianità si procede alla neutralizzazione anche nel calcolo misto.

9 Nel caso di CNPR per l'anno 2018, il requisito per la pensione di vecchiaia è quello che risulta dalla tabella che segue:

LEGGE 24 DICEMBRE 2012, 228

Pensione di Vecchiaia in cumulo	Requisito età (anni)	Requisito contributivo
	68	40
È previsto un periodo transitorio		
Data di nascita		
Fino al 31 dicembre 1947	66 anni e 7 mesi	30
Dal 1° gennaio 1948 al 31 dicembre 1949	66 anni e 7 mesi	31
Dal 1° gennaio 1950 al 31 dicembre 1951	67	32
Dal 1° gennaio 1952 al 31 dicembre 1953	68	33
Dal 1° gennaio 1954 al 31 dicembre 1955	68	34
Dal 1° luglio 1955 al 31 dicembre 1956	68	35
Dal 1° gennaio 1957 al 30 giugno 1958	68	36
Dal 1° luglio 1958 al 31 dicembre 1959	68	37
Dal 1° gennaio 1960 al 30 giugno 1961	68	38
Dal 1° luglio 1961 al 31 dicembre 1962	68	39
Dal 1° gennaio 1963 in poi	68	40

L'Inps alla maturazione dei seguenti requisiti liquida la quota di pensione a suo carico liquida

Quota Inps pensione di Vecchiaia in cumulo	Requisito età (anni)	Requisito contributivo
	66 anni e 7 mesi (uomini)	20

10 è certamente il caso di ricordare che, secondo il Regolamento della Previdenza di CNPR, nei confronti dei richiedenti non in regola con il pagamento dei contributi i requisiti si intendono perfezionati alla data di pagamento.

11 Si ringrazia Massimiliano Zolo, responsabile dell'Ufficio Prestazioni di CNPR, per l'elaborazione delle tabelle riportate nel presente intervento.

CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI: INCOSTITUZIONALE IL CRITERIO DI DETERMINAZIONE DELL'INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

di Paolo Galbusera* e Andrea Ottolina*

Riguardo al contratto di lavoro a tutele crescenti introdotto dal d.lgs. 23/2015 (c.d. Jobs Act), con comunicato rilasciato lo scorso 26 settembre dal proprio Ufficio Stampa, la Corte Costituzionale ha reso noto di aver dichiarato illegittimo l'art. 3 co. 1, nella parte che determina in modo rigido l'indennità spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato in ragione della sola anzianità di servizio (due mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di quattro ed un massimo di ventiquattro mensilità, limiti poi estesi dal recente d.l. n. 87/2018 - c.d. Decreto Dignità - ad un minimo di sei ed un massimo di trentasei mensilità).

Secondo la Corte, infatti, tale sistema di calcolo del risarcimento è da considerarsi contrario ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza e contrasta con il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli articoli 4 e 35 della Costituzione.

La sentenza sarà depositata nelle prossime settimane, quindi commenti più approfonditi potranno essere fatti dopo la lettura delle motivazioni. Quello che però si può osservare sin da subito è che la decisione della Corte apre una voragine nella disciplina del contratto di lavoro introdotto dal d.lgs. 23/2015, lasciando l'incertezza riguardo a quelle che potrebbero essere le conseguenze dell'illegittimità di un eventuale licenziamento di un lavoratore assunto in regime di tutele crescenti.

Si tornerà all'applicazione dell'art. 18 l. 300/1970 anche ai lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015? Una prima riflessione sulla questione sembrerebbe escludere tale ipotesi.

Stando al contenuto del comunicato diramato dalla Corte Costituzionale, infatti, si può rilevare che l'impianto complessivo del contratto a tutele crescenti non viene toccato, ma ad essere dichiarato illegittimo è esclusivamente il criterio di quantificazione dell'indennità risarcitoria introdotto dal d.lgs. 23/2015, basato su una mera operazione aritmetica che teneva conto

della sola anzianità di servizio del lavoratore ingiustamente licenziato. Sembrerebbero quindi rimanere validi i limiti di tale indennizzo, così come modificati dal decreto legge 87/2018, e cioè il minimo di 6 e il massimo di 36 mensilità.

Sulla base di tale riflessione, si può ipotizzare che gli effetti pratici e immediati della decisione della Corte Costituzionale saranno due:

- il primo è quello che i Giudici del lavoro, chiamati a decidere sui licenziamenti comminati in regime di tutele crescenti, non saranno più legati ad un parametro rigido nella quantificazione dell'indennità risarcitoria, ma potranno adeguare quest'ultima a ciascun caso, secondo la propria discrezionalità, stando però sempre all'interno della forbice tra 6 e 36 mensilità. È pur vero che anche la tutela risarcitoria prevista dal co. 5 dell'art. 18 Statuto dei Lavoratori, così come modificato dalla Legge Fornero, prevede che la misura della relativa indennità sia determinata dal Giudice, tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità, tenendo in considerazione alcuni fattori quali proprio l'anzianità del lavoratore e il numero dei dipendenti occupati dall'azienda. È quindi ipotizzabile che i Giudici, nel quantificare l'indennità risarcitoria in regime di tutele crescenti, non si discosteranno molto dal criterio stabilito dal Jobs Act, pur riservandosi un margine di discrezionalità per adattare la misura di tale indennità alle singole fattispecie oggetto di giudizio;
- il secondo effetto della decisione della Corte Costituzionale, quello a ben vedere più paradossale, è che i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 potranno godere di una tutela risarcitoria potenzialmente più alta di quelli assunti prima di tale data, considerato che l'indennizzo massimo previsto dall'art. 18 è pari a 24 mensilità (27 nei casi in cui è applicabile la tutela reintegratoria), mentre quello in regime di tutele crescenti è stato elevato dal Decreto Dignità sino a 36 mensilità. Questo non farà altro che rendere più complicate le trattative tra le parti in caso di licenziamento in regime di tutele crescenti, depotenziando altresì lo strumento dell'offerta di conciliazione prevista dall'art. 6 del d.lgs. 23/2015, con conseguente aumento del contenzioso giudiziale.

* *Avvocato in Milano - Galbusera & Partners - www.galbuseraandpartners.com*

RIFLESSIONI SUL DISTACCO NELL'AMBITO DELL'UNIONE EUROPEA

di Paolo Soro*

Per gli imprenditori italiani lavorare fuori dai confini nazionali, in particolare nell'ambito dell'Unione Europea (EU), è sempre più frequente e per farlo non occorrono complesse strutture organizzative o chissà quali capitali, ma principalmente un'adeguata esperienza e un'assistenza professionale *ad hoc*.

L'invio di lavoratori subordinati all'estero, per periodi più o meno lunghi, avviene - di norma - ricorrendo all'istituto del distacco *transnazionale* e un esempio tipico, al riguardo, è quello dell'imprenditore italiano che stipula un contratto con un soggetto che opera in un altro paese, allo scopo di eseguire dei lavori in tale paese con l'impiego in loco di proprio personale.

Per comprendere le dimensioni del "fenomeno", è sufficiente ricordare che nel 2016 i lavoratori distaccati nell'UE erano 2,3 milioni e che il ricorso all'istituto del distacco è aumentato del 69% tra il 2010 e il 2016. In Italia i lavoratori "distaccati inviati" ammontano a 114.515, di cui il 18,7% in Francia, il 10,2% in Germania e il 36,6% al di fuori dell'UE, in Svizzera. Sono invece 61.321 i lavoratori "distaccati ricevuti", più della metà provenienti da Germania (18,8%), Francia (18,3%) e Spagna (14%).

Il distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Dal punto di vista contrattuale, il distacco del lavoratore non comporta una novazione soggettiva, né fa sorgere un nuovo rapporto di lavoro con il beneficiario della prestazione lavorativa, ma determina solo una modificazione nell'esecuzione della prestazione, nel senso che l'obbligazione del lavoratore di prestare la propria opera viene adempiuta non in favore del proprio datore di lavoro, ma in favore del soggetto presso il quale il datore medesimo ha disposto il suo distacco. Cosicché il datore di lavoro distaccante continua a mantenere il potere direttivo generale e di controllo (incluso quello di determinare la cessazione del distacco), e rimane colui che è tenuto all'adempimento degli obblighi retributivi, previdenziali e contributivi. Doveroso, a questo punto, richiamare l'attenzione in merito al citato interesse del datore di lavoro

distaccante, la cui mancanza comporta l'illegittimità del distacco. In proposito, occorre osservare come le ipotesi più frequenti in campo internazionale siano quelle del distacco all'interno dei gruppi di imprese. Spesso la società capogruppo ha interesse a che le attività delle proprie consociate estere siano svolte nel rispetto di determinati parametri, al fine di rendere più efficiente e produttivo il gruppo stesso. Ebbene, il distacco infra-gruppo, da un punto di vista operativo, non presenta peculiarità tali da differenziarlo rispetto a un qualunque altro distacco, poiché il collegamento economico e funzionale fra imprese gestite da società del medesimo gruppo, pur controllate da una società madre, non comporta il venir meno della singola autonomia in capo alle varie società, in ogni caso dotate di distinta soggettività giuridica. Da altro verso, l'interesse della capogruppo è espressione dell'interesse di tutto il gruppo e, conseguentemente, anche di quello di ciascuna società appartenente al gruppo. Pertanto, il distacco inteso quale prestito di personale a favore di un soggetto terzo per soddisfare un interesse del distaccante, trova legittima applicazione anche in tali fattispecie e, anzi, risulta presuntivamente e a priori dimostrato quale esigenza di carattere organizzativo generale. Nonostante, infatti, i distacchi all'interno dei gruppi di imprese fossero stati inizialmente valutati con maggiore rigore, successivamente, il Ministero del lavoro (*interpello n. 1 del 20 gennaio 2016*) ha chiarito che, se il distacco viene attuato tra imprese che fanno capo allo stesso gruppo, il requisito dell'interesse può ritenersi sempre esistente, al pari di quanto accade per i distacchi disposti tra aziende che hanno sottoscritto un contratto di rete.

Esaminiamo quindi il distacco di lavoratori dall'Italia ad un altro Paese dell'Unione Europea. Preliminarmente, si ricorda che, ai sensi della legislazione comunitaria (art. 57 TFUE - trattato sul funzionamento dell'Unione Europea), di regola, il prestatore di servizi può esercitare, a titolo temporaneo, la sua attività nello Stato membro ove la prestazione è fornita, alle stesse condizioni imposte da tale Stato ai propri cittadini, senza necessità di costituire una sede operativa o filiale. Il distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi svolta all'interno della Comunità Europea, è stato inizialmente previsto dalla direttiva 96/71/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 dicembre 1996. In ambito nazionale, il d.lgs. 136/2016 è intervenuto in attuazione della direttiva 2014/67/UE

del Parlamento Europeo e del Consiglio del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della menzionata direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori, e recante pure la modifica del Regolamento UE 1024/2012 sulla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di Informazione del Mercato Interno (IMI - Internal Market Information).

Il sistema IMI per lo scambio delle informazioni consiste in un'applicazione software, accessibile gratuitamente, messa a punto dalla Commissione UE in collaborazione con gli Stati membri, per facilitare lo scambio di informazioni e la mutua assistenza sulla mobilità dei lavoratori. In particolare, aiuta le Autorità nazionali nell'individuare le loro omologhe in un altro Stato membro, nella gestione dello scambio di informazioni, fra cui i dati personali, sulla base di procedure semplici, unificate e pre-tradotte, che consentono di superare le barriere linguistiche (Regolamento 1024/2012). Dal 2014, la Commissione UE ha istituito il sistema per l'inter-scambio elettronico delle informazioni in ambito comunitario anche nel campo della Sicurezza Sociale Europea (EESSI - Electronic Exchange of Social Security Information). Il portale EESSI contiene le Istituzioni Nazionali (pubbliche e private) nel settore dell'assistenza sanitaria, delle pensioni, delle prestazioni familiari e della disoccupazione. Giova ricordare che l'appena richiamata normativa interna (d.lgs. 136/2016), ovviamente, trova applicazione solo per i distacchi "in entrata"; ossia, per il distacco di lavoratori da parte di un'azienda straniera di altro Stato membro verso l'Italia. Viceversa, per i distacchi "in uscita" dovrà essere verificata la legislazione di recepimento della direttiva 2014/67/UE da parte dello Stato membro ospitante. Peraltro, da un punto di vista normativo, non vi sono differenze nei distacchi intra-UE, sia verso l'Italia sia dall'Italia verso l'estero. Ciò che inevitabilmente muta è la modulistica, gli uffici presso cui rivolgersi e, in generale, lo specifico iter burocratico locale, proprio di ciascuna nazione.

Sempre in tema di norme comunitarie, pochi mesi fa (direttiva UE 2018/957 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 28 giugno 2018, recante: "Modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi"), è stata approvata la nuova direttiva in materia di distacco dei lavoratori intra-UE, rafforzando le tutele retributive per i lavoratori distaccati, ai quali si applicano

le norme del Paese ospitante per quanto concerne le retribuzioni: *“Gli Stati membri devono rispettare anche i contratti collettivi regionali o settoriali, se di ampia portata e rappresentativi”*. Evidentemente, così operando si potrebbero porre dei problemi nel caso in cui i contratti locali fossero peggiorativi rispetto a quelli a cui il lavoratore è soggetto in patria. Peraltro, la normativa comunitaria prevede che se le condizioni di lavoro sono più favorevoli nel proprio Paese rispetto a quelle dello Stato ospitante, è naturalmente possibile mantenerle anche durante il distacco.

Con specifico riguardo ai lavoratori distaccati “in entrata” in Italia, ai sensi dell’art. 4, comma 1, del suddetto decreto, trovano in ogni caso applicazione, durante il periodo del distacco, le medesime condizioni di lavoro previste dalle disposizioni normative e dai contratti collettivi di cui all’art. 51, d.lgs. 81/2015 per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco (c.d. livelli minimi di condizioni di lavoro e occupazione). Analoghe disposizioni - con, a volte, solo qualche distinguo relativamente a determinati settori di lavoro che godono di specifiche tutele nazionali - si trovano nelle legislazioni interne degli altri Paesi membri. La nuova direttiva modifica anche la durata del distacco, infatti il periodo massimo iniziale resta fissato a dodici mesi, ma con una possibile proroga solo di sei mesi. Trascorso tale termine, il dipendente può restare a lavorare nel Paese ospitante, ma dovrà a quel punto essere soggetto all’intera normativa sul lavoro ivi vigente. Gli Stati membri dovranno conformare le proprie normative interne alle previsioni della nuova direttiva entro il 30 luglio 2020. Al momento, dunque, continuano a valere le prescrizioni stabilite nella precedente direttiva.

È appena il caso di ricordare inoltre che, all’interno dell’UE, esiste il principio di libera circolazione del lavoro e dei lavoratori e che, a seguito di particolari accordi sottoscritti tra alcune nazioni e la stessa Unione Europea, detto principio si applica anche a: Islanda, Norvegia, Liechtenstein (Stati dello Spazio Economico Europeo) e Svizzera. Orbene, onde evitare l’insorgere di conflitti di legge, i regolamenti comunitari stabiliscono, in linea generale, il principio di territorialità per il quale al lavoratore si deve applicare una sola legislazione, e precisamente quella del Paese di occupazione. Peraltro, il regolamento CE 883/2004 e il regolamento

di attuazione 987/2009 sono intervenuti prevedendo un’apposita deroga al principio della territorialità, per cui: i lavoratori UE / SEE / Svizzera, non in sostituzione di altri distaccati, anche se svolgono la prestazione per dodici mesi (rinnovabili per identico periodo, e comunque entro un massimo di cinque anni - fino a che non entrerà in vigore l’appena vista Direttiva UE 2018/957), restano soggetti soltanto al regime previdenziale dello Stato di appartenenza. Con riferimento ai dipendenti italiani distaccati “in uscita”, si ricorda altresì che, dal 24 settembre 2015, non è più richiesta l’autorizzazione preventiva ministeriale per l’impiego all’estero di personale da parte delle aziende, a seguito dell’entrata in vigore del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, recante: *“Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*. Detta autorizzazione preventiva ministeriale avrebbe evidentemente violato la direttiva. Passando ora agli aspetti di carattere esclusivamente pratico, vediamo come si deve comportare un datore di lavoro che intende distaccare i propri dipendenti all’estero, nel territorio dell’unione europea, e quali sono i vari adempimenti da eseguire. Appare, innanzitutto, fondamentale redigere per iscritto l’accordo tra distaccante e distaccatario, anche al fine di evitare qualsiasi contestazione circa la gestione del rapporto. Oltre a ciò, occorrerà un contratto scritto per la gestione del rapporto tra datore di lavoro distaccante e lavoratore distaccato che firmerà per accettazione. In tali documenti dovranno inserirsi le clausole concernenti determinati elementi essenziali, quali:

- la definizione dell’interesse della società distaccante;
- le mansioni svolte a beneficio della società distaccataria;
- la sede di lavoro;
- la durata del distacco (in genere, viene altresì indicata la possibilità di prorogare il periodo inizialmente determinato, ovvero di poterlo cessare anticipatamente);
- le ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive che rendono necessario il distacco;
- la retribuzione globale garantita nel corso del distacco, precisando che trattasi di emolumenti applicabili solo nel corso del distacco all’estero;
- gli obblighi lavorativi (tipologia di mansioni, regole disciplinari, potere gerarchico etc.) a cui sarà soggetto il

lavoratore durante il periodo del distacco. Da tenere presente che, mentre il contratto afferente la gestione del rapporto tra datore di lavoro e lavoratore sarà necessariamente predisposto in lingua italiana, l’accordo tra distaccante e distaccatario dovrà essere predisposto (oltre che in italiano) anche nella lingua del Paese del distaccatario.

Nella prassi, si assiste spesso a dei contratti redatti direttamente in lingua inglese, ma questo è assolutamente da evitare (a meno che, ovvio, il distacco non avvenga in uno Stato la cui lingua ufficiale è quella inglese). Innanzitutto, non esiste una norma che prevede la redazione dei contratti in lingua inglese; ciò significa che l’accordo, a posteriori, potrebbe essere contestato in base al diritto internazionale, anche solo a causa di non corrette interpretazioni, asseritamente fuorviate da incomprensioni e/o fraintendimenti linguistici (la clausola che spesso si ritrova, tramite la quale le parti concordano sulla redazione del documento in inglese, non ha sostanzialmente effettiva valenza concreta e può essere sempre contestata).

In secondo luogo, gli Stati membri (l’Italia con il d.lgs. 136/2016, art. 10, comma 3, lettera a) hanno delle normative che impongono la redazione del contratto in questione - nonché degli altri documenti relativi al distacco, da esibire in caso di verifiche - nella propria lingua ufficiale. Si rammenta che le sanzioni sono particolarmente elevate e potrebbero comportare pure l’illegittimità del distacco stesso.

Quanto agli adempimenti da svolgere in patria, il primo passo concerne l’ottenimento del modello A1 (ex modello E 101) per i lavoratori da distaccare. Si tratta di un formulario da compilare che costituisce la certificazione relativa alla legislazione di sicurezza sociale applicabile al lavoratore, da richiedere - in Italia - alla sede dell’Inps, Istituto nazionale della previdenza sociale, competente per territorio (sede legale del datore di lavoro). Tale modello attesta l’iscrizione del soggetto che sta inviando in distacco i suoi dipendenti presso il sistema di sicurezza sociale del proprio Paese d’origine. Il certificato A1, in sostanza, indica la legislazione di sicurezza sociale applicabile al lavoratore distaccato, con il conseguente obbligo per l’impresa distaccante di pagare i contributi esclusivamente nello Stato membro di stabilimento e non anche in quello ospitante, infatti, come già detto, dal punto di vista previdenziale, ai lavoratori distaccati nell’ambito di una

prestazione transnazionale di servizi si applica il principio di “personalità”, che è opposto al principio di “territorialità” vigente, invece, in materia di condizioni di lavoro, che consente di mantenere il regime contributivo (previdenziale e assistenziale) del Paese d’origine.

Al riguardo è d’obbligo di ricordare alcuni fondamentali principi di diritto enunciati di recente dalla Corte di Giustizia dell’Unione Europea (sentenza C-527/16, pubblicata il 06/09/2018) in merito alla validità del citato modello A1, e all’enorme importanza che questo modello riveste ai fini della legittimità del distacco intra-UE.

Un certificato A1, rilasciato dall’Istituzione competente di uno Stato membro vincola, non soltanto le Istituzioni dello Stato membro in cui l’attività è svolta, ma anche i Giudici di tale Stato membro, fintantoché tale certificato non sia stato, né ritirato, né dichiarato non valido dallo Stato membro in cui esso è stato rilasciato, quand’anche le Autorità competenti di quest’ultimo Stato membro e dello Stato membro in cui l’attività è svolta abbiano deferito la questione alla Commissione Amministrativa per il Coordinamento dei Sistemi di Sicurezza Sociale, e questa abbia concluso che detto certificato era stato rilasciato erroneamente e avrebbe dovuto essere ritirato.

Il certificato A1, nello specifico, può essere ritirato solo dall’Istituzione che lo ha emesso (oppure dichiarato invalido da un giudice del Paese membro in cui ha sede tale Istituzione), e ha effetto retroattivo, quand’anche tale certificato sia stato rilasciato solo dopo che detto Stato membro aveva accertato l’assoggettamento del lavoratore interessato all’assicurazione obbligatoria ai sensi della propria legislazione.

Tornando alla modulistica, tra i c.d. Documenti Portabili (PD) rilasciati dagli istituti previdenziali e infortunistici, a fronte della richiesta da parte del datore di lavoro, per periodi massimo biennali, in particolare, l’Inail, Istituto nazionale per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, emette il PD DA1 (ex formulario E123). Tale attestato non è obbligatorio, pur essendo fortemente consigliabile in quanto consente l’accelerazione della fase istruttoria in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale. Tutti questi documenti sono facilmente richiedibili in Italia tramite l’usuale iscrizione ai servizi online dei portali internet dell’Inps e dell’Inail. Nell’ottica del lavoratore distaccato, si ricorda la necessità di essere in possesso della Tessera Europea di Assicurazione Malattia (TEAM),

rilasciata dal Servizio Sanitario Nazionale, oltre, ovviamente, al proprio documento di riconoscimento valido per circolare all’interno dell’UE (es. carta d’identità in Italia). In generale, è peraltro sempre consigliabile avere con sé pure il passaporto, che può essere richiesto per il disbrigo di talune pratiche burocratiche in loco, presso determinati uffici (oltre che, sicuramente, allorché si intenda aprire un conto corrente bancario nella nazione sede del distacco - cosa praticamente indispensabile se il distacco si protrae per periodi rilevanti). Per i cittadini UE che si spostano a lavorare da un Paese membro a un altro, non occorre il permesso di soggiorno/lavoro. In proposito, giova ricordare che, seppure sono stati siglati degli appositi accordi tra l’UE, gli Stati SEE e la Svizzera, afferenti la libera circolazione dei lavoratori (cittadini UE), in detti ultimi Paesi, a seconda del periodo di lavoro, sono previsti taluni particolari specifici permessi di cui si deve dotare il dipendente distaccato.

Il lavoratore italiano (così come avviene in patria) ha diritto, sia alle prestazioni in natura, che a quelle in denaro di competenza dell’Inps. L’indennità è erogata con le medesime modalità previste e applicate ai lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa in Italia. È, dunque, l’Inps a pagare le prestazioni all’interessato sulla base della retribuzione effettiva, a seguito della comunicazione dell’evento che il dipendente resta tenuto a effettuare entro due giorni. L’Inps, inoltre, può chiedere controlli medici e accertamenti all’Istituzione del Paese estero. Quanto alle prestazioni di competenza dell’Inail, una volta segnalato il distacco del proprio dipendente presso la sede di riferimento, le denunce di infortunio sul lavoro (o malattia professionale) debbono essere compilate in funzione della legislazione dello Stato membro competente. Gli obblighi del lavoratore distaccato, viceversa, sono i medesimi previsti in caso di infortunio o malattia professionale verificatisi sul territorio italiano. Si ricorda che, se muta il tipo di rischio, occorre chiedere una specifica PAT. In merito alla durata, ai periodi di compenso e all’importo delle indennità economiche (tanto per le prestazioni Inps, che per quelle Inail), vale a tutti gli effetti la legislazione italiana, ovvero, lo Stato in cui il lavoratore risulta essere assicurato. La base imponibile è data dalle retribuzioni effettive.

Esaminiamo a questo punto gli adempimenti da eseguire nel Paese membro presso cui il

dipendente viene distaccato. Nonostante la normativa comunitaria sia evidentemente unitaria e debba essere parimenti rispettata in ogni Paese membro, da un punto di vista operativo ciascuno Stato ha i propri uffici preposti e, soprattutto, ha uno specifico iter burocratico da seguire. Pertanto, occorre informarsi previamente circa le procedure in uso nel Paese presso cui il datore di lavoro distaccante italiano intende inviare il proprio personale.

In Italia per effettuare la comunicazione preventiva del distacco occorre compilare il modello UNI-Distacco-UE (da trasmettere entro le ore 24 del giorno precedente l’inizio del periodo di distacco), il quale prevede l’inserimento delle informazioni relative a:

- prestatore di servizi;
- sede e durata del distacco;
- soggetto distaccatario;
- lavoratori distaccati;
- settore merceologico del soggetto distaccatario;
- referenti previsti dall’articolo 10 del d.lgs. 136/2016.

Le Circolari n. 14/2015 del Ministero del lavoro e n. 1/2017 dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro, precisano che devono essere rispettate le condizioni di lavoro di cui alla contrattazione collettiva italiana con riferimento a:

- periodi massimi di lavoro e minimi di riposo;
- durata minima delle ferie annuali retribuite;
- tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario;
- salute, sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro;
- non discriminazione tra uomo e donna;
- condizioni di cessione temporanea di lavoratori da parte delle agenzie di somministrazione.

Con particolare riguardo alle tariffe salariali, il Ministero del lavoro (risposta a Interpello n. 33/2010), ha precisato che le stesse devono riguardare:

- paga base;
- elemento distinto della retribuzione;
- indennità legate all’anzianità di servizio;
- superminimi;
- retribuzioni corrispettive per prestazioni di lavoro straordinario, notturno e festivo;
- indennità di distacco;
- indennità di trasferta.

Negli altri Paesi membri vi sono previsioni analoghe a quelle italiane e di seguito, a titolo meramente esemplificativo, vediamo

gli adempimenti principali concernenti un'ipotesi di distacco dall'Italia alla Germania.

Il primo obbligo è, evidentemente, quello concernente la registrazione, previa compilazione dell'apposito modulo nel quale vanno riportati tutti i dati essenziali concernenti il distacco (durata, sede, lavoratori, referente etc.). Dal 1° gennaio 2017 è a disposizione il portale elettronico dell'Amministrazione doganale tramite cui inoltrare le registrazioni effettuate per le lavoratrici e i lavoratori distaccati in Germania, ai sensi delle leggi tedesche sul salario minimo (Mindestlohngesetz), sul distacco dei lavoratori (Arbeitnehmerentsendegesetz) e contro il salario clandestino (Schwarzarbeitbekämpfungsgesetz).

Per utilizzare il portale di registrazione elettronica è necessario effettuare un'unica procedura d'iscrizione, creando un account utente. Il download dei moduli prestampati "Garanzia del prestatore" non necessita di alcuna procedura d'iscrizione. Dopo aver concluso con successo la procedura di inoltro dei propri dati di registrazione attraverso il portale elettronico, viene inviata una ricevuta di conferma che può essere stampata e archiviata. L'intera procedura di registrazione è disponibile sul sito in lingua inglese.

In osservanza delle prescrizioni imposte dalla direttiva, anche la legge nazionale tedesca stabilisce l'obbligo di rispettare le condizioni già regolarmente in vigore per i datori di lavoro tedeschi, relative a:

- salario minimo;
- periodo feriale minimo;
- orario di lavoro massimo;
- periodo di riposo minimo;
- sicurezza, salute e igiene del posto di lavoro;
- misure preventive in merito alle condizioni di lavoro per donne incinte, bambini e adolescenti;
- parità di trattamento tra uomini e donne; nonché le particolari condizioni di lavoro specificatamente previste in Germania per determinati settori, per i quali esiste un contratto collettivo dichiarato come obbligatorio dal Ministero del lavoro tedesco. Esempi:
- settore tessile e abbigliamento;
- settore edile;
- settore di ristorazione e alloggio.

Altre previsioni della normativa locale attengono l'obbligo della documentazione: i datori di lavoro che inviano dei dipendenti in Germania devono documentare

l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro quotidiano, entro una settimana. La documentazione deve essere poi conservata per un periodo minimo di due anni. In dettaglio, vanno esibiti agli organi verificatori: il contratto di lavoro, le attestazioni sull'orario di lavoro, le buste paga, le attestazioni riguardo al pagamento dello stipendio, etc. Tutta la documentazione va ovviamente predisposta in lingua tedesca. In ogni caso, nella prassi, questi adempimenti sono svolti agevolmente dai colleghi locali che assistono le società presso le quali vengono distaccati i dipendenti italiani. Esistono, poi, degli obblighi specifici di cooperazione da parte dei datori di lavoro distaccanti e i dipendenti distaccati, in tutti i casi di controlli statali effettuati dalla dogana tedesca (Zoll) nell'ambito della lotta contro il lavoro clandestino. Viene richiesta una fattiva collaborazione nel fornire - oltre ai documenti personali - ogni risposta, informazione e dettaglio afferente il contratto di lavoro e i termini del distacco.

Vediamo, ora, un altro esempio pratico concernente il distacco di dipendenti italiani in Francia.

La registrazione del distacco si attua tramite compilazione della dichiarazione preliminare, da trasmettersi telematicamente, al più tardi, il giorno precedente l'inizio del distacco, presso la sede DDTEFP (Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, Direzione provinciale del lavoro, dell'occupazione e della formazione professionale) del luogo in cui verrà erogata la prestazione. La dichiarazione è redatta in lingua francese e ha un contenuto rigidamente prestabilito dal Code du Travail (Codice del Lavoro francese), concernente:

- i dati del datore di lavoro distaccante, dei dipendenti distaccati e del datore di lavoro distaccatario;
- la sede del distacco e l'attività svolta;
- il contratto di distacco;
- le retribuzioni e gli orari di lavoro;
- gli alloggi in cui risiedono i dipendenti distaccati in Francia;
- le modalità di presa in carico, da parte del datore di lavoro, delle spese di viaggio, vitto ed eventualmente alloggio.

Va, inoltre, designato il rappresentante locale del datore di lavoro distaccante italiano. Anche tale designazione deve essere effettuata per iscritto e tradotta in francese. Deve indicare: il cognome, il nome, la data e il luogo di nascita, l'indirizzo in Francia, l'indirizzo di posta elettronica, il numero di

telefono e, ove richiesto, la ragione sociale del rappresentante. Deve inoltre contenere le seguenti precisazioni:

- l'accettazione della designazione da parte del rappresentante;
- la data di decorrenza del mandato;
- la durata del mandato, la quale non può eccedere la durata del distacco;
- l'indicazione del luogo in cui sono conservati, sul territorio francese, i documenti relativi al distacco che il datore di lavoro è tenuto a presentare, su richiesta, all'ispezione del lavoro, oppure le modalità di consultazione dei suddetti documenti.

Ovviamente, ai lavoratori distaccati si applicano le medesime disposizioni legislative, regolamentari e convenzionali applicabili a dipendenti di società operanti nello stesso settore del distaccante, stabilite in Francia in materia di:

- libertà individuali e collettive, diritto di sciopero;
- non discriminazione e uguaglianza professionale fra uomini e donne;
- protezione della maternità, congedi di maternità e paternità, eventi familiari;
- durata del lavoro, riposi compensativi, giorni festivi, ferie etc.;
- minimo retributivo e pagamento della retribuzione, trattamento economico degli straordinari, trattamenti economici accessori;
- garanzie spettanti ai lavoratori interinali;
- regole relative alla sicurezza, salute e igiene sul lavoro, sorveglianza medica;
- età di ammissione al lavoro, lavoro minorile, durata del lavoro e lavoro notturno dei giovani lavoratori;
- lavoro irregolare e in nero.

Infine, una recente novità normativa è stata introdotta nel settore dell'edilizia (BTP Bâtiments Travaux Publics) e riguarda l'obbligo di richiedere la "Carta di Identificazione". Tale carta è rilasciata dall'associazione "Congés intempéries BTP Union des caisses de France", su richiesta telematica del datore di lavoro distaccante (a fronte del versamento di un contributo obbligatorio di 10,80 euro) e rappresenta condizione di validità del distacco. Si precisa che tutta la documentazione afferente il rapporto di lavoro deve essere conservata ed esibita in lingua francese.

Concludiamo questa serie di esempi, dando uno sguardo anche alla fattispecie di distacco dall'Italia alla Spagna, in considerazione del fatto che Germania, Francia e Spagna, costituiscono, statisticamente, le nazioni UE in cui si verificano con maggiore frequenza i

distacchi da e verso l'Italia.

La comunicazione iniziale (Comunicación de desplazamiento) va inoltrata telematicamente, prima dell'inizio del distacco, presso l'apposito sito Internet all'uopo predisposto dal Ministero del lavoro spagnolo (Ministerio de empleo y seguridad social), il quale provvederà anche alla creazione e tenuta di uno specifico "registro electrónico central". Detta comunicazione contiene le seguenti informazioni:

- identificazione dell'azienda distaccante, dei dipendenti distaccati e dell'azienda spagnola distaccataria;
- sede e durata del distacco;
- tipo di lavoro che svolgerà il personale distaccato;
- referente locale.

Nel caso in cui il distacco non superi gli otto giorni lavorativi, non è necessario effettuare la comunicazione. Gli otto giorni vanno intesi anche come non consecutivi nell'arco di un anno e indipendentemente dalla circostanza che si avvicendino diversi dipendenti per il medesimo lavoro in distacco. Alcuni problemi sono sorti in merito al mancato riconoscimento, da parte delle autorità spagnole, dei certificati digitali italiani. In tale evenienza, il soggetto italiano distaccante dovrebbe munirsi di un certificato digitale in Spagna. Ciò, peraltro, non è affatto semplice e soprattutto comporta la necessità di richiedere previamente un codice fiscale spagnolo. Nella prassi, il problema viene superato usando il certificato digitale di un soggetto spagnolo (normalmente uno studio di consulenza), il quale svolgerà tutta l'attività di contatto dell'azienda italiana nei confronti delle autorità spagnole. Anche in Spagna, esistono poi determinati settori c.d. "ad alto rischio":

- edilizia;
- montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati;
- condizionamento;
- installazioni e collaudi di impianti;
- manutenzione, trasformazione e riparazione;
- lavori di conservazione, pittura e pulizia.

Per i distacchi concernenti attività lavorative ricomprese in questi settori, è richiesto il requisito aggiuntivo dell'iscrizione in un apposito Registro delle Imprese (Registro de Empresas Acreditadas REA). Le aziende estere possono comunque iniziare i lavori con la sola presentazione della richiesta d'iscrizione al REA. Dopo di che, il REA ha trenta giorni di tempo per analizzare la richiesta e i documenti presentati, e

approvare o negare l'iscrizione. Trascorsi i trenta giorni senza ricevere alcuna notifica, scatta il silenzio assenso amministrativo e l'azienda può considerarsi regolarmente iscritta a tutti gli effetti.

Ovviamente, in ossequio alla normativa comunitaria, anche in Spagna, durante il distacco, occorre garantire al personale estero distaccato le condizioni di lavoro ivi vigenti per quanto riguarda:

- i periodi minimi di riposo;
- l'orario massimo di lavoro;
- la durata minima delle ferie annuali retribuite;
- la retribuzione minima (includere indennità);
- le misure di protezione per le donne in gravidanza e le donne con bambini;
- la parità di trattamento fra uomo e donna.

Tutta la documentazione afferente il rapporto di lavoro deve essere conservata ed esibita in lingua spagnola.

Possiamo affermare quindi che nell'ambito dell'Unione Europea il distacco "in uscita" non presenti sostanziali differenze di rilievo rispetto al distacco "in entrata": le norme sono evidentemente analoghe. Cionondimeno, occorre considerare che ogni Paese ha una propria procedura amministrativa da seguire, un iter burocratico da rispettare, modulistica specifica, etc. Ergo, appare sempre indispensabile preoccuparsi di eseguire previamente delle verifiche in tal senso e, di regola, relazionarsi con i colleghi che sono deputati ad assistere in loco le società distaccatarie.

Riassumendo, da un punto di vista pratico, il distacco intra-UE comporta i seguenti principali adempimenti obbligatori:

- accordo tra datore di lavoro distaccante e dipendente distaccato;
- contratto tra datore di lavoro distaccante e datore di lavoro distaccatario;
- attestato A1;
- registrazione presso l'istituzione del Paese in cui viene svolto il distacco, con indicazione del referente locale;
- attestazione concernente il rispetto delle condizioni di lavoro (includere le retribuzioni contrattuali) previste nello Stato in cui avviene il distacco;
- uso obbligatorio della lingua locale per tutta la documentazione.

Un'ultima riflessione riguarda gli aspetti tributari. Come noto, ai sensi dell'art. 2 del d.p.r. 22 dicembre 1986, n. 917 *Testo unico delle imposte sui redditi* (Tuir), la residenza fiscale corrisponde al luogo in cui, per la

maggior parte dell'anno solare (oltre 183 giorni, anche non continuativi, nello stesso periodo d'imposta), le persone fisiche:

- sono iscritte alle anagrafi delle popolazioni residenti, ovvero
- hanno nel territorio dello stato il domicilio (ex art. 43, codice civile), ovvero
- hanno nel territorio dello stato la residenza (sempre, ex art. 43, codice civile).

Da quanto precede, si può facilmente immaginare come non siano infrequenti i casi di lavoratori italiani distaccati all'estero che acquisiscono la residenza fiscale nel Paese in cui prestano la propria attività lavorativa, perdendo temporaneamente quella italiana previa iscrizione all'Aire (Associazione italiani residenti all'estero).

Appare doveroso ricordare che i datori di lavoro (distaccanti) italiani, al termine del periodo d'imposta, devono rilasciare la Certificazione unica (CU), indicando l'importo dei redditi erogati. Dal canto loro, i dipendenti distaccati con residenza fiscale estera debbono rispettare gli obblighi dichiarativi che questo loro status comporta nel Paese in cui hanno tale residenza, nonché eventualmente in Italia, in ipotesi di ulteriori redditi ivi comunque maturati/prodotti. Al riguardo, si raccomanda altresì di porre particolare attenzione al fatto che la legislazione tributaria della maggior parte dei Paesi dell'UE (inclusi Francia e Germania) considera la residenza fiscale (al ricorrere delle specifiche condizioni previste) anche solo per frazione di anno. Viceversa, come noto, in Italia (o in Spagna), lo status di residente fiscale viene acquisito comunque per l'intero anno d'imposta. In determinati casi, dunque, si possono verificare delle situazioni di doppia residenza fiscale per una parte dell'anno e occorre accertare le regole all'uopo previste dalla convenzione contro le doppie imposizioni applicabile al caso concreto.

* *Odcec Roma*



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

IL LAVORO STRAORDINARIO: INPUT PER IL BUDGET DEL PERSONALE

di *Massimiliano Dell'Unto**

Il ricorso al lavoro straordinario è senz'altro il primo strumento di flessibilità legato al rapporto di lavoro nel momento in cui si avverta una necessità di incremento di organico non programmato o in ogni caso contenuto in un arco temporale ben definito. Le necessità di aumentare le prestazioni in modo continuativo e stabile (o con un ciclo stagionale ben individuato) impongono poi di gestirne la soddisfazione con strumenti più articolati e quindi pensati in ottica di budget del personale.

La misura e la modalità con cui il datore di lavoro intende ricorrere al lavoro straordinario debbono però tener conto delle limitazioni imposte dalla normativa. L'avvicinarsi della conclusione del periodo d'imposta impone a tutte le imprese un'attenta analisi consuntiva e prospettica dell'utilizzo del lavoro straordinario. Ciò vale anche, e soprattutto, per quelle che al loro interno non hanno implementato un sistema seppur semplice di gestione del budget del personale. In questo momento è fondamentale esaminare i dati sul lavoro straordinario del proprio organico: questo da un lato per comprendere entro quali margini si possono ancora rispettare le limitazioni normative; dall'altro per supportare analisi e scelte aziendali. Il bisogno di ore/lavoro ulteriori a quelle ordinarie può indicare l'avvio di una fase di sviluppo ma anche evidenziare delle inefficienze nella gestione delle risorse umane; può individuare una fase stagionale. L'analisi fatta adesso pone l'impresa nelle condizioni di valutare e programmare azioni volte a cogliere le opportunità o a eliminare le criticità nel successivo periodo annuale.

In ogni caso diventa necessario avere una minima visione d'insieme dell'istituto del lavoro straordinario.

L'art. 2107 c.c. ci dice che la durata giornaliera e settimanale della prestazione di lavoro non può superare i limiti stabiliti dalle leggi e l'art. 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 *"Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"* fissa il normale orario di lavoro in 40 ore settimanali¹, concedendo alla contrattazione collettiva la possibilità di stabilire una durata inferiore e di riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative

in un periodo non superiore all'anno. Conseguentemente il lavoro straordinario è il lavoro prestato oltre l'orario normale settimanale² e dovrà esser gestito entro limiti ed obblighi ben precisi secondo quanto previsto agli artt. 4 e 5 del d.lgs. 66/2003.

L'art. 4 fissa la durata massima della prestazione settimanale prevedendo in 48 ore la durata media dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni, comprensiva delle ore di straordinario. La suddetta durata media deve esser riferita ad un periodo di 4 mesi. Il parametro previsto dalla norma di legge può subire variazioni dalla contrattazione collettiva che ha la possibilità di stabilire una diversa durata massima settimanale dell'orario di lavoro³, e di elevare⁴ a 6 o 12 mesi il periodo di riferimento per la verifica del rispetto della durata media dell'orario massimo di lavoro.

Il computo della media di ore settimanali richiede particolare attenzione in quanto le diverse tipologie di assenze incidono in maniera differente e debbono quindi esser attentamente valutate sia nel calcolo a consuntivo sia in quello previsionale perché rivestono il ruolo di variabili critiche anche per la programmazione di ferie. Il periodo di riferimento (4, 6 o 12 mesi) infatti va considerato a "scorrimento". Secondo quanto previsto dall'art. 6 del d.lgs. 66/2003 i periodi di assenza per ferie e malattia⁵ non vengono computati nel calcolo dell'orario medio settimanale pertanto il termine del periodo di riferimento deve esser spostato di tanti giorni quanti sono quelli coinvolti da questo tipo di assenze. Le altre tipologie di assenze invece rilevano⁶ con valore "zero" ai fini del computo della media. Particolare attenzione deve esser posta nel calcolo per rapporti di lavoro a tempo determinato e per i casi di risoluzione anticipata. Nei contratti di lavoro a termine infatti si deve considerare l'effettiva durata del contratto quando questa sia inferiore al periodo di riferimento (4, 6 o 12 mesi); mentre, qualora si verifichi una interruzione anticipata non prevista del contratto di lavoro si dovranno seguire le ordinarie regole di computo.

Nell'ambito dell'orario massimo di lavoro come sopra individuato, il datore di lavoro deve ricorrere al lavoro straordinario in maniera "contenuta"⁷ e l'art. 5 del d.lgs. 66/2003 individua limiti numerici ben precisi. La contrattazione collettiva è la prima fonte di limitazione da rispettare: accordi nazionali, territoriali e aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative possono regolamentare

le modalità di ricorso al lavoro straordinario. In mancanza di indicazioni contrattuali, la legge individua nelle 250 ore annue il limite numerico generale.

In conformità a quanto eventualmente disciplinato dai contratti collettivi, i suddetti limiti trovano comunque deroga⁸ al verificarsi di tre fattispecie particolari⁹: a) eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle con l'assunzione di nuovi lavoratori; b)¹⁰ casi di forza maggiore o per far fronte a una situazione che possa dar luogo a un grave e immediato pericolo ovvero a un danno alle persone e alla produzione; c) eventi con mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse.

Per quanto concerne la retribuzione del lavoro straordinario l'art. 2108 c.c. si limita a prevedere che il prestatore deve esser compensato per le ore straordinarie con un aumento della retribuzione rispetto a quella dovuta per il lavoro ordinario. L'art. 5 del d.lgs. 66/2003 precisa che è la contrattazione collettiva la fonte unica per la determinazione delle maggiorazioni che con la logica moltiplicazione alle ore di lavoro prestate oltre l'ordinario rapporto di lavoro permettono di adempiere all'obbligo retributivo dello straordinario. La giurisprudenza dà poi ulteriori indicazioni circa gli elementi retributivi sui quali vada calcolata la maggiorazione prevista dal Ccnl: oltre a paga base, contingenza e scatti di anzianità sono computabili la maggiorazione per lavoro a turni, i ratei delle mensilità aggiuntive ed il premio produzione. Non sono invece ricompresi nella retribuzione l'Edr e la maggiorazione per lavoro domenicale.

L'obbligazione retributiva può esser prevista ed adempiuta anche in modalità diverse: la previsione di un compenso forfettario o la creazione di una "banca ore".

Le parti possono raggiungere un accordo in cui si indica un compenso che in maniera preordinata va a retribuire le prestazioni straordinarie che si presume verranno rese dal lavoratore. Si supera la prassi di monetizzare quanto dovuto solo dopo aver verificato il quantum effettivamente prestato ma occorre l'impegno e capacità del datore di lavoro nel programmare il ricorso futuro al lavoro straordinario. Un tale sistema non esonera dall'obbligo di esporre sul LUL¹¹ le ore poi concretamente prestate oltre i limiti ordinari ma rende costante il quid di

accantonamento necessario da corrispondere al lavoratore potendolo gestire su un arco temporale non necessariamente mensile. L'impatto sul budget del personale e sulla programmazione finanziaria dell'impresa può esser importante ai fini delle sue scelte gestionali. L'implementazione di questo meccanismo retributivo non è esente da limiti. L'accordo tra le parti o la lettera unilaterale del datore di lavoro deve esplicitare il criterio di previsione del compenso forfettario indicandone il limite massimo di ore e la somma forfettaria pattuita non può esser certo inferiore a quella prevista dalla contrattazione collettiva. È fondamentale evidenziare che la previsione di una retribuzione in misura forfettaria indipendentemente dal numero delle ore di lavoro straordinario svolte costituisce una clausola illecita¹² poiché ciò implicherebbe una rinuncia preventiva al compenso per il lavoro prestato oltre quello coperto dall'importo prefissato. L'importanza di costruire fin dall'inizio una sana architettura dello straordinario forfettizzato la si rinviene anche nel fatto che la mancanza di formalizzazione delle sue basi logiche può indurre a farlo considerare come un elemento accessorio della retribuzione contrattuale, quale un superminimo individuale, e come tale soggiacere al principio di irriducibilità delle prestazioni¹³.

La flessibilità oraria, intesa come organizzazione del tempo di lavoro, caratterizzato dalla possibilità di variare la distribuzione dell'orario nell'arco di un periodo di tempo trova applicazione anche con riferimento al lavoro straordinario attraverso l'istituzione della "banca ore". Il comma 5 dell'art. 5 del d.lgs. 66/2003 consente alla contrattazione collettiva la possibilità di regolamentare periodi di riposo compensativi definendo le fasi procedurali da seguire per avviare e formalizzare il contenuto delle modalità di gestione concordate con gli organismi sindacali.

Con la banca ore, in termini alternativi o aggiuntivi alla maggiorazione retributiva di cui abbiamo detto, la prestazione lavorativa eccedente il normale orario di lavoro viene accantonata in un conto individuale del lavoratore interessato. Le ore accantonate potranno quindi esser utilizzate in momenti futuri¹⁴ dal lavoratore stesso come riposi compensativi; oppure esser monetizzate per scelta del lavoratore, per scadenza dei termini previsti dal regolamento o per cessazione del rapporto di lavoro. È bene evidenziare che questo strumento, con la consapevolezza della complessità

nell'implementarlo attraverso un adeguato dialogo con le organizzazioni sindacali, ha importanti implicazioni sia verso le risorse umane in termini di welfare, sia verso l'impresa stessa perché ne influenza le dinamiche finanziarie posticipando le uscite inerenti il costo del personale.

Si conclude questa sintetica panoramica richiamando le fattispecie escluse dalla normativa sul lavoro straordinario; cioè tutti quei soggetti che svolgono un'attività con caratteristiche tali per cui la durata dell'orario di lavoro non è predeterminata né determinabile. Ne sono esempio le fattispecie riconducibili ai dirigenti¹⁵, alla manodopera familiare, ai lavoratori del settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose, ai lavoratori a domicilio ed in telelavoro¹⁶. Secondo poi quanto elencato all'art. 16 del d.lgs. 66/2003 sono esclusi dalla disciplina in commento anche i lavoratori impegnati in attività di semplice attesa, guardiania e custodia nonché i commessi viaggiatori e piazzisti; lavoratori cioè che non sono soggetti all'orario di lavoro.

*Odcec Pisa

¹ Il limite giornaliero potrebbe esser individuato dalla contrattazione collettiva (Circ. Min. Lav. n.8/2005). L'art. 7 del d.lgs. 66/2003 prevede comunque che il lavoratore ha diritto ad almeno 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore.

² È stato precisato che deve considerarsi lavoro straordinario sia la prestazione eccedente l'orario fissato dalla contrattazione collettiva, sia quella eccedente l'orario previsto dal contratto individuale che stabilisce condizioni migliorative per il lavoratore. Cass. n. 12913 del 02/12/1991

³ In ogni caso nel rispetto del limite massimo di media di 48 ore.

⁴ La contrattazione collettiva ha il compito di trovare l'equilibrio di interessi tra datore di lavoro e lavoratore in relazione a specifiche congiunture settoriali o aziendali qualora appunto si rinverano obiettive ragioni tecniche od organizzative.

⁵ I periodi di infortunio e maternità sono equiparati al periodo di malattia. Circ. Min. Lav. n. 8/2008

⁶ Se non rientranti nel concetto di orario di lavoro ex art. 1, c. 2, lett. a) d.lgs. n. 66/2003.

⁷ Il ricorso al lavoro straordinario è possibile secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o, in suo difetto, previo accordo individuale tra il datore di lavoro ed il lavoratore. La Cassazione con sentenza n. 2073 del 19/02/1992 ha ritenuto sufficiente l'esistenza del solo accordo collettivo per determinare, a carico del lavoratore, l'obbligatorietà dell'effettuazione del lavoro straordinario. Il lavoratore sarà tenuto all'osservanza della disciplina contrattuale solo se il potere discrezionale del datore di lavoro sia stato esercitato secondo le regole di correttezza e buona fede ex artt. 1175 e 1375 c.c. Il comportamento del lavoratore che si rifiuta di svolgere lavoro straordinario costituisce un inadempimento sanzionabile disciplinarmente sempreché sia rispettata la condizione suddetta. Secondo la prassi, è richiesto l'accordo tra datore di lavoro e lavoratore se lo straordinario è richiesto entro i limiti legali (250 ore) in mancanza di contrattazione collettiva (Min. Lav. Circ. n. 8 03/03/2005). Mentre, non è richiesto il consenso del lavoratore entro i limiti posti dalla contrattazione collettiva (anche Cass. 23/03/1989 n. 1484) e per eventi eccezionali. Il lavoratore, oltre a quanto già detto, può sempre rifiutare di prestare lavoro straordinario quando sussista un giustificato motivo di rilevante gravità che ne impedisca la prestazione o quando sia uno studente (art. 10 L. 300/70).

⁸ Le ore di lavoro straordinario svolte con le motivazioni di cui ai successivi punti a), b) e c) non sono computabili ai fini del raggiungimento del limite legale massimo di 250 ore o di quello diverso eventualmente stabilito dalla contrattazione collettiva. Min. Lav. Nota 27/09/2006, prot. N. 25/1/0004137.

⁹ Per i punti a) e b) non è prevista la comunicazione sindacale; mentre per il punto c) è necessaria la comunicazione preventiva agli uffici competenti e alle rappresentanze sindacali.

¹⁰ Il servizio di pronta disponibilità in particolari si ritiene effettuabile in deroga al limite legale annuo. Min. Lav. Interpello n. 10/20017

¹¹ Secondo quanto previsto dal comma 5 dell'art. 5 del d.lgs. n. 66/2003 il datore di lavoro deve computare a parte e remunerare, con le maggiorazioni previste dalla contrattazione collettiva il lavoro straordinario. A tal proposito, alla violazione del datore di lavoro di retribuire un lavoratore che ha effettuato lo straordinario senza il valore venga iscritto nel LUL (c.d. "fuori busta") deve esser applicata prioritariamente la sanzione prevista dagli artt. 1 e 3 della L. n. 4/1953. Nota n. 2642 del 06/02/2014 della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

¹² Cass. 26/05/2000 n. 6902

¹³ Cass. 12/01/2011 n. 542

¹⁴ Nel computo della media di orario massimo di cui all'art. 4 del d.lgs. 66/2003 non vengono considerate le ore di lavoro straordinario per le quali il lavoratore ha usufruito del riposo compensativo nel medesimo periodo di riferimento (4, 6 o 12 mesi). Min. Lav. Circ. 8/2005

¹⁵ Al dirigente o all'impiegato con funzioni direttive spetta un compenso per il lavoro straordinario solo se la prestazione si protragga oltre il limite globale di ragionevolezza del normale orario, a causa della maggiore gravosità e della natura usurante dell'attività lavorativa. Cass. 12/04/2017 n. 9380

¹⁶ Art. 17, c. 5, d.lgs. n. 66/2003



LA NUOVA NORMATIVA PRIVACY: LE DIFFERENZE TRA RESPONSABILE E CONTITOLARE DEL TRATTAMENTO

di Stefano Bacchicchi*

In questo articolo si prenderanno in analisi le caratteristiche, gli obblighi, i ruoli e le differenze tra il Responsabile e il Contitolare del trattamento dei dati personali, le due figure chiave previste dalla normativa privacy. La scelta di nominare o essere nominati in qualità di responsabile o contitolare non è mai semplice e richiede un'attenzione maggiore che in passato.

Queste figure sono necessarie ed obbligatorie laddove i dati siano trattati (all'interno o all'esterno della organizzazione) da più soggetti; si ricorda a tal proposito che con il termine "trattamento" si intende anche la mera consultazione di un dato, fisico o virtuale che sia. Questa situazione è normale e comune a tutti i nostri studi variando solo per il numero dei clienti che gestiamo.

Il Regolamento europeo (GDPR 679/2016) e la recente normativa in tema privacy prevedono quanto segue: se per il medesimo trattamento di dati, più soggetti si trovano contemporaneamente ad essere ed agire in

qualità di titolari del trattamento (cioè come coloro che possono decidere, tra le altre cose, le finalità ed i mezzi del trattamento), si ha una situazione di contitolarità.

Sotto il profilo della responsabilità e l'assoggettamento alle sanzioni, gli stessi sono corresponsabili.

I Contitolari devono, per mezzo di un contratto, decidere se e come ripartire le responsabilità rispetto agli obblighi relativi alla privacy e questa situazione deve essere portata a conoscenza dei soggetti interessati al trattamento.

Ogni contitolare è a questo punto responsabile in toto dell'eventuale danno causato; si tratta di una sorta di principio di solidarietà, pertanto un contitolare può essere esonerato da responsabilità solo se è in grado di dimostrare di non essere in alcun modo responsabile dei danni cagionati.

Quando invece il soggetto che tratta dati personali agisce per conto e con istruzioni del titolare del trattamento, quindi non più in una situazione di parità, si parla di responsabile del trattamento dei dati.

La norma in questo caso (art 28 del GDPR) recita quanto segue: "qualora un trattamento debba essere effettuato per conto del titolare dello stesso, quest'ultimo ricorre unicamente a responsabili del trattamento che presentino garanzie sufficienti per mettere in atto misure tecniche ed organizzative adeguate, in modo tale che il trattamento soddisfi i requisiti del Regolamento e garantisca la tutela dei diritti dell'interessato". In altre parole, se il Titolare (ad esempio il nostro cliente) decide di affidare il trattamento dei dati ad un responsabile (il nostro studio), deve essere certo che il soggetto possieda le competenze necessarie ed abbia una formazione specifica (oltre naturalmente ad essere a sua volta adempiente alla normativa).

Anche in questo caso è opportuno che gli accordi siano disciplinati da un contratto scritto dove si definiscano puntualmente le modalità del trattamento, la durata, le finalità, la tipologia di dati trattati, le misure minime di sicurezza e così via. È dunque evidente che la figura del responsabile del trattamento si assumerà determinate responsabilità ed obblighi derivanti dalla stipula di un accordo di tipo contrattuale.

Inoltre l'art. 28 del GDPR chiarisce che vi è la possibilità per il responsabile del trattamento (se l'accordo con il titolare lo prevede) di ricorrere ad un altro responsabile dello stesso per l'esecuzione di specifiche attività; anche su tale altro responsabile del trattamento sono imposti, sempre mediante un contratto, gli stessi obblighi. Qualora

l'altro responsabile del trattamento ometta di adempiere ai propri obblighi in materia di protezione dei dati, il responsabile iniziale conserverà l'intera responsabilità.

Immagino che la quasi totalità dei nostri studi tratti i dati personali per l'espletamento di un incarico professionale, di carattere aziendale o commerciale (es. elaborazione cedolini paghe) per conto e su mandato dei clienti: in questi casi il Commercialista sarà da considerare responsabile del trattamento. Nei casi invece in cui vi sia libertà di decidere insieme al cliente le finalità e le modalità di trattamento (es. perizie di parte, consulenze su vertenze), vi sarà contitolarità.

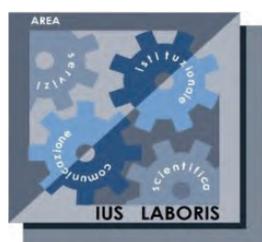
È evidente come essere contitolari porti ad avere molte più responsabilità ma è pur vero che questa situazione è residuale. Nel caso più frequente invece, dove il trattamento dei dati del proprio cliente avviene per conto di quest'ultimo, la condivisione delle finalità non può che essere intesa come obiettivo del cliente.

Le differenze tra responsabile e contitolare, come si è visto, devono essere ben comprese poiché, soprattutto sotto il profilo delle responsabilità, si rischia di generare problemi di portata difficilmente quantificabile.

Si conclude con una provocazione: se è vero che in molti casi (sempre?) dovremo essere nominati responsabili del trattamento, sarà altrettanto vero che senza formazione, strutture e processi a norma, saremo in grado di «...mettere in atto misure tecniche ed organizzative adeguate...» per poter continuare le nostre attività? E sul lato formazione (anche riguardo alla nostra formazione professionale continua obbligatoria), chi potrà occuparsene se non qualcuno che abbia piena cognizione delle necessità delle nostre Professioni?

Come sempre, e ancor più in questa scelta, la «privacy» non è da considerare una semplice serie di adempimenti; si tratta piuttosto di un processo, un nuovo modo di pensare al dato e alle modalità di lavoro.

* *Odcec Brescia*



L'INVECCHIAMENTO NEL MONDO DEL LAVORO - RISCHIO DI GENERE

di Sergio Vianello* e Stefania Chiesa**

Diverse sono le definizioni per definire ciò che è inevitabile: **“l'invecchiamento”**; quella di seguito è molto tecnica anche se in quanto tale generalizzata.

“Processo biologico progressivo caratterizzato da cambiamenti che comportano per l'organismo una diminuzione progressiva e continua della capacità di adattamento all'ambiente, riduzione delle riserve funzionali d'organo e d'apparato e conseguentemente riduzione della capacità di sopravvivere ed una crescente probabilità di morire o un'augmentata fragilità”. (G. Ricci, 2013, in Schena F.)

Premesso che il fenomeno dell'invecchiamento è sicuramente influenzato dalle caratteristiche fisiologiche del lavoratore, non si possono però trascurare gli altri parametri essenziali per renderlo intelligibile:

- la tipologia di attività svolta (*alcune particolarmente usuranti, si pensi ad esempio ai lavoratori del comparto edile*);
- gli anni di attività (*in alcuni casi il percorso lavorativo inizia molto prima di quello contributivo - lavoro minorile e/o in nero*);
- il genere (*non c'è dubbio che la differenza di genere, con il passare degli anni almeno per alcune attività, possa causare maggiori stress fisici lavorativi alle donne rispetto a quello degli uomini*).

Negli anni '70 sino alla riforma Dini e Amato, l'attività lavorativa di lavoratori “anziani” con età sopra i 60 anni, era limitata a meno del 20%.

Le successive riforme avevano innalzato l'età della pensione di vecchiaia a 65 anni per gli uomini e a 60 per le donne; le pensioni di anzianità invece prevedevano un minimo di 37 anni di contributi dal 1995.

La riforma Fornero, innalzando l'età per la pensione di vecchiaia a 67 anni e quella di anzianità a 42, ha comportato un nuovo aumento dell'effettiva età in cui i lavoratori si ritirano dal lavoro.

A seguito delle riforme pensionistiche negli ultimi anni è aumentato considerevolmente il numero di lavoratori tra i 55 e i 60 anni ancora in attività.

Le modifiche funzionali per organo o funzione, nell'invecchiamento fisiologico in età lavorativa di seguito evidenziate, sono ben indicate in un rapporto esplicitato da Donatella Talini, Tiziana Vai, Carlo Nava

nel libro “Aging E-book, il Libro d'argento su invecchiamento e lavoro”:

- **capacità visiva:** “difficoltà di accomodazione (nella messa a fuoco per fissare oggetti vicini) per rigidità del cristallino e/o indebolimento dei muscoli ciliari, che si compensa con lenti; riduzione di campo visivo (fino a 20-30°) e di acuità visiva; riduzione di percezione della distanza degli oggetti e della distinzione tra colori scuri molto simili; maggior sensibilità all'abbagliamento per cataratta iniziale o per minor velocità degli adattamenti della pupilla alla luce, particolarmente evidente in caso di scarsa illuminazione, di abbagliamento o di caratteri od oggetti molto piccoli”;
- **capacità uditiva:** “problemi di presbiacusia con difficoltà alla percezione delle frequenze più alte (valutare anche l'eventuale pregressa esposizione a rumore in ambito lavorativo), e difficoltà alla percezione delle comunicazioni verbali in ambiente rumoroso”;
- **equilibrio:** “alterazioni a livello degli input sensoriali (sindromi vertiginose, deficit vestibolari)”;
- **massima forza muscolare:** “dai 20 ai 60 anni si perde dal 15% al 50% di forza muscolare, con conseguente ridotta tolleranza allo sforzo intenso acuto, maggiore affaticabilità, maggiore vulnerabilità per sovraccarico biomeccanico cumulativo (ricordiamo che la definizione di sforzo sulla scala di Borg è individuale)”;
- **articolazioni:** “la funzionalità si riduce lentamente e può rendere difficile il lavorare in posture estreme; oltre i 45 anni si ha un progressivo incremento dell'osteoartrite, eventuali effetti del sovraccarico biomeccanico cumulativo (coxartrosi, gonartrosi, rizoartrosi...). Minor resilienza al sovraccarico cumulativo muscolo tendineo”;
- **apparati cardiovascolare e respiratorio:** “dai 30 ai 65 anni la funzionalità respiratoria può ridursi del 40%, con difficoltà in lavori pesanti prolungati e/o in condizioni climatiche o microclimatiche severe; riduzione di portata cardiaca e di capacità massimale durante lo sforzo”;
- **disturbi del sonno:** “oltre i 50 anni esiste una riduzione quantitativa e qualitativa del sonno con alterazione dei ritmi-circadiani e regolazione del ritmo sonno-veglia. Vi è inoltre una maggiore difficoltà alla tolleranza dei turni notturni”;
- **termoregolazione:** “maggiori difficoltà nel mantenere la temperatura interna del nostro organismo in caso di variazione significativa della temperatura e degli altri parametri climatici o microclimatici esterni”;
- **funzioni cognitive:** “aumento dei tempi di reazione e riduzione della memoria a breve termine e dell'attenzione; minore tolleranza alla confusione; necessità di più tempo per pensare

e imparare compiti; maggiore difficoltà ad imparare nuovi compiti, soprattutto se complessi; minor tolleranza ad adattarsi al cambiamento e possibile maggiore predisposizione allo stress lavoro correlato (gli studi su questo aspetto danno risultati controversi). Alcuni studi hanno dimostrato che le differenze nella resistenza allo stress sono maggiori tra individui che tra classi di età; a volte gli anziani (in buona salute) percepiscono meno stress dei giovani ma hanno maggiori difficoltà ad adattarsi ai cambiamenti e maggiori preoccupazioni per la perdita del lavoro”;

- **malattie:** “aumenta l'incidenza e prevalenza di malattie cronico-degenerative (diabete, cardiopatie, tumori), spesso con coesistenza di due o più malattie”.

Ma che influenza hanno su questi fattori i parametri aggiuntivi esposti in premessa, relativi ai lavori usuranti, agli anni di attività e al genere?

Lavori usuranti

Premesso che a seconda delle caratteristiche fisiologiche del soggetto, il lavoro può essere comunque più o meno usurante, vediamo quindi quali possono essere le attività da annoverare tra queste.

Per il decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67 “Accesso anticipato al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, a norma dell'articolo 1 della legge 4 novembre 2010, n. 183” e la legge 22 dicembre 2011, n. 214 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, recante disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici” i lavori cosiddetti usuranti sono i seguenti:

- lavori svolti in gallerie, cave o miniere; i lavori svolti ad alte temperature; i lavori in cassoni ad aria compressa; i lavori nella catena di montaggio; i lavori svolti dai palombari; i lavori in spazi ristretti; le attività di asportazione dell'amianto; le attività di lavorazione del vetro cavo;
- lavoratori a turni che prestano la loro attività nel periodo notturno per almeno 6 ore non meno di 64 giorni lavorativi l'anno; i lavoratori che prestano la loro attività per almeno 3 ore tra la mezzanotte e le cinque del mattino per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno lavorativo;
- lavoratori impegnati all'interno di un processo produttivo in serie, i lavoratori che svolgano attività con ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo, i lavoratori addetti al controllo computerizzato della produzione e al controllo qualità;
- conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico.

Ai fini dell'accesso all'Ape sociale e

all'anticipo pensionistico, per i lavoratori “precoci” la legge di stabilità 2017 (legge 232/2016) e successivamente la legge di stabilità 2018 (legge 205/17), hanno istituito nuove categorie di lavori particolarmente pesanti o gravosi:

- addetti alla concia di pelli e pellicce;
- addetti ai servizi di pulizia;
- addetti spostamento merci e/o facchini;
- conducenti di camion o mezzi pesanti in genere;
- conducenti treni e personale viaggiante in genere;
- guidatori di gru o macchinari per la perforazione nelle costruzioni;
- infermieri o ostetriche che operano su turni;
- maestre di asilo nido e scuola dell'infanzia;
- operai edili o manutentori di edifici;
- operatori ecologici e tutti coloro che si occupano di separare o raccogliere rifiuti;
- addetti all'assistenza di persone non autosufficienti;
- lavoratori marittimi;
- pescatori,
- operai agricoli;
- operai siderurgici.

Per tutte queste categorie, viene concesso il pensionamento anticipato in funzione al tempo di svolgimento dell'attività **senza però fare distinzione di genere.**

Il genere nel mondo del lavoro

Il problema del rapporto tra il lavoro e il genere femminile con riguardo all'invecchiamento deve tenere conto del fatto che le donne guadagnano mediamente il 23% di salario in meno rispetto alla stessa posizione occupata da un uomo e mediamente svolgono 2,5 ore al giorno non retribuite in faccende domestiche e nell'accudimento di casa e figli.

Inoltre, essendosi alzata l'aspettativa di vita, spesso si trovano a dover badare anche a genitori anziani.

Tutto ciò influisce sicuramente a livello di stress psicologico e può dunque interessare trasversalmente qualsiasi mansione la donna possa svolgere durante le ore lavorative.

Uno studio a cura di Silvana Salerno, ricercatrice Enea ha evidenziato che dal 2004 al 2008 c'è stata in Italia una perdita di 10 anni di vita sana nel genere femminile. Alcuni autori si sono dilettrati nel riassumere in tabelle gli studi condotti in merito, soprattutto in relazione allo sviluppo di malattie professionali in funzione del genere e il risultato ha evidenziato parecchi scostamenti percentuali tra un genere e l'altro, oltre che evidenziato la differenza di tempo impiegato da una donna rispetto ad un uomo per compiere la stessa mansione.

In taluni casi i minuti al giorno dedicati da una donna erano doppi rispetto all'uomo, in altri dimezzati. In funzione di questa esposizione all'attività le malattie correlate possono variare.

Il progressivo aumento dell'età media dei cittadini, assieme al miglioramento delle condizioni di salute nella terza e quarta età, impongono ai paesi più evoluti l'adozione di politiche sociali e soluzioni di welfare aziendale che siano di concreto sostegno alle persone in età avanzata e alle loro famiglie, per finanziare le quali, in tempi di contrazione delle risorse pubbliche, è necessario il miglioramento costante dei livelli di efficienza ed efficacia produttiva, che non possono prescindere dalla ricerca di soluzioni innovative in grado di favorire l'accrescimento dei margini economici. Tutto ciò è tanto più vero per l'Italia, che da anni contende al Giappone il primato del paese con il maggior numero di centenari, con prevalenza di donne!

* Ordine Ingegneri di Milano, Osservatore esterno Commissione lavoro Odcec Milano

** Commissione sicurezza Ordine Ingegneri di Milano



ROSSIGNOL

www.rossignol.com



RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA

di Bernardina Calafiori* e Francesco Marasco**

Cass. Civ., Sez. lav., 12 settembre 2018, n. 22177: Rapporto di lavoro - Riposi giornalieri - Rapporto di lavoro subordinato - Indennità di maternità - Rapporto di lavoro autonomo - Cumulo - Ammissibilità.

Deve ritenersi ammissibile la fruizione, da parte del padre-lavoratore dipendente, dei riposi giornalieri ex art. 40 del d.lgs. n. 151/2001, all'interno dello stesso arco temporale in cui la madre-lavoratrice autonoma fruisce dell'indennità di maternità sancita dall'art. 66 del d.lgs. n. 151/2001.

Il caso deciso con il provvedimento in epigrafe riguardava la possibilità di cumulare tra loro il beneficio dei c.d. "riposi giornalieri" del padre-lavoratore dipendente, disciplinato dall'art. 40 del d.lgs. n. 151/2001, ed il beneficio della c.d. "indennità di maternità" della madre-lavoratrice autonoma, disciplinata dall'art. 66 del medesimo decreto legislativo.

Il Giudice di prime cure accoglieva il ricorso del padre-lavoratore dipendente avverso il



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.

provvedimento dell'INPS che negava tale cumulo.

Al padre-lavoratore dipendente veniva pertanto riconosciuto, in via giudiziale, il diritto di usufruire dei riposi giornalieri per 2 ore al giorno, sino al compimento di un anno di età da parte della figlia, e ciò nel medesimo periodo in cui la di lui moglie - lavoratrice autonoma - già usufruiva del trattamento economico di maternità.

La suddetta statuizione veniva confermata dalla Corte di Appello di Torino. In particolare, i Giudici di secondo grado rilevavano che la diversità della condizione della madre-lavoratrice autonoma, rispetto a quella della madre-lavoratrice dipendente, giustificava la previsione di un'incondizionata possibilità per il padre di fruire dei permessi nell'interesse stesso del bambino, e ciò anche se la madre stesse fruendo, nel frattempo, dell'indennità di maternità.

La Corte di Cassazione confermava, a propria volta, le conclusioni dei Giudici di merito, rilevando che l'alternatività tra i riposi giornalieri del padre lavoratore e l'indennità di maternità - e, quindi, l'impossibilità di un loro cumulo - è prevista solo in relazione all'ipotesi della "madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga [n.d.r. dei riposi]".

Non si riscontra viceversa una siffatta previsione con riferimento alla diversa ipotesi della madre-lavoratrice autonoma. Sul punto, del resto, l'art. 40 ult. cit. si limita a sancire che il padre-lavoratore possa fruire dei riposi giornalieri "nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente".

Ond'è che, stante la diversa - ampia - formulazione invocabile nell'ipotesi in commento, secondo il Supremo Collegio il padre-lavoratore dipendente può fruire dei riposi giornalieri anche nello stesso periodo in cui la madre-lavoratrice autonoma stia già beneficiando dell'indennità di maternità.

Il provvedimento si distingue, certamente, per la sua portata innovativa. Ciò che merita di essere segnalata è, in particolare, la corretta e compiuta ricostruzione della

condizione della lavoratrice autonoma posta a base dell'intera motivazione, invero molto diversa da quella della lavoratrice dipendente (soprattutto sotto il profilo delle tutele economiche) e che solo di recente parrebbe aver trovato una sua "sistemazione", sia pure con intenti "programmatici", all'interno del c.d. "Statuto dei Lavoratori Autonomi" (legge 22 maggio 2017, n. 81).

Cass. Civ., Sez. lav., 10 settembre 2018, n. 21965: Licenziamento - Giusta causa di recesso - Utilizzo di espressioni offensive - Chat privata o chiusa - Libertà di opinione - Segretezza della corrispondenza - Illegittimo.

È illegittimo il licenziamento per giusta causa comminato al dipendente che abbia impiegato e diffuso espressioni sconvenienti contro il proprio datore di lavoro all'interno di una "chat privata" (c.d. "gruppo Facebook") cui potevano accedere solo determinati partecipanti, in quanto i messaggi ivi scambiati non sono destinati ad uso esterno e, come tali, sono coperti da segretezza.

Il caso deciso con il provvedimento in epigrafe riguardava la legittimità, o no, del licenziamento irrogato ad un dipendente che, nell'ambito di una conversazione avvenuta all'interno di un c.d. "gruppo Facebook", cui partecipavano altri dipendenti ed alcuni sindacalisti, aveva utilizzato alcune espressioni offensive all'indirizzo dell'amministratore della società datrice di lavoro ed additato quest'ultima di avere metodi "schianisti".

La vicenda, a quanto consta, trarrebbe origine dal fatto che una dipendente - partecipante al predetto "gruppo Facebook" - avrebbe riferito di essere stata "invitata" dall'amministratore della società a revocare la sua iscrizione a quel sindacato. Di qui la reazione del dipendente destinatario del licenziamento - partecipante anch'egli al predetto "gruppo Facebook" - che

veniva fotografato da una "schermata" poi consegnata da un anonimo alla società stessa.

Il suddetto dipendente chiedeva al Giudice del Lavoro l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento, con ogni conseguenza di legge.

Il Primo Giudice rigettava le domande del lavoratore, ritenendo che il licenziamento *de quo* fosse legittimo.

La Corte d'Appello di Lecce riformava integralmente la sentenza di primo grado, sul presupposto che i) l'acquisizione della schermata "Facebook" da cui si sarebbe evinta l'incriminata conversazione sarebbe stata inidonea a costituire prova certa del comportamento addebitato al lavoratore e che ii) le espressioni sconvenienti utilizzate dal lavoratore avrebbero pur sempre costituito una forma di libertà d'opinione.

La Corte di Cassazione confermava la pronuncia di secondo grado ritenendo, anzitutto, che la conversazione *de qua* era avvenuta all'interno di una "chat chiusa" o "privata" e tanto bastava per evincere la volontà dei partecipanti di non diffondere all'esterno le conversazioni ivi intrattenute.

Ciò posto, qualora una comunicazione tra più persone avvenga in un ambito privato, cioè all'interno di una cerchia ben definita, ad essa si correda non solo un interesse contrario alla divulgazione dei fatti e delle notizie oggetto di comunicazione, ma anche l'esigenza di tutelare la segretezza della comunicazione stessa.

E non v'è dubbio, secondo i Giudici di legittimità, che i messaggi scambiati unicamente tra gli iscritti ad un determinato gruppo, o chat, debbano essere considerati inviolabili alla stregua della corrispondenza privata. Come pure non v'è dubbio, aggiungono i Giudici di legittimità, che il materiale acquisito da quei gruppi o chat sia inutilizzabile.

La sentenza conclude affermando che le espressioni impiegate dal lavoratore non integravano altro che un mero sfogo, come

EBi ASP

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

tale sprovvisto di qualsivoglia illiceità, anche in punto diffamazione, diversamente da quanto sostenuto dal datore di lavoro.

Il provvedimento *de quo* si inserisce in quel filone giurisprudenziale, piuttosto altalenante, relativo all'accertamento della fondatezza o meno di quei licenziamenti intimati per un uso scorretto delle nuove tecnologie di comunicazione, Facebook *in primis*.

All'interno di tale filone giurisprudenziale, è stato a volte ritenuto che la pubblicazione sui *social network* di una vignetta o commento satirico verso il datore di lavoro non costituisca *ex se* una condotta illecita, dovendosene valutare l'effettiva diffusione sul *web* (così Cass. Civ., Sez. Lav., 31 gennaio 2017, n. 2499), mentre altre volte l'analisi si è imperniata sull'idoneità, in astratto, del *social network* di raggiungere un numero indeterminato di persone (così Cass. Civ., Sez. Lav., 27 aprile 2018, n. 10280).

Corte App. Caltanissetta, 26 luglio 2018, n. 183: Appalto di manodopera - Responsabilità solidale - Art. 29 d.lgs. n. 276/2003 - Indennità sostitutiva del preavviso - Obbligazione solidale del committente - Esclusione.

Deve ritenersi che il regime di responsabilità solidale tra appaltatore e committente delineato dall'art. 29 del d.lgs. n. 276/2003 e ss. mm. ii. non si estenda sino a ricomprendere gli importi eventualmente dovuti a titolo di indennità sostitutiva del preavviso, di modo che, in relazione a tali importi, non può essere ravvisata alcuna obbligazione solidale in capo al committente.

Il caso deciso con il provvedimento in epigrafe riguardava la computabilità, oppure no, dell'importo da erogarsi a titolo di indennità sostitutiva del preavviso tra le somme per cui l'art. 29 del d.lgs. n. 276/2003 prevede un'obbligazione solidale in capo al committente.

Tale importo era stato rivendicato da un lavoratore in relazione ad alcune giornate di lavoro prestate in regime di appalto, unitamente alla retribuzione maturata - ma non corrisposta - nei mesi di gennaio e febbraio 2008 ed il Trattamento di Fine Rapporto (TFR). A sostegno di ciò, il lavoratore invocava il combinato disposto degli artt. 1676 Cod. Civ. e 29 del d.lgs. n. 276/2003.

Il Tribunale di Gela scomputava, con ordinanza, l'importo asseritamente

dovuto a titolo di indennità sostitutiva del preavviso dalle domande formulate dal lavoratore a titolo di responsabilità solidale e si pronunciava, con sentenza, sulle restanti somme rivendicate, riconoscendone la debenza.

Il committente ricorreva in appello avverso tale sentenza, chiedendone l'integrale annullamento e/o la revoca. La Corte di merito, confermava, in sostanza, l'operato del Giudice di prime cure, rilevando per altro verso che l'indennità *de qua* ha natura risarcitoria, di modo che la stessa deve ritenersi sottratta al regime di cui all'art. 29 ult. cit. (nonché all'art. 1676 Cod. Civ.).

Sulla natura dell'indennità sostitutiva del preavviso in ipotesi di appalto si è espressa, di recente, la stessa Suprema Corte di Cassazione che, con un *obiter dictum* contenuto nella sentenza del 1° ottobre 2015, n. 19628, parrebbe lasciar intendere che la predetta indennità, diversamente da quanto sostenuto con il provvedimento in esame, abbia in realtà natura retributiva.

In quel caso, però, ogni discorso circa la natura dell'indennità sostitutiva cedeva a fronte del fatto che il lavoratore ricorrente non aveva dimostrato quale sarebbe stato il nesso causale tra il recesso - a fronte del quale sarebbe stata maturata l'indennità - e l'appalto dedotti in giudizio, di modo che non era chiaro come il regime di solidarietà si sarebbe esteso sino a ricomprendere la citata indennità sostitutiva.

È, peraltro, interessante rilevare che con la citata sentenza Cass. Civ. Sez. Lav., 1° ottobre 2015 n. 19628, il Supremo Collegio si era pronunciato proprio su un precedente della Corte d'Appello di Caltanissetta del tutto analogo a quello qui in commento. Sicché, pare possibile evincere che, per la Corte d'Appello di Caltanissetta, la natura risarcitoria dell'indennità sostitutiva del preavviso costituisca orientamento di merito costante.

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

** *Avvocato, Studio Legale Daverio & Florio*



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

INDICE

Articolo pag

L'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA DELL'INPS 1

di Anna Del Vecchio

RICONGIUNZIONE, TOTALIZZAZIONE, CUMULO: COME UTILIZZARE PERIODI ASSICURATIVI PRESSO ENTI DIVERSI. 3

di Paolo Longoni

CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI: INCOSTITUZIONALE IL CRITERIO DI DETERMINAZIONE DELL'INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO 6

di Paolo Galbusera e Andrea Ottolina

RIFLESSIONI SUL DISTACCO NELL'AMBITO DELL'UNIONE EUROPEA 7

di Paolo Soro

IL LAVORO STRAORDINARIO: INPUT PER IL BUDGET DEL PERSONALE 12

di Massimiliano Dell'Unto

LA NUOVA NORMATIVA PRIVACY: LE DIFFERENZE TRA RESPONSABILE E CONTITOLARE DEL TRATTAMENTO 13

di Stefano Bacchiocchi

L'INVECCHIAMENTO NEL MONDO DEL LAVORO - RISCHIO DI GENERE 14

di Sergio Vianello e Stefania Chiesa

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA 16

di Bernardina Calafiori e Francesco Marasco

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.

IL COMMERCIALISTI@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 Mazzocato

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*.

comitatoredazione@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, Stefania Chiesa, Cristina Costantino, Daniele Colombo, Marialuisa De Cia, Massimiliano Dell'Unto, Anna Del Vecchio, Marco D'Orsogna Bucci, Stefano Ferri, Mitri Ficarelli, Antonio Fiorentino, Paolo Galbusera, Stefano Laponi, Paolo Longoni, Francesco Marasco, 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/gruppoodececarealavoro

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