

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

anno IX n. 6

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

Maggio/Giugno/Luglio 2020

In collaborazione con il COMITATO SCIENTIFICO GRUPPO ODCEC AREA LAVORO

I LICENZIAMENTI (ANCORA) IN QUARANTENA

di *Evangelista Basile** e *Rosibetti Rubino***

La sospensione della facoltà di licenziare durante il periodo emergenziale causato dalla pandemia globale che ha inginocchiato il mondo è stata introdotta per mano del decreto legge n. 18/2020, rubricato “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”, il cd. “Cura Italia”, in particolare agli artt. 23, comma 6, 47 comma 2 e 46.

Andiamo con ordine.

L'art. 23 ha introdotto un congedo straordinario di 15 giorni per i lavoratori con figli di età non superiore ai 12 anni, nonché un ulteriore congedo - ma non retribuito - per i figli di età compresa fra i 12 e i 16, in nuclei familiari in cui non vi sia un altro lavoratore che possa usufruire di benefici che permettano la permanenza presso la propria abitazione.

Più nello specifico, al comma 6, per quei lavoratori beneficiari del congedo non retribuito, è previsto che “hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro”, introducendo così un espresso divieto di licenziamento.

Si tratta, dunque, di diritto potestativo di astensione dalla prestazione lavorativa, cui

corrisponde il divieto di recesso motivato sulla base dell'assenza dovuta al congedo. Ciò significa, specularmente, che il datore di lavoro invece continua ad avere la facoltà di licenziare nel caso in cui venga a conoscenza di un fatto disciplinarmente rilevante integrante giusta causa, che nulla ha a che fare con la possibilità di usufruire del nuovo congedo (che in quanto giustificata non potrà in nessun caso rilevare dal punto di vista disciplinare).

Anche l'art. 47, comma 2, prevede un ulteriore caso di diritto all'astensione dal lavoro (a cui corrisponde una limitazione della facoltà di licenziamento per giusta causa) per i genitori di figli disabili che, a causa della chiusura dei Centri di attività ad essi dedicati, si ritrovano nell'impossibilità di accudire il proprio figlio.

La norma chiave del Cura Italia, con riferimento al divieto di licenziamento, era in ogni caso l'art. 46 che - nella sua versione iniziale - disponeva: “A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604”.

Con la legge di conversione del decreto Cura Italia, legge 24 aprile 2020, n. 27, che innanzitutto si è premurata di modificare (e chiarire) la rubrica in «Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo

oggettivo», si è confermata la sospensione dei licenziamenti per motivi economici e chiarito alcuni aspetti, quali quelli in relazione ai casi di cambio appalto. La nuova norma, infatti, prevede che: “A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604”.

Come è evidente dal tenore letterale delle norme, il divieto (o meglio la sospensione della facoltà datoriale) di licenziamento avrebbe dunque operato per 60 giorni e quindi fino al 16 maggio 2020. Con l'entrata in vigore del cd. decreto Rilancio, all'art. 80, tale termine è stato invece ulteriormente prorogato fino al 17 agosto 2020 per il tramite della modifica del suddetto art. 46, nella parte in cui prevedeva “60 giorni” con la dizione “cinque mesi”.

Nella stessa norma è stato inoltre introdotto un diritto di revoca del licenziamento da parte del datore di lavoro che vi abbia proceduto fra il 23 febbraio e il 17 marzo anche in deroga a quanto previsto dall'art. 18, comma 10 dello Statuto dei Lavoratori e, dunque, anche nel caso in cui siano stati superati i 15 giorni dall'impugnazione del recesso.

Infine, un'ulteriore limitazione alla facoltà di recesso, è stata introdotta con l'art. 83, in tema di sorveglianza sanitaria, secondo il quale: *"1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, per garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali in relazione al rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza per rischio sanitario sul territorio nazionale, i datori di lavoro pubblici e privati assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità. Le amministrazioni pubbliche provvedono alle attività previste al presente comma con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente. [...]"*

3. L'inidoneità alla mansione accertata ai sensi del presente articolo non può in ogni caso giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro".

Questo, dunque, il quadro normativo in cui si muove (o perlomeno cerca di muoversi) la limitata facoltà di recesso del datore di lavoro ai tempi del Covid.

Le norme, sull'onda della ovvia emotività e urgenza in cui sono state emanate, lasciano però aperti diversi dubbi, in particolare riferimento alle casistiche un po' più "borderline" di alcune tipologie di recesso. Si faccia il caso, ad esempio, dei licenziamenti in prova, per superamento del periodo o per intervenuta inidoneità psico-fisica.

Ebbene, circa i licenziamenti intimati per mancato superamento del periodo di prova, a nostro avviso, non dovrebbero rientrare in questa condizione di sospensione (o divieto), poiché non espressamente previsti dalla legge (e perché tale tipologia di recesso non ha nulla a che vedere con il giustificato motivo oggettivo). Come è naturale, ciò non si traduce in un via libera incondizionato, perché permangono i soliti limiti per procedere a un legittimo licenziamento in prova, che nel caso di specie si sostanzia, ad esempio, nella dimostrazione di aver apposto un valido patto di prova, nell'aver messo il lavoratore nelle condizioni di

svolgere il periodo di prova; condizione – quest'ultima – non del tutto scontata in un periodo, quale quello che abbiamo vissuto in regime di lockdown, caratterizzato da sospensioni forzate delle attività.

Ed ancora, per quel che concerne i licenziamenti per superamento del periodo che, come noto, rientrano nella tipologia di recesso giustificato da motivo imputabile alla sfera del lavoratore (e non in quello disciplinare, sempre possibile), è da escludere che possano ricadere nel divieto di recesso imposto dalla normativa d'emergenza, poiché trovano fondamento in una diversa norma – non citata dal legislatore – che è il 2110 c.c.

Discorso differente è da farsi con riguardo ai licenziamenti per sopravvenuta inidoneità psico-fisica, i quali rientrano invece nella previsione di cui all'art. 3 della legge 604/66 e come tali risultano soggetti alla sospensione prevista dalla norma. Certo, vi sarebbe da dire che il citato art. 3 fa riferimento ai licenziamenti intimati per ragioni economiche; nel caso della inidoneità alla mansione specifica, in realtà, si dovrebbe più correttamente parlare di un recesso per impossibilità sopravvenuta, il che – come è del tutto evidente – non ha nulla a che fare né con la pandemia né con il contrasto ad una crisi economica che probabilmente spingerà gli imprenditori a procedere a licenziamenti di natura economico-organizzativa.

Ma, nostro malgrado, ulteriori dubbi rimangono - anche alla luce dell'ultimo decreto - irrisolti.

Si prenda il caso, ad esempio, del licenziamento per giustificato motivo oggettivo di un dirigente. In questo caso, ove si procedesse a un licenziamento individuale, la sospensione non opererebbe, poiché il licenziamento del dirigente non rientra nella fattispecie dell'art. 3 legge n. 604 del 1966 richiamata dal decreto Cura Italia. Il paradosso però sta nel fatto che, ove il licenziamento del dirigente rientri invece in una procedura di licenziamento collettivo, quest'ultima sarebbe inevitabilmente sospesa, essendo ormai chiaro che la legge. 223/1991 si applica anche a tale categoria di lavoratori.

O ancora: è possibile recedere dai contratti di apprendistato al momento di fine formazione? Sembrerebbe di sì, poiché anche in questo caso, la norma che disciplina l'apprendistato e il compimento del periodo formativo, l'art. 42, comma 4 del d.lgs. 81/2015, non è stata intaccata in alcun modo dalla legislazione di emergenza. Al di fuori della disciplina rimangono, inoltre, tutti i collaboratori domestici, categoria già evidentemente colpita dalla situazione emergenziale e certamente il recesso per fine apprendistato non rientra nel giustificato motivo oggettivo.

Un'ulteriore perplessità rimane, poi, in relazione alla sorte dei licenziamenti intimati fra la scadenza dei 60 giorni prevista dal decreto Cura Italia e la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del nuovo decreto, ovvero il 19 maggio. Si tratta, evidentemente, di pochi giorni, in cui è difficile ipotizzare che un datore di lavoro abbia intimato licenziamenti, anche perché la proroga della sospensione dei recessi era già stata paventata ma che comunque hanno lasciato aperto un varco temporale in cui sarebbe stato teoricamente possibile licenziare (si pensi ad esempio a un assunto "a tutele crescenti" o alle aziende sotto i 15 dipendenti per cui non è prevista la procedura di cui all'art. 7 legge 604/66).

Occorre rilevare che il decreto Rilancio ha poi mancato di occuparsi del periodo rimasto "scoperto" e, anche nella nuova normativa, l'unica fattispecie che sembra occuparsi dei licenziamenti avvenuti in fase emergenziale è quella di cui al nuovo comma 1-bis dell'art. 46 che prevede la possibilità per i datori di lavoro di revocare i licenziamenti intimati dal 23 febbraio al 17 marzo.

In verità, è evidente che l'introduzione della possibilità di revoca, in deroga a quanto previsto dall'art. 18 della legge 300/70, è stato un maldestro tentativo di mettere una toppa al ritardo nell'emanazione del primo decreto. Prima che il Governo prendesse provvedimenti con riguardo soprattutto all'introduzione di norme che garantissero la possibilità di ricorrere ad ammortizzatori sociali, i datori di lavoro – in un contesto caratterizzato da pesante incertezza – non

hanno potuto fare altro che procedere al licenziamento.

Ma la revoca, a nostro avviso, non vedrà grande applicazione pratica: la platea di potenziali beneficiari, infatti, si divide sostanzialmente in chi ha licenziato in quel periodo perché già in possesso di una ragione economico organizzativa strutturale e, pertanto, non tornerà sui propri passi, e chi, invece, nel clima di incertezza di inizio pandemia, non ha avuto neppure il tempo di procedere ai licenziamenti.

Da ultimo, una riflessione di primaria importanza va condotta circa la liceità di una sospensione della possibilità di licenziare.

Misure di tal guisa sono infatti fortemente limitative del diritto di libera iniziativa economica di cui all'art. 41 della Costituzione e pertanto, anche in situazioni del tutto eccezionali, necessitano di una circoscrizione ben limitata nel tempo perché non presentino profili di incostituzionalità.

La proroga messa in atto dall'ultimo decreto rischia, così, di ledere più di quanto necessario l'iniziativa imprenditoriale: per estremizzare ma rendere più chiaro il concetto, si pensi al caso in cui l'imprenditore abbia (insindacabilmente) deciso di cessare l'attività, a prescindere dal dilagare di una pandemia. Come può il suo diritto essere compresso per così lungo tempo e senza eccezioni di sorta?

Ci si risponderà che l'introduzione di una facilitata Cassa Integrazione rappresenta il contraltare della compressione della libertà imprenditoriale in nome di un non meglio identificato interesse collettivo: se tale argomento ha sicuramente un fondo di verità, non si può non tenere a mente, nel temperamento di interessi in gioco, che anche l'accesso agli ammortizzatori sociali prevede un esborso da parte dei datori di lavoro che presuppone inevitabilmente una liquidità che non può essere data per scontata e che non può neppure ritenersi sovrappiù dall'accesso garantito al credito che rimane comunque produttivo di interessi (rectius: di ulteriore debito).

Il 17 agosto è data ancora lontana, ma una tale prolungata limitazione delle libertà imprenditoriali potrebbe condurre a un effetto boomerang che rischia di divenire più pericoloso, perché frutto di impulso,

della presunta corsa al recesso che il Decreto ha prima immaginato e poi cercato di contrastare, rischiando così di aver messo la pulce nell'orecchio anche a chi non avrebbe pensato di licenziare.

**Avvocato - socio Studio Legale Ichino Bruognatelli e Associati*

*** Avvocato - collaboratrice Studio Legale Ichino Bruognatelli e Associati*

PORTOGALLO, PARADISO FISCALE DEI PENSIONATI ITALIANI...MA NON PER TUTTI

*di Paolo Soro**

Il Portogallo è una delle mete preferite dai pensionati italiani. Motivo: l'Inps corrisponde le pensioni al lordo delle imposte obbligatoriamente previste in Italia. In conseguenza di quanto stabilito dall'art. 18 della convenzione contro le doppie imposizioni siglata tra l'Italia e il Portogallo, le pensioni pagate a un residente di uno Stato contraente in relazione a un cessato impiego, sono imponibili soltanto in questo Stato. Ergo, un pensionato italiano che trasferisce la propria residenza in Portogallo riceve la pensione al lordo delle imposte italiane in quanto il reddito è assoggettato a tassazione solamente nel nuovo Paese di residenza.

L'Erario lusitano, infatti, ha istituito un regime di particolare favore per questa tipologia di contribuenti. Fino al 2019, coloro che acquisivano lo status di residenti non abituali, per dieci anni erano esentati da qualunque tipo di tassa sulla pensione. Si ricorda che per assumere lo status di "residente non abituale" è sufficiente vivere per sei mesi all'anno nel Paese. A queste condizioni, la pensione diventa esentasse.

Per contenere il fenomeno della "migrazione dei pensionati", il legislatore portoghese ha attualmente istituito un'imposta fissa del 10% sulle pensioni. Se si considerano le imposte applicabili in Italia dove vige un sistema progressivo di tassazione in proporzione al

reddito, che – specie per imponibili molto elevati – comporta un prelievo fiscale assai più rilevante, l'imposizione portoghese rimane sempre "interessante". L'odierna modifica normativa, peraltro, interessa solamente i nuovi arrivati, non incidendo sulle posizioni in essere.

Tornando alla convenzione italo-portoghese, la stessa è stata recentemente oggetto di contestazione in sede europea con espresso riguardo all'eccezione inserita nell'art. 18 che rimanda al secondo paragrafo del successivo art. 19: la tassazione suddetta non si applica sui redditi da pensione degli ex dipendenti pubblici.

In realtà la norma qui appena richiamata in tema di pensioni non è una previsione convenzionale anomala introdotta nel trattato Italia / Portogallo, ma ricalca pedissequamente il modello convenzionale OCSE 2014. Nel caso del Portogallo, questi ha istituito un regime fiscale domestico particolarmente privilegiato per tale categoria reddituale.

Sul punto, lo scorso 30 aprile, si è espressa l'ottava sezione della Corte di Giustizia UE che ha riunito le cause C-168/19 e C-169/19.

Si tratta di due domande di pronuncia pregiudiziale proposte alla Corte Europea ai sensi dell'articolo 267 del Trattato Funzionamento Unione Europea (TFUE), dalla Corte dei Conti – Sezione Giurisdizionale per la Regione Puglia (Italia) – con ordinanze del 10 luglio 2018, pervenute in cancelleria il 25 febbraio 2019, inerenti ai procedimenti di due ex-pensionati pubblici italiani contro l'Inps vertenti sul diniego dell'Istituto di corrispondere l'importo delle loro rispettive pensioni al lordo delle imposte italiane.

Le domande si fondavano sull'interpretazione degli articoli 18 e 21 del TFUE di cui, di seguito, si analizzano i contenuti.

L'art. 18 del TFUE stabilisce che nell'applicazione dei trattati è vietata ogni discriminazione effettuata in base alla nazionalità, ovviamente senza pregiudicare le disposizioni particolari previste dai

singoli Stati. Il successivo art. 21 del TFUE statuisce il diritto di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri, fatte salve le limitazioni e le condizioni previste dai trattati. Consiglio e Parlamento europeo possono stabilire regole volte a vietare le discriminazioni, nonché adottare misure atte a rimuovere ogni ostacolo che impedisca il godimento dell'anzidetto diritto.

Ebbene, con riferimento al contesto normativo, nella premessa della sentenza della Corte Europea, viene richiamato l'art. 18 della convenzione Italia / Portogallo:

«Fatte salve le disposizioni del paragrafo 2 dell'art. 19, le pensioni e le altre remunerazioni analoghe, pagate a un residente di uno Stato contraente in relazione a un cessato impiego, sono imponibili soltanto in questo Stato».

L'art. 19, paragrafo 2, della convenzione enuncia quanto segue:

«Le pensioni corrisposte da uno Stato contraente [Italia] o da una sua suddivisione politica o amministrativa, o da un suo ente locale, sia direttamente sia mediante prelevamento dai fondi da essi costituiti, a una persona fisica in corrispettivo di servizi resi a detto Stato [Italia] o ente locale, sono imponibili soltanto in questo Stato [Italia]. Tuttavia, tali pensioni sono imponibili soltanto nell'altro Stato [Portogallo] qualora la persona fisica sia un residente di questo Stato [Portogallo] e ne abbia la nazionalità».

I ricorrenti nel procedimento principale sono due cittadini italiani, ex impiegati del settore pubblico, che godono entrambi di una pensione corrisposta dall'Inps. Dopo aver trasferito la loro residenza in Portogallo, nel corso del 2015 essi hanno chiesto all'Inps di ricevere, in applicazione dell'art. 18 della convenzione Italia / Portogallo, l'importo lordo delle loro pensioni, senza alcun prelievo alla fonte dell'imposta da parte della Repubblica italiana. L'Inps ha rigettato tali domande, ritenendo che, in virtù della eccezione prevista dal paragrafo 2 dell'art. 19, a differenza dei pensionati italiani del settore privato, gli ex impiegati pubblici devono essere soggetti a imposizione in Italia e unicamente in detto Stato contraente. I ricorrenti hanno proposto ricorso avverso tali decisioni al giudice del rinvio, più precisamente alla

Corte dei conti – Sezione Giurisdizionale per la Regione Puglia (Italia).

Il giudice del rinvio ha ritenuto che la convenzione Italia / Portogallo attui una manifesta disparità di trattamento tra pensionati italiani residenti in Portogallo del settore privato e quelli del settore pubblico in quanto i primi beneficerebbero indirettamente di un trattamento fiscale più vantaggioso rispetto ai secondi, circostanza che costituirebbe, a parere di detto giudice, un ostacolo alla libertà di circolazione garantita a tutti i cittadini dell'Unione europea dall'art. 21 del TFUE.

Lo stesso giudice del rinvio ha rilevato una ulteriore discriminazione basata sulla cittadinanza, infatti se il pensionato ex dipendente del settore privato accede alla tassazione del Portogallo se è in possesso della residenza, per il pensionato ex dipendente pubblico è richiesto, quale ulteriore requisito, la cittadinanza.

A parere di chi scrive, tali ultimi rilievi della Corte Europea non appaiono meritevoli di pregio, se si considera che da un lato si ha un trattato convenzionale standard a livello mondiale (OCSE 2014) che, nel pieno rispetto delle prerogative nazionali, consente di assoggettare a tassazione presso uno Stato contraente piuttosto che nell'altro i residenti che percepiscono taluni redditi e che si trovino in determinate condizioni, dall'altro si rilevano differenze impositive considerevoli tra la normativa tributaria portoghese e quella italiana.

Tuttavia se fosse ipotizzabile una violazione dei principi di discriminazione e di libera circolazione all'interno dell'UE ogni qual volta si verifici una disparità di trattamento tributario per le varie tipologie di reddito prodotto nei singoli Paesi membri, il 90% delle convenzioni e delle normative fiscali domestiche risulterebbero illegittime. Tutto ciò perché manca, a livello comunitario, l'armonizzazione delle imposte dirette. Pertanto, ciò non si potrebbe mai verificare, né tanto meno eccepire. Evidentemente, non può essere di sicuro questa la ratio legis concernente le invocate disposizioni del Trattato di Funzionamento dell'Unione.

In relazione al giudizio promosso dai

pensionati ex lavoratori pubblici, la Corte dei conti – Sezione Giurisdizionale per la Regione Puglia (Italia) – ha deciso di sospendere il giudizio e di proporre alla Corte di Giustizia europea il seguente quesito, formulato in modo identico nei due procedimenti riuniti:

«Se gli articoli 18 e 21 del TFUE devono essere interpretati nel senso che essi ostano a che la normativa di uno Stato membro preveda per una persona residente in un altro Stato membro, che ha acquisito integralmente il suo reddito nel primo Stato membro ma che non abbia la nazionalità del secondo Stato, una tassazione del reddito senza le agevolazioni fiscali di quest'ultimo».

In via preliminare, i giudici lussemburghesi ricordano che, secondo costante giurisprudenza della Corte, nell'ambito della procedura di cooperazione tra i giudici nazionali e la Corte stessa, istituita dall'art. 267 del TFUE, spetta a quest'ultima fornire al giudice nazionale una risposta utile che gli consenta di dirimere la controversia di cui è investito quindi spetta alla Corte, ove necessario, riformulare le questioni che le sono sottoposte (causa C-125/18).

Occorre rilevare in primo luogo che, sebbene il giudice del rinvio non precisi se i ricorrenti nei procedimenti principali abbiano o meno trasferito la loro residenza in Portogallo dopo aver cessato qualsiasi attività lavorativa, esso ritiene che la loro posizione sia disciplinata dall'art. 21 del TFUE che statuisce la libertà di circolazione dei cittadini dell'Unione. Con la citazione della su detta disposizione del Trattato di Funzionamento dell'Unione Europea, appare logico concludere che il giudice del rinvio indichi alla Corte che il trasferimento di residenza sia avvenuto dopo la cessazione di qualsiasi attività professionale dei ricorrenti e la Corte si pronuncia circostanziando in tal modo la situazione.

In secondo luogo, i giudici del Lussemburgo precisano che l'art. 18 del TFUE - principio di non discriminazione in base alla cittadinanza - è applicabile ai casi in esame. Infatti, come da costante giurisprudenza della Corte, si evince che tutti i cittadini dell'Unione possono avvalersi del divieto

di discriminazione basato sulla nazionalità sancito dall'art. 18 del TFUE, soprattutto quando abbiano esercitato la libertà fondamentale di circolazione e di soggiorno sul territorio degli Stati membri così come previsto dall'art. 21 del TFUE (causa C-247/17; causa C-22/18). In sintesi, se un cittadino dell'Unione che ha circolato e soggiornato fra diversi Stati membri ritiene che alcune norme siano lesive o limitative dei suoi diritti, può sempre invocare l'applicazione delle summenzionate norme europee.

In terzo e ultimo luogo, la Corte mira a ripartire la competenza tributaria tra Italia e Portogallo in materia di pensioni individuando differenti trattamenti tra pensionati ex lavoratori privati e pensionati ex lavoratori pubblici. Per quanto concerne quest'ultima categoria di contribuenti, in linea di principio essi sono soggetti a imposizione nello Stato debitore della pensione (nella fattispecie l'Italia) salvo che essi non possiedano la cittadinanza dell'altro Stato contraente in cui risiedono (Portogallo).

Ed è proprio su tale punto che il giudice del rinvio rileva che gli articoli 18 e 21 del TFUE siano ostativi all'applicazione del regime tributario previsto dalla convenzione per evitare le doppie imposizioni conclusa tra l'Italia e il Portogallo per i pensionati lavoratori del settore pubblico determinando una discriminazione dei pensionati in relazione al settore ove hanno svolto la vita lavorativa aggravando tale discriminazione anche in relazione a chi possiede la cittadinanza del Paese membro di residenza e chi non risulta avere detto status.

La Corte Europea ha ribadito che gli Stati membri sono liberi, nell'ambito delle convenzioni bilaterali per evitare le doppie imposizioni, di stabilire i fattori di collegamento per la ripartizione della rispettiva competenza tributaria non certo a garantire che l'imposizione alla quale è soggetto il contribuente di una parte contraente non sia superiore a quella alla quale egli sarebbe soggetto dall'altra parte contraente (causa C-241/14). Trattasi di un orientamento costante e mai disatteso da

parte della Corte europea.

In merito ai fattori di collegamento, la Repubblica italiana e la Repubblica portoghese hanno richiamato il modello di convenzione fiscale concernente il reddito e il patrimonio elaborato dall'OCSE, il cui all'art. 19, paragrafo 2, nella versione del 2014, prevedendo elementi quali lo Stato pagatore e la cittadinanza (causa C-336/96; causa C-602/17).

Ne consegue che se le convenzioni contro le doppie imposizioni concluse tra Stati membri introducono tra i requisiti la cittadinanza per ripartire la competenza tributaria, non si è in presenza di una discriminazione vietata (causa C-241/14).

Parimenti, la designazione dello Stato debitore della pensione («Stato pagatore») come quello competente ad assoggettare a imposizione le pensioni erogate dal settore pubblico, non può avere, di per sé, ripercussioni negative per i contribuenti interessati, in quanto il carattere favorevole o sfavorevole del trattamento tributario riservato a detti contribuenti non deriva dalla scelta del fattore di collegamento ma dalla imposizione dello Stato competente stante la mancanza di armonizzazione del diritto tributario europeo (causa C-336/96). Applicando i principi enucleati dalla giurisprudenza della Corte, risulta come l'eventuale disparità di trattamento che i ricorrenti nei procedimenti principali lamentano di aver subito, discenda in realtà dalla ripartizione del potere impositivo nell'ambito della convenzione italo-portoghese e dai differenti regimi tributari delle stesse parti contraenti.

Quindi la scelta di detti governi, al fine di suddividere tra di loro la competenza impositiva, di applicare diversi fattori di collegamento quali lo Stato debitore della pensione e la cittadinanza, non può certo essere considerata come integrante una discriminazione vietata dagli articoli 18 e 21 del TFUE (causa C-241/14).

Alla luce delle considerazioni sin qui svolte, la Corte (rimandando al giudice del rinvio circa le spese della causa) non può che rispondere negativamente alla questione proposta e affermare quanto segue:

“Gli articoli 18 e 21 del TFUE non ostano a un

regime tributario risultante da una convenzione per evitare le doppie imposizioni conclusa tra due Stati membri, in forza della quale la competenza tributaria di questi Stati in materia d'imposta sulle pensioni è ripartita secondo che i beneficiari di queste ultime fossero impiegati nel settore privato o nel settore pubblico e, in quest'ultimo caso, secondo che essi abbiano o meno la cittadinanza dello Stato membro di residenza”.

In conclusione, la situazione dei pensionati italiani che, cessata ogni loro attività lavorativa, decidono di trasferirsi in Portogallo può essere così riepilogata:

Per i trasferimenti avvenuti entro il 31/12/2019

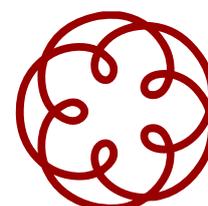
- Ex dipendenti privati: tassazione esclusiva in Portogallo dei redditi da pensione provenienti dall'Italia con aliquota zero per un periodo di dieci anni.
- Ex dipendenti pubblici: tassazione esclusiva ordinaria in Italia dei redditi da pensione provenienti dall'Italia.

Per i trasferimenti avvenuti a partire dal 1° gennaio 2020

- Ex dipendenti privati: tassazione esclusiva in Portogallo dei redditi da pensione provenienti dall'Italia con aliquota pari al 10%, per un periodo di dieci anni.
- Ex dipendenti pubblici, tassazione esclusiva ordinaria in Italia dei redditi da pensione provenienti dall'Italia.

È compito dell'attento commercialista, quindi, studiare le differenti normative convenzionali e comunitarie al fine di orientare correttamente le scelte dei propri assistiti che intendono godere del proprio trattamento di pensione al di fuori dei confini nazionali.

**Odcec Roma*



LA LIBERTÀ DI OPINIONE E IL DIVIETO DI INDAGINE: L'EVOLUZIONE IN 50 ANNI DI STATUTO DEI LAVORATORI

di Giada Rossi*

Il giorno 20 maggio 2020 la legge 300 del 1970, meglio nota come Statuto dei Lavoratori, ha compiuto cinquant'anni, confermandosi, a distanza di mezzo secolo, la norma cardine a tutela dei diritti, della libertà e della dignità della persona del lavoratore nonché dell'attività sindacale.

Lo Statuto dei lavoratori ha avuto il merito di istituzionalizzare il ruolo del sindacato all'interno dell'impresa, sancendone ufficialmente l'ingresso e regolamentandone la presenza, tanto in un'ottica garantistica, a difesa dei diritti individuali dei lavoratori nonché delle prerogative sindacali, che promozionale della stessa attività sindacale. Il sindacato ha ottenuto dunque un riconoscimento del suo ruolo fondamentale come attore nelle relazioni industriali e come parte fondamentale, anche ai tavoli istituzionali, del dialogo nella disciplina dei rapporti di lavoro.

Circa i rapporti individuali, la normativa vincolante di cui allo Statuto dei Lavoratori è tesa a contemperare le esigenze del datore di lavoro e del prestatore di lavoro, limitando i poteri del primo o le modalità di esercizio degli stessi, valorizzando i valori della libertà, della dignità umana e della sicurezza, di rango costituzionale.

I datori di lavoro si sono scontrati con una disciplina limitativa del loro potere di indagine e di controllo, contrapposta a quegli interessi del lavoratore meritevoli di tutela, in primis alla riservatezza, che solo pochi anni dopo l'entrata in vigore dello Statuto, la Corte Costituzionale, con la nota pronuncia n. 38 dell'anno 1973, ha qualificato come diritto fondamentale dell'individuo.

La riservatezza e la dignità trovano infatti tutela nei primi articoli dello Statuto, tra i quali spiccano l'art. 1 sulla libertà di opinione e l'art. 8 sul divieto posto in capo al datore di lavoro di effettuare indagini sulle opinioni, anteriormente all'assunzione ovvero in costanza di rapporto.

Da un lato quindi viene sancita la libertà,

rectius il diritto, per il prestatore di lavoro di manifestare il proprio pensiero, purché nel rispetto della Costituzione e della disciplina dello Statuto; dall'altro viene preclusa alla parte datoriale la possibilità di effettuare indagini su opinioni politiche, religiose, sindacali o comunque su aspetti estranei all'attitudine professionale.

La libertà di opinione di cui all'art. 1 della legge 300/70 riafferma il diritto fondamentale della persona, di rango costituzionale, di manifestare il proprio pensiero (art. 21 Cost.), garantendone l'esercizio anche nella sede di lavoro.

Questa norma di apertura non deve essere tuttavia interpretata come una mera ripetizione, una ridondante enunciazione di un principio dato per presupposto; essa costituisce invece la diretta applicazione di quanto previsto dall'art. 2 della Carta Costituzionale, secondo cui la Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo anche nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e tra queste ultime non può che annoverarsi proprio il luogo di lavoro.

Non si possono sul punto trascurare precedenti giurisprudenziali, anteriori all'entrata in vigore dello Statuto dei Lavoratori, che avevano giudicato legittime le infrazioni disciplinari intimate a lavoratori per aver distribuito materiale sindacale durante pause dal lavoro (rif. Cass. 425/1967).

La rimozione di qualsiasi ostacolo alla manifestazione del pensiero, come estrinsecazione della personalità umana, anche sul luogo di lavoro, senza limitazioni originate da credi politici, religiosi o sindacali, trova piena attuazione nel successivo art. 14 dello Statuto, che introduce il diritto di costituire associazioni sindacali nei luoghi di lavoro e di aderirvi.

Al lavoratore è dunque riconosciuto il pieno diritto di manifestare il proprio pensiero nonché, nell'ambito strettamente sindacale, di promuovere, aderire, organizzare e partecipare attivamente alle relative attività. Alla libertà di manifestazione del pensiero si accompagna, quale diritto eguale e contrario, quella di non manifestazione dello stesso, quindi il diritto alla riservatezza

circa le proprie convinzioni ideologiche.

Non solo è dunque precluso al datore di lavoro di pretendere la divulgazione di queste ultime da parte del personale dipendente, ma una precisa disposizione, l'art. 8 dello Statuto, vieta ogni sorta di indagine a ciò volta.

L'art. 8 sancisce infatti il divieto per il datore di lavoro di effettuare indagini sulle opinioni, direttamente o a mezzo di terzi, tanto ai fini dell'assunzione quanto nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro. Tale divieto non abbraccia solo le opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, ma altresì qualsiasi aspetto non rilevante ai fini della valutazione dell'attitudine professionale dello stesso.

La ratio della norma era scoraggiare la diffusa pratica della schedatura del personale e limitare quindi il potere di controllo del datore di lavoro, aspetto precedentemente mai normato, salvaguardando così la sfera privata del prestatore di lavoro.

Le tutele faticosamente conquistate e sancite con l'entrata in vigore della legge 300/70, sembrano tuttavia oggi vanificate dalla diffusione, spesso sottovalutata, di informazioni personali mediante l'utilizzo di social media, blog o applicazioni di messaggistica, che consentono una vera e propria profilazione della persona del lavoratore, anche su tematiche sensibili quali orientamenti politici, religiosi o sessuali.

Le medesime piattaforme vengono poi sovente scambiate dagli utenti stessi come luoghi sicuri in cui poter esternare ogni pensiero, critica o sfogo, noncuranti delle conseguenze.

Sempre più frequentemente sono portate avanti alle Corti vertenze aventi ad oggetto critiche o offese di lavoratori nei confronti di colleghi, di superiori gerarchici o della stessa impresa, sfociate in procedimenti disciplinari e, talvolta, in una sanzione espulsiva.

L'esercizio del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, che trova tutela nel dettato costituzionale e statutario, incontra due limiti: di continenza sostanziale (che i fatti affermati siano veri) e formale (che i medesimi fatti non ledano l'onore delle persone, secondo il comune

apprezzamento).

Il disvalore che viene socialmente attribuito a determinate espressioni è oggetto di continua evoluzione e le Corti sono chiamate di volta in volta a valutarne l'effettiva portata lesiva (con esiti talvolta contrastanti, ove epiteti sostanzialmente equivalenti vengono talvolta giudicati idonei a fondare un provvedimento disciplinare, talaltre no).

In ogni caso, l'offesa reputazionale, una volta accertata, è considerata valido motivo financo di licenziamento, a prescindere dal mezzo utilizzato, inclusi social network.

Significativo il caso all'attenzione della Corte d'Appello di Torino nella pronuncia n. 599/2017, poi confermata dalla Suprema Corte, nella quale è stato confermato il licenziamento intimato ad un lavoratore che aveva pubblicato offese al datore di lavoro sulla propria bacheca virtuale del social media Facebook.

In tale caso, la conoscenza delle circostanze fondanti gli addebiti disciplinari era avvenuta mediante soggetto terzo, a cui era visibile il profilo del lavoratore.

Il dipendente aveva invocato la violazione dell'art. 8 dello Statuto, quindi la violazione della sua sfera privata, essendo il profilo in questione non pubblico, ma visibile ai soli contatti rientranti negli amici, ovverosia soggetti autorizzati alla visualizzazione dei post pubblicati.

Il datore di lavoro si era difeso affermando che la visione del profilo, per il tramite soggetto terzo, non era avvenuta con lo scopo di indagare le opinioni del lavoratore, ma al fine di accertare comportamenti lesivi del dovere di correttezza e fedeltà facenti capo a quest'ultimo.

La Corte ha rilevato la potenzialità diffusiva del messaggio, nonostante appartenente a profilo privato, in virtù dell'astratta possibilità di essere replicato, condiviso e quindi diffuso a soggetti estranei, confermando pertanto la legittimità della sanzione disciplinare originata dal post pubblicato dal lavoratore.

Nel medesimo senso si rinvencono pronunce aventi ad oggetto post denigratori diffusi a mezzo Twitter.

In senso contrario, si sta diffondendo un orientamento più restrittivo, secondo il

quale, quando i profili utilizzati non siano pubblicamente visibili a qualunque utente del social media, quindi le affermazioni siano destinate ad una cerchia 'ristretta' di utenti, il commento oggetto di post deve essere considerato come un esercizio della libertà di espressione, al pari di una conversazione privata.

Secondo questo orientamento, un profilo social configurerebbe un luogo di discussione privato, pertanto soggetto alle tutele costituzionali di libertà e segretezza della corrispondenza.

In tali pronunce è stato dunque escluso il diritto ad avvalersi di simili prove onde legittimare un procedimento disciplinare a carico del prestatore di lavoro o, quantomeno, è stata ridimensionata la portata offensiva di tali commenti, con un sindacato sulla proporzionalità delle sanzioni inflitte (rif. ex multis Cass. 21695/2018; Cass. 2449/17).

Accanto a casi di offese o critiche direttamente rivolte ai datori di lavoro, sempre più frequentemente stanno assumendo rilevanza disciplinare commenti o post di lavoratori dipendenti dal contenuto discutibile, ma comunque estraneo al contesto aziendale.

Ne sono un esempio commenti violenti, razzisti o sessisti che talvolta vanno a scontrarsi con i valori aziendali o con il sentire comune. Numerose imprese hanno scelto di adottare codici etici e policy di comportamento e altre ancora di sostenere iniziative nel sociale e nel volontariato, creando una immagine virtuosa dell'impresa, non meramente interessata all'utile, ma anche al bene comune.

Potrebbe pertanto fondare una contestazione disciplinare un post o un commento contrario ai valori fatti propri dall'azienda, sia per un danno all'immagine di quest'ultima, sia per una lesione del vincolo fiduciario con il singolo lavoratore che abbia pubblicamente denigrato tali valori.

Sul tema, mancano tuttavia per il momento orientamenti consolidati.

In generale, è comunque possibile constatare come si stia sempre più affermando la distinzione fra profili o piattaforme pubblici, ove dunque la diffusione di messaggio è

astrattamente idonea a raggiungere una vasta e non controllabile platea di fruitori, e profili privati, equiparati spesso ad un luogo riservato, come potrebbe essere una cerchia (più o meno ampia) di amici, ove ogni commento, sebbene denigratorio, sarebbe tutelato dal diritto alla riservatezza e alla privacy, oggigiorno sempre più percepito come un valore da proteggere e valorizzare.

**Avvocato in Milano*

CIG IN DEROGA E RICHIESTA ANTICIPAZIONE INPS, COME ACCEDERE.

*di Stefano Lapponi**

Il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (cd. decreto rilancio) concede ai datori di lavoro che nel corso del 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza "covid -19", oltre alle nove settimane di integrazione salariale già previste dal decreto-legge 18/2020, ulteriori nove settimane fruibili dopo aver utilizzato integralmente le prime. Il decreto in questione statuisce l'utilizzo di cinque settimane entro il 31 agosto 2020 concedendo la possibilità di fruire delle residue quattro settimane a copertura di sospensioni o riduzioni di orario a decorrere dal 1° settembre fino al 31 ottobre 2020.

L'art. 1 del d.l. 16 giugno 2020 n. 52 (pubblicato in G.U. n.151 del 16.06.2020), concede la possibilità alle aziende che hanno già terminato la fruizione delle 14 settimane di cassa integrazione ordinaria o in deroga, di poter accedere in anticipo alle ulteriori quattro settimane introdotte dal decreto "rilancio".

Il provvedimento in esame prevede che la domanda sia presentata, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. La prima applicazione sposta i termini al 30° giorno successivo all'entrata in vigore del decreto legge, pertanto la scadenza è fissata

al 17 luglio 2020.

Slitta altresì dal 30 maggio al 15 luglio 2020 il termine di presentazione delle domande di integrazione salariale riferite ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziate nel periodo compreso tra il 23 febbraio e il 30 aprile 2020, a pena di decadenza. La disposizione concede anche, indipendentemente dal periodo di riferimento, la possibilità ai datori di lavoro che hanno presentato domanda per trattamenti diversi da quelli a cui avrebbero avuto diritto o comunque domande contenenti errori od omissioni che ne abbiano impedito l'accettazione, di presentare una nuova domanda entro 30 giorni dalla comunicazione dell'errore nella precedente istanza da parte dell'amministrazione di riferimento, a pena di decadenza anche nelle more della revoca dell'eventuale provvedimento di concessione emanato dall'amministrazione competente. Il citato articolo 1 del decreto-legge 52/2020 si occupa del pagamento diretto della prestazione di cassa integrazione e cassa integrazione in deroga da parte dell'Inps: il datore di lavoro è obbligato ad inviare all'istituto previdenziale tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale. In prima applicazione, i termini sono spostati al 30° giorno successivo all'entrata in vigore del decreto legge in oggetto e pertanto entro il 17 luglio 2020. Trascorsi i termini di pagamento della prestazione gli oneri rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Applicativo Inps

Il 18 giugno 2020 l'Inps ha rilasciato l'applicativo per la presentazione delle domande di cassa integrazione guadagni in deroga che contiene anche la nuova procedura telematica per richiedere direttamente all'Inps l'anticipo dell'integrazione salariale pari al 40% dell'importo spettante.

L'Inps con il messaggio numero 2489 del 17 giugno 2020 e successivamente con il comunicato stampa del 18 giugno ha reso noto che l'applicativo suddetto è disponibile accedendo ai servizi on-line accessibili alla

voce "servizi per aziende consulenti", sezione "CIG e fondi di solidarietà", opzione "CIG in deroga Inps".

Tutti i datori di lavoro che hanno interamente utilizzato il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane, possono usufruire di ulteriori quattro settimane anche in periodi antecedenti al 1° settembre 2020. La durata massima complessiva dei trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga riconosciuti nella loro globalità non può in ogni caso superare le 18 settimane in totale. Nel caso di richiesta di pagamento diretto, l'Inps autorizza le domande e dispone l'anticipazione di pagamento del trattamento nella misura del 40% delle ore autorizzate nell'intero periodo, entro 15 giorni dal ricevimento delle domande stesse. Se il periodo di sospensione o di riduzione ha avuto inizio prima del 18 giugno 2020, l'istanza è presentata entro il 15° giorno successivo alla medesima data, vale a dire entro il 3 luglio 2020.

La compilazione della domanda "CIG in deroga Inps".

Accedendo al portale istituzionale Inps, nella sezione "CIG e fondi di solidarietà" è presente la nuova funzione "CIG in deroga Inps".

Questa procedura è rivolta ai datori di lavoro che sono già stati autorizzati dalle Regioni ai trattamenti di CIG in deroga per complessive nove settimane a decorrere dal 23 febbraio 2020, indipendentemente dall'effettiva fruizione di tutto il periodo autorizzato. I datori di lavoro con tale funzionalità andranno a richiedere ulteriori cinque settimane di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. Attualmente, nonostante il decreto legge 52/2020 preveda la fruizione anche prima del 1° settembre 2020 delle quattro settimane ulteriori concesse dal cd. Rilancio, è possibile attivare la richiesta di integrazione salariale solo per cinque settimane rimandando le ulteriori quattro settimane di sospensione ad altra successiva richiesta.

I datori di lavoro che vogliono accedere all'anticipo del 40% dell'integrazione salariale (CIGO, CIGD, FIS, ASO) devono selezionare l'apposita casella di attivazione contenuta nella domanda.

Alla conferma dell'opzione, occorre attivare

il servizio "richiesta d'anticipo 40%" (accessibile dalla sezione "CIG e fondi di solidarietà"), predisposto dalla piattaforma Inps, per inviare le informazioni necessarie all'erogazione dell'anticipo. La richiesta dell'anticipazione del 40% prevede di allegare un file ".csv" che contenga i dati bancari dei beneficiari della prestazione di integrazione salariale.

* *Odcec Macerata*

CASSAZIONE, PIÙ LIBERTÀ PER IL LICENZIAMENTO ECONOMICO

di *Graziella Pitrone**

1. Il caso

Due aziende hanno proposto innanzi alla S.C. di Cassazione due ricorsi, il primo avverso la sentenza della Corte d'Appello di Bologna che aveva accolto il reclamo di un lavoratore contro la sentenza di I grado, con la quale era stata rigettata la sua opposizione all'ordinanza del Tribunale del Lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 49, della legge n. 92/2012, per l'accertamento dell'illegittimità in conseguenza del difetto di giustificato motivo oggettivo del licenziamento intimatogli; la seconda nei confronti della sentenza della Corte d'Appello dell'Aquila, che aveva riformato la pronuncia di I grado e ritenuto illegittimo il recesso datoriale. All'esito dei procedimenti innanzi alle Corti d'Appello, in entrambi i casi le sentenze avevano dichiarato illegittimo il licenziamento per carenza del giustificato motivo oggettivo addotto, condannando le società al pagamento di indennità risarcitorie pari a venti mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Nei due ricorsi le società ricorrenti avevano dedotto la violazione e falsa applicazione degli artt. 3 della legge n. 604/1966 e 30, comma I, della legge n. 183/2010 e per quanto attiene la società ricorrente avverso la sentenza della Corte d'Appello dell'Aquila, anche dell'art. 18 della legge n. 300/1970, invocando la sussistenza in ragione del dichiarato vizio motivazionale,

non dell'illegittimità del recesso ma dell'inefficacia; e la società ricorrente avverso la sentenza della Corte d'Appello di Bologna, con controricorso, invocando l'art. 41 della Costituzione e l'art. 5 della legge n. 604/1966, in ordine al ricorso incidentale condizionato presentato dal lavoratore per violazione e falsa applicazione dell'art. 111 della Costituzione e degli artt. 132 c.p.c. e 360, n. 4 e 5, c.p.c..

Entrambe le ordinanze (Cassazione, sez. lavoro, 14 febbraio 2020, ordinanza n. 3819, Presidente Vittorio Nobile – Cons. relatore Guido Raimondi, Cassazione, sez. lavoro, 17 febbraio 2020, ordinanza n. 3908, Presidente Umberto Berrino – Cons. relatore Adriano Piergiovanni Patti), hanno accolto i ricorsi delle società (anche quello in via incidentale del lavoratore contro la sentenza della Corte d'Appello dell'Aquila) e cassato le sentenze impugnate e rinviato alle Corti d'Appello di Bologna e dell'Aquila, in diversa composizione, anche per la regolazione delle spese di giudizio.

2. Il principio di diritto enunciato dalla Cassazione

La S.C. con queste ordinanze ha accolto i ricorsi delle due società, in continuità con costante e recente giurisprudenza di legittimità sul punto, circa la sufficienza in materia di licenziamento per g.m.o.. In specie l'ordinanza 3819/2020 ha dichiarato "che l'andamento economico negativo dell'azienda non costituisce un presupposto fattuale che il datore di lavoro debba necessariamente provare, essendo sufficiente che le ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad un migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività, determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di una individuata posizione ove, però, il recesso sia motivato dall'esigenza di far fronte a situazioni economiche sfavorevoli o a spese di carattere straordinario, ed in giudizio se ne accerti in concreto, l'inesistenza, il licenziamento risulterà ingiustificato per la mancanza di veridicità e la pretestuosità della causalità addotta; inoltre che è sufficiente, per la legittimità del recesso, che le addotte ragioni inerenti

all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad un migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività, causalmente determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di una individuata posizione lavorativa, non essendo la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del posto di lavoro sindacabile nei suoi profili di congruità ed opportunità (cfr. Cass. N. 10699/2017)". L'ordinanza 3908/2020 a sua volta, ha accolto il ricorso della società avverso la sentenza gravata in ragione dei principi di diritto, per i quali "esigere la sussistenza di una situazione economica sfavorevole per rendere legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo significa inserire nella fattispecie legale astratta disegnata dall'art. 3 legge 604/1966 un elemento fattuale non previsto, con una interpretazione che trasmoda inevitabilmente, talvolta surrettiziamente, nel sindacato sulla congruità e sulla opportunità della scelta imprenditoriale"; pure occorrendo "rilevare che, secondo l'art. 30, primo comma l. 183/2010...in tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie del lavoro privato e pubblico <contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di...recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro...>" (Cass. n. 10699 del 2017).

Le sentenze annotate, richiamano, in via generale, la costruzione giurisprudenziale della Suprema Corte consolidata, secondo la quale è legittimo il licenziamento per g.m.o. laddove il riassetto organizzativo sia effettivo e non costituisca pretesto, basato sull'attualità delle circostanze dedotte al momento della comunicazione del licenziamento e non di prospettiva futura, integrando, quindi, il nesso eziologico tra il riassetto aziendale e l'atto di estromissione del lavoratore (Cass. n. 2595/1993). Inoltre, lo scrutinio del dipendente da licenziare deve avvenire nel rigoroso rispetto dei principi di buona fede e correttezza ex art.

1175 c.c. (Cass. 13 ottobre 2015, n. 20508; Cass. 11 giugno 2004 n. 11124), senza profili di discriminazione né di pretestuosità (sul punto cfr. Cass. n. 25201/16; Cass. n. 10697/17; Cass. n. 24882/17), verificando la impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni, il cosiddetto repêchage (ex plurimis, Cass. n. 4460 del 2015, Cass. n. 5592 del 2016, Cass. n. 12101 del 2016, Cass. n. 24882 del 2017, Cass. n. 27792 del 2017), attraverso "presunzioni gravi" (cfr. Cass. 28/02/2019, n.5996) e nel rispetto dell'obbligo del preavviso o della corresponsione della relativa indennità. L'onere della prova incombe in capo al datore di lavoro (Cass. n. 24882/2017, ma anche – tra le tante – Cass. n. 12101/2016, n. 6678/2019, n. 4946/2019, n. 27380/2018, n. 9869/2017, n. 160/2017).

3. Commento

Le ordinanze in commento confermano la giurisprudenza di legittimità consolidata in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in applicazione dell'art. 3 della legge n. 604/1966, di valorizzazione del principio di libertà imprenditoriale ex articolo 41, primo comma, Cost. (Cass. n. 25201/2016; Cass. n. 25197/2013; Cass. n. 7474/2012; Cass. n. 15157/2011), attraverso l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti nella scelta dei lavoratori da licenziare (ex pluribus Cass. 5997/2019). Più nello specifico, Cass. 6948/19: "Qualora la riorganizzazione imprenditoriale sia modulata, non già sulla soppressione tout court della posizione lavorativa, ma piuttosto sulla riduzione di personale in una porzione dell'ambito organizzativo, si pone una questione (invece inconferente nella diversa ipotesi di soppressione di posizione lavorativa: Cass., 7 giugno 2017, n. 14178) di valutazione comparativa tra lavoratori di pari livello, interessati dalla riduzione ed occupati in posizione di piena fungibilità". In caso di riduzione di personale tra più posizioni fungibili, l'utilizzo dei criteri di scelta costituisce una applicazione dei principi di proporzionalità e ragionevolezza, volti a garantire un contemperamento degli interessi datoriali e del lavoratore, ai quali i giudici devono attenersi nell'interpretazione dell'art. 3 legge 604/1966 e sulla base di un criterio

di “necessità” quale parametro per valutare se le modifiche organizzative o produttive siano tali da giustificare il licenziamento, considerato che in tema di licenziamento per g.m.o. l'andamento economico negativo dell'azienda non costituisce un presupposto necessario del provvedimento. È invece sufficiente che le ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro, le quali devono essere evidentemente esplicitate quali motivazioni giustificatrici del licenziamento, causalmente determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di una individuata posizione lavorativa (Cass.,15/01/2019, n.828).

Inoltre, l'ordinanza Cass., 14/02/2020, n. 3819, in tema di contenuto della sentenza, ha affermato che il vizio di motivazione previsto dall'art. 132, comma 2, n. 4, c.p.c. e dall'art. 111 Cost. sussiste quando la pronuncia riveli una obiettiva carenza nella indicazione del criterio logico che ha condotto il giudice alla formazione del proprio convincimento, come accade quando non vi sia alcuna esplicitazione sul quadro probatorio, né alcuna disamina logico-giuridica che lasci trasparire il percorso argomentativo seguito. Nella specie, la S.C. ha cassato la sentenza nella quale si era dato atto del positivo accertamento della riorganizzazione aziendale senza, però, l'indicazione delle prove in base alle quali risultava la dimostrazione della effettività della stessa e, dall'altro, non erano state considerate alcune circostanze addotte dal lavoratore - oggetto di discussione tra le parti e risultanti dalla sentenza impugnata - decisive ai fini del riscontro circa la sussistenza, o meno, del giustificato motivo oggettivo del recesso.

**Avvocato del lavoro in Messina*



L'AGGREGAZIONE ED IL RISCHIO DEL CENTRO UNICO DI IMPUTAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

*di Massimiliano Dell'Unto **

La pandemia da Covid-19 ha indotto significative modifiche (finanche veri e propri stravolgimenti) nelle dinamiche delle attività di imprese e professionisti. I soggetti economici hanno subito conseguenze dirette dell'emergenza sanitaria dovendo implementare meccanismi di tutela della salute sui luoghi di lavoro; ma anche conseguenze indirette, quelle economiche: le più pesanti. Il lockdown e la riorganizzazione di processi produttivi hanno reso carta straccia qualsiasi tipo di previsione economico finanziaria: dal semplice “conto della serva” del piccolissimo imprenditore all'articolato business plan pluriennale della media e grande impresa, è cambiato l'orizzonte temporale, le marginalità, le capacità produttive, i costi fissi. Un azzeramento della gestione e controllo mai vissuto prima; analisi SWAT completamente mutate ed analisi costi-benefici da ricalcolare (con non poca difficoltà).

La straordinarietà dell'evento ha reso impossibile al momento una risposta ponderata e strutturata da parte delle attività economiche. L'esigenza di intraprendere rapidamente la Fase 2 ha portato i soggetti economici a riavviare le loro attività pensando a soluzioni di breve termine per ottemperare alle disposizioni anti contagio. Solo le imprese di maggiori dimensioni si stanno già auto riprogettando per affrontare il nuovo futuro. Per le PMI c'è invece il concreto rischio che la ricerca frenetica quanto probabilmente infruttuosa del fatturato perso comporti scelte riorganizzative di itolica fantasiosità. Questi soggetti hanno infatti meno conoscenza e propensione all'utilizzo di strumenti evoluti di dinamismo aziendale. La spinta proveniente da più parti per indurre processi aggregativi di vario genere ha sicuramente elementi positivi di rinascita per il tessuto imprenditoriale del nostro Paese ma questi possono esser vanificati se questo “assemblamento economico” non è governato secondo una corretta strategia e

con gli adeguati strumenti.

In questo contesto preme evidenziare come l'aggregazione, in tutte le sue forme, possa andare a coinvolgere le risorse umane presenti nelle aziende coinvolte: quindi i lavoratori dipendenti di imprese e studi professionali. Se nella maggior parte dei casi questo non desta particolari problematiche, quando gli attori sono PMI o lavoratori autonomi potrebbero realizzarsi soluzioni che nella sostanza differiscono dal dato formale con potenziali negatività per tutti i soggetti coinvolti. L'obiettivo di indurre la curva dei costi fissi a pendenze più sostenibili; la ricerca di una nuova marginalità che consenta di mantenere efficienza economica hanno e avranno un ruolo determinante nel motivare aggregazioni fra soggetti economici settorialmente compatibili. Esempi che già viviamo sono quelli di professionisti che accentrano la loro struttura fisica dividendone i costi, anche quelli del personale dipendente con funzioni generiche (la classica situazione di studi medici che condividono locali e servizi di segreteria). Altri esempi che stiamo iniziando a valutare possono esser quelli nel settore del legno e arredamento dove attività di falegnameria dedite alla sola creazione di nuovi prodotti si avvicinano e si integrano fisicamente con altre che operano in ambito del restauro, attuando una ottimizzazione delle risorse attraverso l'utilizzo comune di attrezzature e di lavoratori dipendenti. Ulteriori e similari considerazioni potrebbero esser fatte su altri settori e su ipotesi consortili o anche di gestione di filiere.

Il datore di lavoro è normativamente una delle due parti del contratto di lavoro; quella che tendenzialmente coincide con il beneficiario delle prestazioni rese dal lavoratore dipendente. Già questo primo aspetto presenta varianti previste dalla legge e che ad oggi sono facilmente individuabili nel distacco e nella somministrazione. La necessità pragmatica di dare talvolta flessibilità al sinallagma del contratto di lavoro ha recentemente trovato forma nella codatorialità prevista nei contratti di rete ed in agricoltura. Nel primo caso in particolare siamo di fronte ad uno strumento evoluto, potenzialmente capace di soddisfare esigenze di gestione del personale contemporanee e

complementari a più soggetti economici; di fatto, siamo tutt'oggi penalizzati nella sua implementazione da poca conoscenza della sua architettura. Suggerisco in tal senso la rilettura dei vari contributi ospitati da questa rivista.

Oltre la formale codatorialità prevista nei casi specifici, la gestione condivisa, parallela o alternata di una risorsa umana da parte di diversi soggetti economici di cui uno soltanto può esser il datore di lavoro espone imprese e studi professionali a coinvolgimenti negativi al verificarsi della risoluzione patologica del contratto di lavoro.

È la giurisprudenza che ci indica l'archetipo in cui il rapporto di lavoro non è riferibile ad un solo datore di lavoro e le conseguenze che ne derivano. Occorre precisare subito che i giudici, di merito quanto di legittimità, si trovano normalmente ad esaminare la questione nell'ambito di collegamenti societari ed è quindi questa che andremo ora sinteticamente a rappresentare. L'intento però del presente contributo è quello di utilizzare la suddetta fattispecie per attenzionare fenomeni improvvisati di codatorialità in realtà minori, fra loro autonome, che non seguono una strategia economica e giuridica preordinata tanto da generare nella fase di avvio post Covid-19 rigidità gestionali e passività potenziali evitabili solo con attenta formalizzazione delle dinamiche e rispetto delle norme di legge.

La frammentazione di attività fra più soggetti giuridici distinti può generare incertezze circa l'individuazione univoca delle parti del contratto di lavoro. È infatti "giuridicamente possibile concepire un'impresa unitaria che alimenta varie attività formalmente affidate a soggetti diversi". Si va configurando quindi un centro unico di imputazione del rapporto di lavoro dove se nella posizione del lavoratore c'è sempre un'unica persona, in quella del datore di lavoro esistono anche due o più soggetti economici.

Affinché questa possibilità divenga un'architettura riconosciuta dal giudice non rileva automaticamente la presenza del collegamento economico funzionale tra i soggetti societari. Elemento questo

di facile prova da parte del lavoratore che agisce in giudizio per l'ottenimento del riconoscimento dell'unico centro di riferimento; ma anche naturalmente insito nel concetto di gruppo societario e nei suoi elementi di direzione e coordinamento. Quindi di per sé idoneo a far disconoscere l'autonomia giuridica riconosciuta dall'ordinamento ai singoli soggetti.

L'indagine richiesta dagli ermellini deve aver ad oggetto l'utilizzo dello schema societario. Solo qualora esso generi una simulazione o una preordinazione in frode alla legge è possibile ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro tale da far estendere gli obblighi del contratto oltre il formale datore di lavoro coinvolgendo gli altri soggetti societari.

Il fatto che venga riconosciuto un uso improprio dei collegamenti societari tale da mascherare il soggetto effettivamente utilizzatore della prestazione del lavoratore è subordinato alla sussistenza di precisi requisiti individuati dalla consolidata giurisprudenza di Cassazione. Questi indici semantici di codatorialità sono: a) l'unicità della struttura produttiva ed organizzativa; b) l'integrazione tra le attività esercitate dalle diverse imprese del gruppo ed il correlativo interesse comune; c) il coordinamento tecnico amministrativo e finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; ed ovviamente d) l'utilizzazione contemporanea della prestazione del lavoratore da parte delle diverse imprese del gruppo.

L'accertamento di queste condizioni fattuali induce una serie di possibili conseguenze che attraggono i soggetti formalmente estranei dentro il rapporto di lavoro. Le società appartenenti al gruppo sono ricondotte nel centro unico di imputazione creato in sede di giudizio e le valutazioni sulle vicende del rapporto di lavoro si andranno a svolgere su un perimetro molto più ampio. Si comprende bene come il passaggio dal datore di lavoro formale ad un soggetto unico aggregato possa modificare le dinamiche del licenziamento del dipendente. Potrebbero dover esser considerati diversamente la soglia

dimensionale ai sensi della legge n. 300 del 1970 (articolo 18) nonché le possibilità di attuazione dell'obbligo di repaceage. Con il centro unico di imputazione si rendono solidali fra i soggetti aggregati anche le obbligazioni del datore di lavoro con impatti economico finanziari anche significativi. Attualizziamo poi questo aspetto collegando la responsabilità solidale tra i sostanziali co-datori di lavoro ad ipotesi di risarcimento di danni, anche per condotte illecite, e riflettendo sulla questione della responsabilità del datore di lavoro per eventuali contagi da Covid-19 nel personale dipendente.

Nel momento di ricostruzione economica post pandemia, ci troveremo ad implementare modelli societari tanto per conservare situazioni aziendali in crisi, quanto per crearne di nuove volte a cogliere nuovi business. Impostare l'ingegneria societaria non soltanto su elementi contabili e fiscali ma anche su dinamiche di gestione delle risorse umane permetterà la realizzazione di schemi stabili nel lungo periodo.

Supportare l'aggregazione fra datori di lavoro con adeguata attenzione alla definizione di una sorta di "distanziamento sociale" anche tra i datori stessi diventa fondamentale anche dove i collegamenti societari non esistono. In questi casi infatti, la pragmaticità degli operatori economici genera soluzioni sicuramente efficaci nel breve periodo ma che consolidano prassi formalmente errate, spesso sconosciute allo stesso consulente. Gli indici giurisprudenziali di cui abbiamo detto andranno declinati in realtà diverse da quelle per cui sono stati pensati non senza difficoltà interpretativa. Uno sforzo, tecnico ma anche culturale, necessario affinché le politiche del personale dipendente possano esser condotte nel miglior modo possibile in aderenza alle dinamiche aziendali che la specifica idea di aggregazione si prefigge, evitando che la frettolosa costruzione di interazioni fra imprese o studi professionali possa generare negatività potenziali (economiche quanto gestionali) rilevabili solo nel lungo periodo.



DK PAGHE. UN SOFTWARE PER DUE.

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

INFEZIONE DA CORONAVIRUS IN OCCASIONE DI LAVORO: RISCHI E CAUTELE

di Paolo Galbusera* e Andrea Ottolina*

In base a quanto disposto dall'art. 42 co. 2 del d.l. n. 18 del 17 marzo 2020 (c.d. decreto Cura Italia), i casi accertati di contagio da Coronavirus verificatisi in occasione di lavoro sono trattati dall'Inail come infortuni sul lavoro.

Tale previsione ha avuto un notevole risalto mediatico e destato parecchia preoccupazione, in quanto, da essa, derivano una serie di potenziali conseguenze in capo ai datori di lavoro che devono essere attentamente considerate. Nello specifico, un caso di contagio da Coronavirus avvenuto sul posto di lavoro potrebbe comportare per il datore di lavoro:

- una responsabilità restitutoria nei confronti dell'Inail, in caso di azione di rivalsa da parte dell'Istituto;
- un'ulteriore responsabilità risarcitoria verso il lavoratore infortunato, con potenziale rischio di dover riconoscere il risarcimento del c.d. danno differenziale;
- infine, una possibile responsabilità penale, per i reati di lesioni personali colpose ai sensi dell'art. 590 c.p., oppure di omicidio colposo ai sensi dell'art. 589 c.p. se il contagio abbia determinato il decesso.

In termini generali, perché possa essere riconosciuta la natura di infortunio da contagio da Covid 19 (e quindi, in astratto, perché si possa configurare la responsabilità civile e/o penale del datore di lavoro), occorre innanzitutto accertare l'esistenza del nesso causale tra l'attività lavorativa e il contagio stesso, che, nel caso specifico del Covid 19, trattandosi di infezione di carattere epidemiologico, non può certo essere presunta, a parte casi particolari come, ad esempio, gli operatori sanitari.

In base ai principi normalmente applicabili ai casi di infortunio sul lavoro, l'onere della prova dell'occasione di lavoro, ossia della sussistenza del nesso causale tra infezione da Covid 19 e ambiente di lavoro, è a carico, per le rispettive azioni di responsabilità verso il datore di lavoro sopra citate, dell'Inail e del lavoratore. Si ritiene peraltro

che la prova in giudizio della sussistenza del nesso causale non sia particolarmente semplice da raggiungere, a maggior ragione se si considera che, come noto, il Covid 19 è un virus con un periodo di incubazione variabile, che arriva sino a 15 giorni dalla potenziale occasione di contagio, circostanza che amplia e di molto la possibile sussistenza di concause nel contagio.

Ad ogni modo, una volta accertata l'origine lavorativa del contagio da Covid-19 e quindi riconosciute la natura di infortunio e la relativa tutela da parte dell'Inail, è comunque necessario un ulteriore accertamento affinché possa essere configurata in concreto una responsabilità, civile e/o penale, del datore di lavoro, con le relative conseguenze in termini risarcitori e sanzionatori.

Sull'argomento è recentemente intervenuto anche l'Inail, da ultimo con la circolare n. 22 del 20 maggio 2020, con l'obiettivo di fornire una corretta interpretazione dell'art. 42 del d.l. Cura Italia e, di fatto, escludere qualsiasi automatismo tra la sussistenza di un infortunio indennizzabile e la configurabilità di una responsabilità di natura civile e/o penale in capo al datore di lavoro.

In particolare, l'Istituto ha ribadito che, anche in caso di riconoscimento dell'origine lavorativa del contagio da Covid 19, la responsabilità civile e penale del datore di lavoro può sussistere soltanto quando sia accertata la sua colpa nel verificarsi del dell'infortunio, colpa che si concretizza, come recentemente precisato anche dalla Corte di Cassazione (ordinanza n. 3282 dell'11.02.2020), non in una sorta di responsabilità oggettiva, ma in un "difetto di diligenza nella predisposizione delle misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore".

Secondo l'Inail, quindi, tale difetto di diligenza del datore di lavoro deve ritenersi senz'altro escluso quando egli abbia concretamente adempiuto alle misure di prevenzione, protezione individuale, formazione ed informazione del personale, previste dalla normativa emergenziale e in particolare dal Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione

del virus covid-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Governo e le parti sociali, da ultimo richiamato anche dall'art. 2 del DPCM 17 maggio 2020.

In estrema sintesi, le misure previste dal Protocollo citato implicano, tra le altre: la misurazione della temperatura corporea agli accessi aziendali; il mantenimento del distanziamento sociale sui luoghi di lavoro, da conseguire anche attraverso interventi organizzativi gestionali sui luoghi di lavoro, sull'orario o sui turni di lavoro; la messa a disposizione dei dispositivi di protezione individuale, quali mascherine, guanti, gel igienizzanti, ecc.

È tuttavia importante sottolineare che, secondo l'interpretazione della Corte di Cassazione, il datore di lavoro è ritenuto responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore non solo nel caso in cui ometta di adottare le idonee misure protettive, ma anche quando non abbia accertato o vigilato che queste misure vengano di fatto utilizzate da parte del dipendente (cfr. Cass. sent. 29115 del 5.12.2017). È peraltro lo stesso d.lgs. 81/2008 (T.U. in materia di sicurezza e lavoro) ad imporre al datore di lavoro di esigere il rispetto delle regole di cautela da parte dei lavoratori (art. 18 co. 1 lett. f), delineando un vero e proprio dovere di vigilanza sull'adempimento degli obblighi previsti a carico degli stessi (art. 18 co. 3 bis). Per questa ragione, si ritiene opportuno che ciascun datore di lavoro, oltre a porre in essere in modo scrupoloso tutte le misure necessarie alla prevenzione del contagio, predisponga uno specifico regolamento aziendale, che riporti in modo chiaro ed esaustivo tutte le norme comportamentali che i dipendenti sono tenuti a rispettare durante l'orario di lavoro ed includa il relativo codice disciplinare, l'elenco cioè delle varie sanzioni disciplinari applicabili in caso di violazione di ciascun obbligo.

Al tale codice disciplinare dovrà poi essere data la massima pubblicità possibile, tramite innanzitutto l'affissione in un luogo oggettivamente accessibile a tutti i lavoratori e quindi attraverso la consegna individuale con metodo idoneo a fornire prova dell'avvenuta ricezione.

* *Avvocato in Milano - Galbusera & Partners*

SANATORIA STRANIERI IRREGOLARI:

di *Pietro Aloisi Masella**

Come ormai noto l'art. 103 comma 1 del decreto rilancio (d.l. n. 34/2020) ha introdotto una procedura per la regolarizzazione di alcuni stranieri irregolari presenti sul territorio nazionale.

Tale regolarizzazione avviene attraverso 2 canali.

1. Instaurazione di un rapporto di lavoro: il datore di lavoro potrà presentare istanza per:

- concludere un contratto di lavoro subordinato con cittadini stranieri presenti sul territorio nazionale;
- dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro irregolare, tuttora in corso, con cittadini italiani o cittadini stranieri.

2. Rinnovo del permesso di soggiorno: per i cittadini stranieri, con permesso di soggiorno scaduto dal 31 ottobre 2019, che siano stati foto segnalati o abbiano fornito dichiarazione di presenza nel nostro paese prima dell'8 marzo 2020 e da allora siano rimasti sempre in Italia.

I settori lavorativi interessati dalla sanatoria sono:

- agricoltura, allevamento e zootecnia, pesca e acquacoltura e attività connesse;
- assistenza a persone non autosufficienti;
- lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare.

Requisiti per accedere alla sanatoria

Per accedere alla sanatoria è necessario che sussistano i seguenti requisiti:

1. PER I CITTADINI STRANIERI:

- **essere stati sottoposti a rilievi fotodattiloscopici prima dell'8 marzo 2020** o aver soggiornato in Italia precedentemente alla suddetta data e non essere usciti dal territorio dopo l'8 marzo (per la regolarizzazione tramite rapporto di lavoro);
- **risultare presenti sul territorio nazionale alla data dell'8 marzo 2020**, senza che essersene allontanati dalla medesima data, e aver svolto attività di

lavoro precedentemente al 31 ottobre 2019 (per il rinnovo del permesso di soggiorno).

2. PER I DATORI DI LAVORO:

- **dimostrare di possedere un reddito** non inferiore a
 - 30.000 euro per i settori produttivi agricoltura, allevamento e zootecnia, pesca e acquacoltura e attività connesse;
 - 20.000 euro per i settori del lavoro domestico o di assistenza alla persona in caso di nucleo familiare composto da un solo soggetto percettore di reddito, 27.000 euro in caso di nucleo familiare composto da più soggetti conviventi.

Presentazione delle domande

Con il decreto del Ministero dell'Interno pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 29 maggio 2020 sono state definite sia le procedure che i costi necessari per procedere alla sanatoria. È infatti necessario prima di procedere alla presentazione delle istanze versare i seguenti contributi tramite modello F24:

- **500 euro** per la domanda di regolarizzazione del rapporto di lavoro sommerso, da versare con causale "REDT";
- **130 euro** per il permesso di soggiorno di sei mesi da versare con la causale "RECT".

La presentazione delle istanze è partita dalle ore 7,00 del 1° giugno 2020 e terminerà alle ore 22,00 del 15 agosto 2020.

La domanda per la sanatoria sulla regolarizzazione del rapporto di lavoro

deve essere presentata telematicamente dal datore di lavoro in possesso dello SPID:

- **all'Inps** per i lavoratori italiani o per i cittadini di uno Stato membro dell'Unione europea indicando:
 - il settore di attività;
 - codice fiscale, residenza, data e luogo di nascita ed estremi del documento di riconoscimento in corso di validità del datore di lavoro, se persona fisica, o del legale rappresentante, se persona giuridica e del lavoratore;
 - attestazione del possesso del requisito reddituale;
 - dichiarazione che la retribuzione

convenuta non è inferiore a quella prevista dal contratto collettivo di lavoro di riferimento;

- durata del contratto di lavoro con data iniziale antecedente al 19 maggio 2020 e con data finale successiva alla data di presentazione dell'istanza, se rapporto di lavoro a tempo determinato;
- condizioni contrattuali, retribuzione orario di lavoro e luogo in cui viene effettuata la prestazione di lavoro;
- dichiarazione di aver provveduto al pagamento del contributo forfettario di euro 500 e della marca da bollo di euro 16,00;
- **allo sportello unico per l'immigrazione** all'indirizzo <https://nullaostalavoro.dlci.interno.it> per i lavoratori stranieri indicando:
 - dati identificativi del datore di lavoro e dello straniero con gli estremi del documento di riconoscimento in corso di validità;
 - dichiarazione circa la presenza dello straniero sul territorio nazionale prima dell'8 marzo 2020 risultante da rilievi foto dattiloscopici, dichiarazione di presenza resa, ai sensi della legge 28 maggio 2007, n. 68 o attestazioni costituite da documentazione di data certa provenienti da organismi pubblici;
 - proposta di contratto di soggiorno;
 - attestazione del possesso del requisito reddituale;
 - dichiarazione che la retribuzione convenuta non è inferiore a quella prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento;
 - durata del contratto di lavoro;
 - data della ricevuta di pagamento del contributo forfettario e del codice a barre telematico della marca da bollo di euro 16,00, richiesta per la procedura.

Successivamente all'invio della domanda verrà generata la ricevuta che ne attesta l'avvenuta presentazione da consegnare in copia al lavoratore. Lo Sportello unico per l'immigrazione, dopo aver verificato l'istanza e acquisiti i pareri favorevoli della Questura e dell'Ispettorato territoriale del lavoro, convocherà le parti per l'esibizione della documentazione necessaria all'emersione e la stipula del contratto di soggiorno.

Contestualmente, lo Sportello provvederà all'invio della comunicazione obbligatoria di assunzione e alla consegna al lavoratore del modello per la richiesta di permesso di soggiorno per lavoro subordinato, che dovrà essere poi inviato alla Questura tramite gli uffici postali.

La domanda per ottenere il permesso di soggiorno temporaneo della durata di 6 mesi deve essere presentata dal cittadino straniero alla Questura tramite gli uffici Postali al costo di 30 euro. L'istanza deve contenere:

- copia del passaporto o di altro documento equipollente ovvero dell'attestazione di identità rilasciata dalla rappresentanza diplomatica;
- copia del permesso di soggiorno scaduto di validità, ovvero della dichiarazione/denuncia di smarrimento/furto;
- l'indicazione del codice fiscale;
- la documentazione idonea a comprovare lo svolgimento dell'attività di lavoro nei settori ammessi, in un periodo antecedente al 31 ottobre 2019 (contratto di lavoro o cedolino paga, estratto conto previdenziale, modello UNILAV di assunzione, CU, la stampa dell'estratto conto bancario o postale dal quale risulti l'accredito del pagamento della retribuzione, la fotocopia di assegno bancario emesso per corrispondere la retribuzione, quietanze cartacee relative al pagamento di emolumenti attinenti il rapporto di lavoro, bollettini di pagamento dei contributi Inps per lavoro domestico, oppure estratto conto contributivo del lavoratore e/o del datore di lavoro dal portale Inps, attestazione di pagamento dei contributi per lavoro

domestico mediante sistema PagoPA stampata dal portale Inps, comunicazione di posta elettronica e/o di short message service (SMS) e MyINPS, relative allo svolgimento della prestazione di lavoro occasionale in ambito domestico; qualsiasi corrispondenza cartacea intercorsa tra le parti durante il rapporto di lavoro, proveniente sia dal datore di lavoro sia dal lavoratore, da cui possono ricavarsi gli elementi identificativi delle parti).

- la documentazione attestante la dimora dello straniero;
- la ricevuta attestante l'avvenuto pagamento di euro 130,00 e una marca da bollo di euro 16,00.

Alla consegna del modulo di richiesta del permesso di soggiorno presso lo sportello di Poste Italiane, allo straniero è rilasciata una ricevuta contenente specifiche di sicurezza che gli consentirà di soggiornare sul territorio nazionale e di svolgere attività lavorativa nei citati settori di attività.

Contestualmente lo straniero verrà convocato **presso la Questura** per l'esame della sua richiesta ed il rilascio del permesso di soggiorno temporaneo. Il titolo di soggiorno potrà essere convertito in permesso per motivi di lavoro qualora lo straniero, nel termine di sei mesi, abbia ottenuto un contratto di lavoro nei settori produttivi interessati.

Cause di esclusione dalla procedura di regolarizzazione

Non possono avvalersi delle suddette procedure:

- i datori di lavoro con condanne anche non definitive per caporalato,

favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, sfruttamento della prostituzione, reclutamento di minori per attività illecite, riduzione in schiavitù.

- i cittadini stranieri nei confronti dei quali sia stato emesso un provvedimento di espulsione, che risultino segnalati ai fini della non ammissione nel territorio dello Stato, che risultino condannati o che siano considerati una minaccia per l'ordine pubblico o la sicurezza dello Stato o di uno dei Paesi con i quali l'Italia abbia sottoscritto accordi.

* *Odcec Roma*



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

ANALISI DEL RISCHIO DA CONTAGIO DA SARS-COV-2 NEGLI STABILIMENTI BALNEARI

di Sergio Vianello*

Analisi della situazione esistente

1.1 Misure adottate a livello nazionale ed europeo

Le disposizioni normative che ad oggi vigono in Italia, per quanto concerne le misure di contenimento per l'emergenza COVID-19 relativamente al **settore della balneazione**, fanno riferimento al decreto del presidente del consiglio dei ministri del 17 maggio 2020 (*recante le misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica e disciplinanti la riapertura di negozi al dettaglio e attività di cura della persona, bar, ristoranti, nonché la riapertura degli stabilimenti balneari*) ed alle recentissime integrazioni contenute nel "Rapporto sulle attività di balneazione in relazione alla diffusione del virus Sars-CoV-2" del Gruppo di lavoro Ambiente-rifiuti Covid-19 diffuso dall'Istituto superiore della sanità in data **4 giugno**, in concerto con il Ministero della salute, l'Inail, il Coordinamento di prevenzione della Conferenza Stato-Regioni, alcuni esperti delle Arpa ed altre istituzioni.

Tali disposizioni definiscono la tematica in via definitiva, integrando - e in parte modificando - quanto dettato prima dall'allegato 10 del DPCM del 26 aprile 2020, poi dal decreto ministeriale del 30 aprile 2020 e successivamente dal documento tecnico INAIL/ISS 12 maggio 2020, il quale ha presentato, in linee guida definite, le misure idonee a prevenire il contagio nelle attività ricreative di balneazione e in spiaggia. L'ottica individuata è stata indubbiamente a tutto tondo, avendo, inoltre, preso necessariamente in considerazione, nelle specifiche disposizioni normative, le raccomandazioni dell'Organizzazione Mondiale della Sanità.

Nei suddetti documenti, viene individuata, progressivamente, la possibilità di un graduale allentamento delle misure di contenimento a favore della ripresa economica, nell'ambito della quale è stata stabilita, da parte delle autorità competenti, la ripresa delle attività connesse alla balneazione nel nostro Paese.

Consideriamo di seguito le misure adottate in alcuni paesi europei a noi vicini, nonché le relative previsioni precauzionali.

In Spagna, nella regione dell'Andalusia, il governo locale è, al momento, orientato a consentire l'ingresso con dei limiti fino al 40% dello spazio negli stabilimenti, con controlli di polizia all'ingresso, distanze e divieto di giochi collettivi. Le raccomandazioni sono orientate ovviamente verso l'osservazione di una corretta igiene personale prima e durante l'utilizzo della spiaggia, laddove si precisa che sarebbe importante non rimanere più di quattro ore per evitare assembramenti.

A Barcellona, invece, è previsto un graduale ritorno alla normalità in seguito alla riapertura dei litorali dove è di nuovo consentito fare attività fisica, anche se solo individuale. Sono, altresì, permessi gli sport acquatici come il surf e il paddle boarding. La possibilità di accedere ai litorali e di praticare attività fisica, poi, ha dei precisi limiti di orario, con fasce dedicate agli atleti, agli anziani e ai bambini. Tale disposizione risulta fondamentale per evitare affollamenti nelle tre spiagge più frequentate della città, dove, comunque, ancora non risulta possibile fare il bagno. La possibilità di praticare sport individuali è, invece, consentita dalle 6 alle 10 del mattino e dalle 20 alle 23 la sera.

Nella località balneare spagnola Canet d'en Berenguer, a nord di Valencia, i posti in spiaggia devono essere prenotati tramite *app* scegliendo tra il turno del mattino o del pomeriggio e gli accessi sono sorvegliati con il personale che accompagna al proprio spazio. È importante qui sottolineare che, quando arriverà il via libera alle riaperture, probabilmente a metà giugno, la spiaggia potrà accogliere solo la metà della capienza normale, in modo da garantire il distanziamento sociale. La spiaggia sarà infatti probabilmente divisa in settori, ognuno distante due metri dall'altro, i cui confini saranno contrassegnati da reti e pali. I clienti avranno poi a disposizione uno spazio riservato (*variabile come capienza, posizione e anche costo*). L'arrivo sarà inoltre determinato ad un orario prestabilito, per evitare assembramenti.

Se ci spostiamo in **Croazia**, invece,

la strategia adottata sembra diversa. Il governo locale ha infatti reso noto che non verrà imposto nessun divieto, ma solo precauzioni, con vigili, bagnini, autorità locali e albergatori che dovranno assicurarsi che lettini e teli non siano troppo vicini fra loro. Tra l'altro, il paese ha già aperto i confini ai paesi della Mitteleuropa.

Per continuare l'analisi, in **Francia**, infine, la regola generale è la chiusura secondo le direttive del Ministero dell'Interno, nonostante i Consigli comunali abbiano comunque la facoltà di chiedere la riapertura alle rispettive Prefetture. Va rilevato che, al momento, decine di città sulla costa atlantica hanno operato in questa direzione, mentre in Costa Azzurra e in Corsica si attendono le direttive. Nel frattempo, La Grande Motte è la prima località balneare francese a realizzare un sistema di zone separate per i bagnanti. Adottando un semplice criterio, infatti, la spiaggia è stata suddivisa in settori quadrangolari separati da corde, con un lato aperto sul corridoio di accesso verso il mare.

Inquadramento della problematica

2.1 Inquadramento della problematica relativa al contenimento del contagio da SARS-CoV2 negli stabilimenti balneari

Nel nostro paese, la strategia di gestione del rischio relativa al contenimento del contagio da SARS-CoV2 negli stabilimenti balneari deve tenere conto di vari aspetti che riguardano il sistema integrato delle infrastrutture collegate con la meta di balneazione, gli stabilimenti e le spiagge libere. Inoltre, va sicuramente precisato che determinare l'area utilizzabile dai bagnanti richiede valutazioni specifiche, perché le aree costiere sono molto differenti tra loro. Al riguardo, il recente "Rapporto sulle attività di balneazione in relazione alla diffusione del virus Sars-CoV-2" edito il 31 maggio dall'Istituto superiore della sanità (ISS), ha specificato che con più di 7.000 km di costa ed un elevatissimo numero di aree di balneazione ad alta frequentazione, il rischio riconducibile al turismo balneare, anche a seconda dei differenti indici sanitari valutati a livello regionale e locale, può diventare importante, soprattutto a causa di affollamenti, spostamenti, vicinanza e contatto. Scarsa potenzialità invece, viene

rilevata per il rischio correlato alla potenziale contaminazione delle acque, da reflui o da escreti infetti presenti a monte dell'area di balneazione o diffusi da imbarcazioni.

Le linee guida INAIL/ISS relative al settore avevano già definito, a maggio, la necessità di un'adozione, da parte delle autorità locali, di piani che permettessero di prevenire l'affollamento delle spiagge, recependo in buona sostanza le disposizioni precedenti contenute nel DPCM del 26 aprile 2020. È certamente possibile notare come tali disposizioni siano state assorbite nel DPCM del 17 maggio 2020 che ha deliberato circa il riavvio delle attività produttive, dettando una sorta di check list relativa agli indirizzi operativi nazionali relativi alle misure di prevenzione negli stabilimenti balneari, ad eccezione, come vedremo, delle disposizioni relative al distanziamento sociale e alla distanza minima interpersonale, che sono state modificate, anche in seguito ad un accordo Stato-Regioni che è intervenuto a rimodulare ipotesi e possibilità.

Le recenti indicazioni dell'ISS per i bagnanti e i gestori di stabilimenti, poi, non hanno fatto altro che puntualizzare e specificare la necessità di misure di prevenzione, introducendo anche importanti norme ambientali, come la vigilanza su eventuali scarichi illeciti di reflui nei corpi idrici (*mare, fiumi, laghi*), il controllo degli impianti di depurazione e sugli scarichi da imbarcazioni, l'applicazione delle norme di controllo delle acque di balneazione.

È qui importante precisare, comunque, che il DPCM 17 maggio 2020 ha segnato sì il riavvio delle attività degli stabilimenti balneari, ma pur sempre a condizione che le singole regioni e province autonome accertino, in itinere, la compatibilità dello svolgimento delle suddette attività con l'andamento della situazione epidemiologica nel proprio territorio.

Il decreto stabilisce inoltre la necessità di individuare, a livello locale, protocolli o linee guida applicabili idonei a prevenire o ridurre il rischio di contagio nel settore, nel rispetto di quanto previsto a livello nazionale disciplinanti, nello specifico, l'accesso agli stabilimenti balneari e gli spostamenti all'interno dei medesimi, le modalità di utilizzo degli spazi comuni, la distribuzione e il distanziamento delle

postazioni da assegnare ai bagnanti, le misure igienico-sanitarie per il personale e per gli utenti e tutte le restanti disposizioni relative in materia.

Si rimanda dunque, nella specificità, alle Ordinanze delle diverse Regioni italiane che hanno deliberato in materia. Tra tutte, è qui possibile prendere in considerazione, a titolo esemplificativo, l'ultima Ordinanza della Regione Lombardia datata 29 maggio 2020, "*ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza*", che recepisce, in buona sostanza, le disposizioni di prevenzione nazionali, portando, comunque, delle discrete precisazioni circa le modalità di rilevamento della temperatura corporea del personale prima dell'accesso al posto di lavoro (*che rimangono comunque valide anche per i clienti*), ribadendo, altresì, il concetto fondamentale dell'importanza dell'informazione e della responsabilizzazione individuale da parte dei singoli individui nell'adozione di comportamenti rispettosi delle regole previste.

Esaminiamo adesso nel dettaglio le principali misure di prevenzione che sono state definite.

Al riguardo, possiamo certamente affermare che viene proposto un utilizzo di tecnologie innovative per consentire l'accesso contingentato agli stabilimenti balneari e alle spiagge attrezzate e viene suggerita la prenotazione obbligatoria, eventualmente anche online e per fasce orarie.

Tale prenotazione può certamente definirsi come un utile strumento organizzativo al fine della sostenibilità e della prevenzione di assembramenti, configurandosi anche come un'ottima modalità di registrazione degli utenti, allo scopo di rintracciare, in ottica retrospettiva, eventuali contatti a seguito di contagi.

Nel DPCM del 17 maggio 2020 e nell'ultimo documento ISS, si sottolinea l'importanza di mantenere l'elenco delle presenze per un periodo di 14 gg, nel rispetto della normativa sulla privacy.

Per quanto riguarda i sistemi di pagamento, è raccomandato invece l'utilizzo di modalità veloci con carte contactless o attraverso portali/app web.

Le disposizioni prevedono poi la necessità di differenziare, ove possibile, i percorsi di

entrata e uscita, attraverso la previsione di una segnaletica chiara, e di regolamentare gli accessi e gli spostamenti sulle spiagge, anche attraverso percorsi dedicati.

Non solo: nel DPCM si introduce la possibilità della promozione di un accompagnamento all'ombrellone da parte di uno "steward di spiaggia" o, comunque, del personale dello stabilimento adeguatamente preparato che possa illustrare ai clienti le misure di prevenzione da rispettare.

Il recente documento ISS sottolinea poi l'invito a utilizzare cartellonistica e locandine (*in varie lingue e dunque comprensibili anche per utenti di altre nazionalità*) con le regole comportamentali per i fruitori delle aree di balneazione e i bagnanti, allo scopo di prevenire e controllare i rischi.

Ma nel DPCM figurano anche altre novità fondamentali. Una di queste è la necessità di *protezione della postazione dedicata alla cassa*, la quale potrà essere dotata di barriere fisiche, come schermi separatori, ma, in alternativa, il personale dovrà in ogni caso indossare la mascherina e avere a disposizione gel igienizzante per le mani.

L'altra novità introdotta è rappresentata dalla **facoltà** di rilevare, tramite idonea attrezzatura, la temperatura corporea, impedendo l'accesso allo stabilimento, nel caso essa risulti superiore ai 37,5 °C.

Per quanto riguarda invece il corretto distanziamento sociale in spiaggia, se nell'iniziale documento INAIL/ISS la distanza minima consigliata tra le file degli ombrelloni veniva definita come pari a **cinque metri** e quella tra gli ombrelloni della stessa fila a quattro metri e mezzo, nel DPCM del 17 maggio 2020 si è determinata la necessità di assicurare un distanziamento tra gli ombrelloni (o altri sistemi di ombreggio) in modo da garantire una superficie di almeno 10 metri quadrati per ogni ombrellone, specificando, al contempo, che tale previsione debba essere rispettata indipendentemente dalla modalità di allestimento della spiaggia (per file orizzontali o a rombo).

Il DPCM precisa, inoltre, che tra le attrezzature di spiaggia (*lettini e sedie a sdraio*), nel caso in cui esse non siano posizionate nel posto ombrellone, deve essere garantita una distanza di almeno 1,5 m, modificando le previsioni delle linee guida che fissavano

tale distanza minima nella misura di 2m. È proprio sulla questione del distanziamento sociale che si rilevano le principali **differenze fra il documento tecnico e il DPCM, laddove ad esempio le linee guida INAIL/ ISS** stabilivano che per la fruizione di servizi igienici e docce avrebbe dovuto essere rispettato il distanziamento sociale di almeno 2 metri (*a meno che non fossero previste barriere separatorie fra le postazioni*), mentre il decreto più recente fissa tale distanza ad almeno 1 metro.

Il DPCM, infatti, sottolinea qui l'importanza di riorganizzare gli spazi, per garantire l'accesso allo stabilimento in modo ordinato, al fine di evitare assembramenti di persone e di assicurare il mantenimento del distanziamento minimo tra gli utenti.

Si evidenzia, in ogni caso, la presenza di alcune eccezioni, come quelle relative alle persone che in base alle disposizioni vigenti non siano soggette al distanziamento interpersonale (*membri dello stesso gruppo familiare o conviventi e accompagnamento di minori di anni sei o persone disabili*), laddove si precisa che questo ultimo aspetto afferisce alla responsabilità individuale.

A tal riguardo, l'ultimo documento ISS tratta specificamente della necessità di garantire il distanziamento interpersonale di almeno 1 metro tra persone non appartenenti allo stesso nucleo familiare, in ogni circostanza, e dunque anche durante la balneazione.

Il DPCM continua poi con le disposizioni consigliando di privilegiare l'assegnazione dello stesso ombrellone ai medesimi occupanti che soggiornano per più giorni e precisando che tali distanze potranno essere derogate per i soli membri del medesimo nucleo familiare o co-abitante.

Per le cabine, invece, si chiarisce che l'uso promiscuo è vietato, sempre ad eccezione dei membri del medesimo nucleo familiare o per soggetti che condividano la medesima unità abitativa.

In ogni caso, è certamente necessaria l'igienizzazione e la disinfezione. Per quanto riguarda i prodotti igienizzanti per le mani, ad esempio, si precisa e si ribadisce fermamente la necessità di renderli disponibili, sia per i clienti che per il personale, anche in più punti dell'impianto. Risulta fondamentale dunque fornire disinfettanti e DPI adeguati

al personale (mascherine, schermi facciali, guanti) e utilizzare obbligatoriamente DPI in caso di contatti ravvicinati con bagnanti e attività a rischio.

Rispetto alle iniziali linee guida, si continua poi a raccomandare una regolare e frequente pulizia e disinfezione delle aree comuni (*spogliatoi, cabine, docce, servizi igienici, etc.*) che deve essere comunque assicurata dopo la chiusura dell'impianto.

Nel DPCM si introduce anche l'osservazione per cui le attrezzature come lettini, sedie a sdraio, ombrelloni etc. debbano essere disinfettati ad ogni cambio di persona o nucleo familiare e si determina, in modo chiaro, il dovere di eseguirne la sanificazione a ogni fine giornata.

Al riguardo, il "Rapporto sulle attività di balneazione in relazione alla diffusione del virus Sars-CoV-2" dell'ISS sottolinea, comunque, di non trattare in alcun caso spiagge, terreni, arenili o ambienti naturali con prodotti biocidi.

Andando avanti con l'analisi, si rende noto che le pratiche di attività ludico-sportive che possono dar luogo ad assembramenti e giochi di gruppo sono da evitare e, per lo stesso motivo, deve essere inibito l'utilizzo di piscine eventualmente presenti all'interno dello stabilimento.

Al contempo, il DPCM introduce una puntualizzazione, per la quale gli sport individuali che si svolgono in spiaggia, come i racchettoni, o in acqua (*è il caso del nuoto, surf, windsurf, kitesurf*) possono essere praticati regolarmente, ovviamente nel rispetto delle misure di distanziamento interpersonale. Per gli sport di squadra come il beach-volley e il beach-soccer, invece, sarà necessario rispettare le disposizioni delle istituzioni competenti.

Il recente documento ISS specifica poi il divieto di qualsiasi forma di aggregazione che possa creare assembramenti, quali, tra l'altro, attività di ballo, feste, eventi sociali, degustazioni a buffet. Interdetti anche gli eventi musicali con la sola eccezione di quelli esclusivamente di "ascolto" con postazioni sedute che garantiscano il distanziamento interpersonale.

Nel documento è ribadita la necessità di rispettare tutta una serie di indicazioni

quali: la garanzia, in ogni circostanza, della vigilanza sulle norme di distanziamento sociale dei bambini, il generale rispetto del distanziamento interpersonale di almeno 1 metro, l'osservazione delle buone norme di igiene personale, inclusa la pulizia e la disinfezione frequenti delle mani, l'attenzione all'igiene respiratoria, laddove per starnutire e/o tossire è necessario farlo in fazzoletti di carta o nel gomito, l'uso, in generale, di mascherine quando le misure di distanziamento siano di difficile mantenimento.

Per quanto concerne invece le **spiagge libere**, le iniziali linee guida INAIL/ISS avevano già stabilito la necessità di **fare riferimento a decisioni locali**, tenendo conto delle specifiche caratteristiche di queste aree. Tale previsione è stata confermata poi dalle più recenti disposizioni. Nello specifico, dovranno, al riguardo, essere definite puntualmente a livello locale le modalità di accesso e di fruizione, individuando quelle più idonee ed efficaci e dovranno essere affissi nei punti di accesso alle spiagge libere cartelli in diverse lingue, contenenti indicazioni chiare sui comportamenti da tenere, in particolare relativamente al distanziamento sociale di almeno 1 metro ed al divieto di assembramento.

Andrà altresì mappato e tracciato il perimetro di ogni allestimento (ombrellone/sdraio/sedia), ad esempio con posizionamento di nastri, che sarà codificato rispettando le regole previste per gli stabilimenti balneari. Questo permetterà agli utenti un corretto posizionamento delle attrezzature proprie, nel rispetto del distanziamento, al fine di evitare l'aggregazione.

Tale previsione permetterà di individuare il massimo di capienza della spiaggia, definendo in tal modo turnazioni orarie, e la prenotazione di spazi codificati, anche attraverso utilizzo di app/piattaforme on line. Tale modalità favorirà anche il contact tracing nell'eventualità di un caso di contagio.

Inoltre, dovranno essere valutate disposizioni volte a limitare lo stazionamento dei bagnanti sulla battigia per evitare assembramenti e assicurate opportune misure di pulizia della spiaggia e di igienizzazione delle attrezzature

comuni, come ad esempio i servizi igienici, se presenti.

Si precisa che la gestione di tali spiagge dovrà essere affidata ad enti/soggetti che possano utilizzare personale adeguatamente formato, valutando altresì la possibilità di coinvolgimento di associazioni di volontariato e soggetti del terzo settore, anche al fine di informare gli utenti sui comportamenti da seguire.

2.2 Indicazioni per le figure professionali operanti negli stabilimenti balneari

In merito alle misure di prevenzione e protezione a carico dei lavoratori citate nel documento tecnico dell'ISS-INAIL, riprese nel DPCM del 17 maggio 2020, viene suggerito, oltre ad un'informazione generale sul rischio SARS-CoV-2, di impartire anche un'informazione focalizzata verso specifiche norme igieniche da rispettare nonché all'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale anche durante la vestizione/ svestizione. Viene suggerito altresì di lavare frequentemente le mani tramite dispenser con soluzione alcolica.

Il personale addetto ad attività amministrative e gli operatori di cassa dovranno indossare mascherina chirurgica e per questi ultimi sarà necessario prevedere barriere di separazione tramite separatori in plexiglas. Il personale addetto alle attività di allestimento e rimozione di ombrelloni e sdraio dovrà utilizzare guanti in nitrile.

Relativamente all'attività di salvamento in mare svolta dall'assistente bagnanti, invece, viene raccomandato di eseguire le sole operazioni di compressioni toraciche senza ventilazioni, valutando il respiro soltanto guardando il torace della vittima senza avvicinare il proprio volto a quest'ultima. Qualora fosse disponibile un Defibrillatore Automatico Esterno è raccomandato di utilizzarlo seguendo la procedura standard di defibrillazione meccanica. Al termine della Rianimazione Cardio Polmonare, il soccorritore deve lavare accuratamente le mani con acqua e sapone o con gel a base di alcool. Si raccomanda altresì di lavare gli indumenti.

Indicazioni ribadite anche dal Ministero della salute, Direzione generale della prevenzione sanitaria, Ufficio 4, nella "Circolare n. 19334 del 5 giugno 2020 - Indicazioni emergenziali

per il contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nelle operazioni di primo soccorso e per la formazione in sicurezza dei soccorritori".

Discussione

3.1 Discussione della problematica relativa al contenimento del contagio da SARS-CoV-2 negli stabilimenti balneari

Ad una prima valutazione da parte delle società gestori degli stabilimenti balneari delle iniziali linee guida messe a punto dall'INAIL/ISS relative al contenimento del contagio da SARS-CoV-2, si era evidenziato lo scontento dei diretti interessati, che, generalmente, avevano affermato che con tali disposizioni, il 50 per cento delle strutture probabilmente non avrebbe riaperto la stagione.

Nonostante il DPCM abbia provveduto a delineare regole più definite e forse meno stringenti, per la maggior parte dei rappresentanti delle associazioni di categoria a livello locale, i dubbi riguardo l'organizzazione delle strutture restano tutt'oggi.

Alcune incertezze, infatti, sono state sollevate, ad esempio, circa l'eccessiva genericità delle norme che prevedono la regolare e frequente sanificazione di spazi e attrezzature, l'evitamento dei giochi di squadra e delle attività che possono creare assembramenti e la garanzia, nell'effettivo, del mantenimento della distanza interpersonale.

Inoltre, alcuni dubbi sono stati sollevati circa la gestione degli spazi comuni: per raggiungere il bar infatti, spesso si passa dalla zona ristorante, con una conseguente promiscuità degli spazi. Va comunque detto che per il settore, esiste, in ogni caso, la necessità di rifarsi ai protocolli emanati per i bar e ristoranti.

Alcune perplessità rimangono, al riguardo, anche circa l'uso delle piscine, le aree giochi dei bambini e il metodo di accettazione dei clienti.

Ci si interroga poi su chi debba svolgere le funzioni di controllo all'interno dello stabilimento e su chi abbia la responsabilità formale per poter riprendere il cliente in

caso sbagli.

Lorenzo Marchetti, presidente regionale CNA balneari, ritiene che sarebbe opportuna la più corretta e precisa informazione possibile al riguardo, per poter garantire, a residenti e turisti, la massima sicurezza, laddove la tutela della persona si configura come una priorità.

La necessità dei controlli, anche sulle spiagge libere, è poi sottolineata anche da Fabrizio Lotti, presidente dei balneari toscani di Confesercenti, che specifica come sia importante anche impedire l'accesso al litorale attraverso i bagni privati per limitare il passaggio di troppe persone insieme.

Sempre per quanto riguarda le spiagge libere, secondo quanto afferma Antonio Decaro, presidente dell'Anici, ci sarebbe un generale scontento anche dei Sindaci, che avrebbero la responsabilità di garantire la corretta applicazione delle norme di distanziamento in questi tratti di spiaggia.

Invece, relativamente alle tematiche dei prezzi e dei conseguenti possibili rincari, nonché circa le previsioni sulla possibile affluenza, Gianmarco Oneglio, responsabile regionale Liguria della Fiba Confesercenti, si dice convinto che, in buona sostanza, non ci saranno grossi aumenti di prezzo, ma che purtroppo saranno le strutture più piccole a soffrire maggiormente, a causa della loro maggiore difficoltà a compensare i costi supplementari.

In ogni caso, si percepisce una cauta fiducia, prevedendo una discreta affluenza di connazionali e di stranieri.

Positive anche le prime impressioni di Maurizio Rustignoli, presidente di Fiba Confesercenti, che, infine, in una sua recente nota, sottolinea come gli stabilimenti balneari, nel lungo weekend appena trascorso (*quello del ponte del 2 giugno*), abbiano riaperto in buona parte d'Italia.

Nonostante la prevedibile e fisiologica minore affluenza, la ripresa è dunque certamente possibile, e ciò è indubbiamente un ottimo segnale, se si pensa che soltanto a fine marzo/inizio aprile poteva essere alquanto improbabile poter aprire la spiaggia e far partire la stagione.

I protocolli di sicurezza da parte degli stabilimenti sono dunque sicuramente attuabili, se pur con costi e attenzioni in più.

Conclusioni

Allo stato attuale, in definitiva, sembra che nonostante le disposizioni precauzionali includibili, ci siano buone prospettive di poter ripartire con la stagione balneare, tutelando sia le ragioni di sicurezza che quelle di imprenditorialità.

Complice anche il bel tempo, il primo fine settimana utile di giugno per fare una (prima) valutazione, ha registrato una affluenza discreta nelle spiagge, rilevando, al contempo, come le persone siano state rispettose delle regole, recandosi nello stabilimento anche per toccarne con mano l'effettiva organizzazione. Adirittura, ci sono state anche diverse prenotazioni per l'estate, nelle aree turistiche.

Resta fondamentale, comunque, la raccomandazione al buon senso nei comportamenti individuali, come l'obbligo della mascherina nei luoghi comuni e al chiuso e l'osservazione del distanziamento di almeno 1 metro, con un particolare focus sulla vigilanza dei bambini.

La raccomandazione alla responsabilità personale rimane valida ancor di più nelle spiagge libere, laddove si raccomanda di pulire e sanificare lettini, ombrelloni, sdraio, sedie, teli. Questa operazione è a carico infatti dei cittadini: la sanificazione dovrebbe essere effettuata ogni volta, prima dell'utilizzo delle attrezzature e dei teli da mare.

E ancora, rispettare le distanze interpersonali, quelle tra ombrelloni e asciugamani, lavarsi spesso le mani e indossare le mascherine (è obbligatorio portarle con sé).

Importante al riguardo anche la previsione di necessari controllori, per garantire

il rispetto delle regole (anche se non ci sono disposizioni definitive in merito) e la chiusura notturna delle spiagge per evitare affollamenti, previsione già valida in alcune Regioni, come la Toscana.

** Ordine degli Ingegneri Milano - Osservatore esterno commissione lavoro Odcec Milano*

Bibliografia:

Iavicoli S., Boccini F., Persechino B., Rondinone B.M., Valenti A., Bertinato L., Bonadonna L., Lucentini L., Rossi P (2020). Documento tecnico sull'analisi di rischio e le misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nelle attività ricreative di balneazione e in spiaggia. Istituto Nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL).

Decreto DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 17 maggio 2020. Disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19.

RAPPORTO ISS COVID-19 • n. 36/2020 Indicazioni sulle attività di balneazione in relazione alla diffusione del virus SARS-CoV-2 Gruppo di Lavoro Ambiente-Rifiuti COVID-19.

MINISTERO DELLA SALUTE, Direzione generale della prevenzione sanitaria, Ufficio 4, nella "Circolare n. 19334 del 5 giugno 2020 - Indicazioni emergenziali per il contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nelle operazioni di primo soccorso e per la formazione in sicurezza dei soccorritori".

Sitografia:

<https://tg24.sky.it/mondo/2020/05/08/coronavirus-riapertura-spiagge-spagna>
SKY tg24

<https://europa.today.it/attualita/croazia-spagna-coronavirus-turisti.html>

Europa Today

<http://www.rainews.it/dl/rainews/media/Distanza-sociale-sulla-spiaggia-dalla-Francia-una-soluzione-minimalista-ae0e2022-2710-4799-ba3e-da634da65220.html>
RAINEWS

<https://qds.it/fase-2-da-inail-e-iss-le-linee-guida-impossibili-su-ristorazione-e-balneazione-cosi-80-per-cento-non-riapriranno>

QdS.it

https://www.ansa.it/sito/notizie/economia/2020/05/12/fase-2-inail-iss-negli-stabilimenti-con-prenotazione_1cf64a35-6b93-4a2e-b887-20f387fd72f.html

ANSA

<http://www.rainews.it/dl/rainews/media/A-Barcellona-spiagge-aperte-ma-non-troppo-Le-tre-fasi-della-Spagna-dopo-la-quarantena-a8a18791-9792-4ba9-9671-4a1324eaa468.html#foto-1>

RAINEWS

https://www.ansa.it/emiliaromagna/notizie/2020/04/14/la-romagna-pensa-a-steward-da-spiaggia-anti-covid_16286815-858b-4fa4-bd86-60d9366aa8de.html

ANSA

<https://it.euronews.com/amp/2020/05/14/covid-19-i-francesi-possano-tornare-in-spiaggia-ma-a-certe-condizioni-coronavirus-francia>

EURONEWS

https://www.ansa.it/presrelease/puglia/anci_puglia/2020/06/05/anci-spiagge-decarbasta-decisioni-su-testa-dei-sindaci-brusaferro-venga-a-controllare-con-noi_6ab6dd5b-a52e-47e6-85dc-514318622219.html

ANSA

<http://www.fibaconfesercenti.it/rustignoli-fiba-cauto-ottimismo-per-stagione-balneare-vita-di-spiaggia-ci-sara.html>

FIBA

<http://www.fibaconfesercenti.it/toscana-lettini-sanificati-mascherine-e-niente-partite-di-calcio-cosi-alla-spiaggia-libera.html>

FIBA

<http://www.fibaconfesercenti.it/i-balneari-della-riviera-vanno-in-ordine-sparso-ma-cerberemo-di-limitare-gli-aumenti.html>

FIBA

<http://www.fibaconfesercenti.it/via-il-6-giugno-alla-stagione-balneare-in-sicilia-raggiunto-l-92-80-99-accordo.html>

FIBA

<http://www.fibaconfesercenti.it/fiba-massa-e-carrara-tutti-al-mare-ma-non-si-sa-ancora-come.html>

FIBA



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 CONFISAL sulla base di quanto stabilito dai CCNL stipulati.

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

La disciplina del lavoro della gente di mare

FONDO SOLIMARE

di *Graziano Vezzoni**

Il Fondo Solimare nasce da un accordo del 24 marzo 2014 tra Confitarma, Fedarlinea, Federimorchiatore ed i sindacati Filt Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti che in attuazione dell'articolo 3, c.4 della legge 28/06/2012 n.92, istituiscono un Fondo di Solidarietà bilaterale del settore marittimo. Il predetto accordo è stato recepito nel 2015 dal decreto Interministeriale n. 90401 ed infine è stato rivisitato nel 2015 con il decreto legislativo n. 148 il quale revisiona il Fondo Solimare in base al dettato dall'art. 26 del medesimo decreto e viene ridotto da quindici a cinque il numero dei dipendenti in forza necessari per aderire al fondo. Il Fondo provvede ad attuare interventi a tutela del reddito del personale marittimo e del personale amministrativo delle imprese armatoriali con più di cinque dipendenti, restano escluse quelle imprese (es. società del gruppo Ferrovie dello Stato) già obbligate al finanziamento di altri Fondi di solidarietà. Il Fondo Solimare ha lo scopo di intervenire, mediante erogazione di un assegno ordinario a proprio carico, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa in relazione alle cause previste dalla normativa in materia di cassa integrazione:

- situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti;
- situazioni temporanee di mercato;
- riorganizzazione aziendale;
- crisi aziendale.

I beneficiari dell'assegno ordinario sono i lavoratori marittimi e il personale amministrativo di terra delle imprese armatoriali, ivi compresi gli apprendisti con contratto professionalizzante ed esclusi i dirigenti. L'accesso all'assegno ordinario non è subordinato al possesso, in capo al lavoratore, di alcuna anzianità aziendale. Durante il periodo di percezione della integrazione salariale non è prevista l'erogazione dell'assegno per il nucleo familiare per contro, ed è una peculiarità di questo settore, ai lavoratori non coinvolti

nella procedura è consentita l'effettuazione di lavoro straordinario stante la speciale natura della prestazione lavorativa svolta a bordo e conseguente alle esigenze dell'esercizio commerciale del mezzo navale. Il lavoratore decade dal diritto all'integrazione salariale qualora inizi a svolgere un'altra attività lavorativa anche autonoma.

Per i periodi di erogazione dell'assegno ordinario, il Fondo è tenuto al versamento della contribuzione alla gestione d'iscrizione dei lavoratori interessati al trattamento, contribuzione calcolata nella misura in cui sarebbe spettata al lavoratore sulla base delle ore normali di lavoro ancorché non prestate.

Le domande di accesso all'assegno ordinario sono esaminate dal Comitato di Amministrazione del Fondo che ne delibera l'ammissione secondo l'ordine cronologico di presentazione e nel rispetto del vincolo di disponibilità economica. L'assegno dovuto è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate al netto dell'aliquota contributiva prevista per gli apprendisti. L'assegno ordinario deve essere erogato per una durata massima non inferiore ad un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile e comunque per un periodo non superiore ad un anno. In caso di ricorso alle causali della CIGO, l'assegno ordinario può essere corrisposto fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabili trimestralmente fino a un massimo di 52 settimane; in caso di ricorso alla CIGS (riorganizzazione e crisi aziendale), l'assegno ordinario può essere corrisposto per un massimo di 12 mesi, anche consecutivi, in un biennio mobile. Il datore di lavoro che abbia fruito di 52 settimane consecutive di assegno ordinario, può riproporre una nuova domanda, per la medesima unità produttiva, solo qualora siano trascorse almeno 52 settimane di normale attività lavorativa. La durata massima del trattamento di questo ammortizzatore sociale non può superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.

Le aziende interessate devono presentare un'apposita domanda non prima di 30

giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della stessa. Entrambi i termini hanno natura ordinatoria, pertanto il mancato rispetto degli stessi non determina la perdita del diritto alla prestazione ma uno slittamento del termine di decorrenza con conseguente mancata erogazione dell'ammortizzatore per il periodo non coperto da domanda.

Gli ammortizzatori sociali vanno richiesti per ogni Unità produttiva e quindi è necessario comprendere bene tale concetto stante il particolare settore produttivo. Il termine "Unità produttiva" viene introdotto dal d.lgs 148/2015 (art. 1 c.2 e art. 4 commi 1 e 2) e viene illustrato dall'Inps con diverse circolari in cui l'Istituto definisce l'Unità produttiva come lo stabilimento o la struttura finalizzata alla produzione di beni o all'erogazione di servizi che presenta congiuntamente i seguenti requisiti:

- ha un'autonomia finanziaria o tecnico funzionale;
- è idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una fase completa dello stesso;
- ha maestranze adibite in via continuativa.

Nella circolare Inps n. 173/2017, l'Istituto precisa che l'Unità produttiva per l'applicazione del Fondo Solimare si identifica con la nave a condizione che la stessa presenti congiuntamente le caratteristiche di autonomia organizzativa o tecnico funzionale, vi sia lo svolgimento a bordo di un ciclo produttivo o di una fase di esso e sia assegnato un equipaggio in via continuativa. L'art. 172 bis, c.1 del codice della navigazione amplia queste indicazioni e sancisce che, previa autorizzazione da parte dell'autorità marittima, l'armatore può essere esentato dall'annotazione di imbarco e sbarco dei marittimi e quindi possa essere autorizzato dall'Inps a tenere un'unica posizione contributiva per tutte le navi, ovvero più posizioni contributive per gruppi di navi rendendo quindi più di difficile individuazione l'unità produttiva. L'Istituto autorizza un'unica posizione contributiva per le navi o per gruppi di navi di cui all'art. 172 bis a condizione che siano rispettati i seguenti punti:

- il regolare adempimento contributivo da parte dell'armatore per le navi armate;
- le navi che devono confluire alla posizione unificata devono essere dello stesso tipo e praticare lo stesso genere di navigazione e applicare, per l'equipaggio imbarcato, lo stesso Ccnl;
- la corretta e aggiornata tenuta dei documenti di bordo da parte dell'armatore sulla base delle note di imbarco e sbarco compilate dall'armatore medesimo e vistate dalla competente Autorità Marittima.

Identificata l'Unità produttiva l'impresa armatoriale che intende avvalersi delle prestazioni del Fondo Solimare è tenuta a darne comunicazione alle associazioni datoriali e alle segreterie sindacali nazionali e regionali competenti e, dove esistenti, alle rappresentanze sindacali aziendali; in detta comunicazione devono essere indicate:

- le cause che hanno determinato la situazione di eccedenza del personale. Se la causa è la conseguenza dell'emanazione di atti amministrativi che abbiano comportato la sospensione dell'attività, si rientra nell'ambito della non imputabilità della crisi all'armatore né ai marittimi;
- la durata prevedibile di tale situazione, il numero di lavoratori interessati, i loro profili professionali e la previsione di costo della prestazione richiesta.

Entro sette giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, su richiesta delle segreterie sindacali nazionali o regionali competenti, si procede ad un esame congiunto tra le parti. Se l'impresa convoca le sigle sindacali per la consultazione ma queste non rispondono entro il suddetto termine, la procedura sindacale si intende esperita. Ove venga attivata la procedura sindacale questa deve concludersi entro 25 giorni dalla data di invio della comunicazione. Adempiuta la procedura sindacale, sia con accordo che senza accordo, l'impresa armatoriale potrà presentare la richiesta di assegno ordinario al Fondo. Ai fini istruttori è necessario allegare, per dare contezza dell'assolvimento degli obblighi di informazione e consultazione sindacale, le comunicazioni preventive e le relative ricevute delle raccomandate a/r o delle Pec o la presentazione della copia del verbale

di consultazione, anche in caso di mancato accordo. L'espletamento di sopraddetta procedura costituisce una condizione di ammissibilità della domanda.

Una volta deliberata la concessione dell'intervento da parte del Comitato amministratore del Fondo, la struttura Inps competente in base all'Unità produttiva, rilascia un'autorizzazione propedeutica alla corresponsione del trattamento economico. L'autorizzazione viene comunicata all'azienda e contemporaneamente resa disponibile nel cassetto bidirezionale dell'Inps. L'assegno ordinario deve essere erogato ai dipendenti direttamente dal datore di lavoro ed è rimborsato dall'Inps mediante conguaglio con i contributi dovuti. La richiesta di conguaglio da parte del datore di lavoro, a pena di decadenza, deve essere effettuata entro sei mesi dalla emissione dell'autorizzazione.

Odcec Lucca



LA PRIVACY E LO STUDIO PROFESSIONALE: L'APPROCCIO BASATO SUL RISCHIO

*di Stefano Bacchiocchi**

Con l'introduzione del GDPR (regolamento UE 679/2016) si pone con forza l'accento sulla "responsabilizzazione" (c.d. accountability) del titolare del trattamento, cioè sull'adozione di comportamenti ed adempimenti tali da dimostrare, anche a posteriori, la concreta adozione di misure finalizzate ad assicurare l'applicazione della normativa.

In altre parole, i titolari del trattamento hanno il compito (non facile) di decidere autonomamente le modalità con le quali rispettare tale normativa.

Questo approccio legislativo, basato sul rischio, non è nuovo: basti pensare alle altre normative di derivazione europea come, ad esempio, l'antiriciclaggio.

Di fatto non esiste più un elenco di cose da fare, così come non esistono più adempimenti standard.

A questi principi di ordine generale spesso si accompagnano sanzioni elevatissime che non tengono conto concretamente delle dimensioni dell'organizzazione che le deve applicare: in altre parole, la stessa normativa si applica sia alla grande multinazionale sia al piccolo studio di provincia.

Tuttavia vi è la possibilità di costruirsi una serie di procedure ed adempimenti pensati in modo "sartoriale", ossia modellati sulle specifiche caratteristiche di ogni organizzazione.

In questo articolo si proverà a dare qualche indicazione pratica per riuscire a calare questi principi di ordine generale nei nostri studi professionali.

Tra i criteri che il titolare del trattamento deve seguire per raggiungere l'obiettivo di attuare l'approccio basato sul rischio è la c.d. «protezione dei dati by default and by design»: la necessità di costruire la propria organizzazione prevedendo immediatamente le garanzie indispensabili per tutelare i diritti degli interessati.

Da ciò si evince la prima indicazione di ordine pratico: bisogna studiare attentamente i flussi di dati personali sia in entrata sia in uscita fin da subito, prima di

porre in essere il trattamento stesso.

Questa attività è bene che sia fatta con personale competente e/o dopo un attento studio della normativa ed una ricognizione di tutti gli aspetti coinvolti: le tipologie e le quantità di dati trattati, i soggetti coinvolti, le infrastrutture (fisiche e informatiche), la contrattualistica e così via.

Già da queste poche righe dovrebbe essere evidente che si richiede uno sforzo notevole.

Purtroppo, o per fortuna, la normativa privacy è fatta di principi, non di adempimenti; da un lato, infatti, ci permette una configurazione ad hoc, dall'altro lato richiede tempo e competenze specifiche.

Un ulteriore aspetto che deve essere chiarito fin da subito è che, non essendoci una lista predefinita di adempimenti, è virtualmente impossibile essere certi di essere "a norma". Come fare quindi a dimostrare (magari ex post) di aver fatto tutto il possibile per rispettare la normativa e quindi di aver utilizzato un approccio "basato sul rischio"? Il mio consiglio è di fare quello a cui siamo già abituati in quanto professionisti: tenere traccia di tutte le attività, anche prodromiche e meramente introduttive; sistematicamente e per iscritto.

Ad esempio: se facciamo formazione periodica ai nostri dipendenti, è opportuno predisporre fogli di firma, programmi predefiniti e calendarizzati, attestati e così via.

Di nuovo, appare subito evidente come i piccoli studi siano più in difficoltà con questi adempimenti che spesso esulano dalle normali attività professionali; tuttavia, è possibile accedere a competenze di alto livello in maniera piuttosto semplice, ancorché a pagamento, affidandosi ad un Responsabile della protezione dei Dati (cd. DPO *data protection officer*) di cui abbiamo parlato su queste stesse pagine (numero luglio-agosto 2018).

Ma cosa si intende esattamente per "approccio basato sul rischio"? Trattasi del rischio di impatti negativi sulle libertà e i diritti degli interessati.

In altre parole, maggiore è la possibilità di impatti negativi per gli interessati, più gli adempimenti, le garanzie, i presidi di sicurezza, ecc. dovranno essere adeguati al

rischio.

Da questa definizione discende il secondo consiglio pratico: c'è bisogno di un'analisi preventiva anche per individuare e mitigare i rischi connessi allo specifico trattamento di dati.

Ossia, dovrà essere messo in atto uno specifico processo di valutazione che faccia emergere non solo i rischi evidenti ma anche quelli solo potenziali.

Conseguentemente bisognerà predisporre (possibilmente nero su bianco) le misure di sicurezza che si intendono adottare per eliminare o mitigare il rischio rilevato.

Di nuovo, non esistono indicazioni standard: a volte basterà un antivirus, in altre occasioni bisognerà eseguire un aggiornamento totale della rete informatica, altre volte ancora si dovranno rivedere le contrattualistiche ecc.

Questa fase è estremamente delicata: i titolari del trattamento sono infatti tenuti non soltanto a garantire l'osservanza della normativa, ma anche a dimostrare in concreto in che modo essa venga rispettata.

Al di là degli obblighi di legge, questa analisi puntuale è sicuramente una buona prassi che permette di ricavare indicazioni importanti (e soprattutto utili) a prevenire incidenti futuri.

La valutazione del rischio poi è integrata e completata dall'analisi degli impatti sui dati personali degli interessati al verificarsi dei rischi rilevati.

Questa operazione è individuata come "Valutazione di impatto sulla protezione dei dati" (c.d. DPIA).

Infatti, all'esito di questa valutazione, potrebbe addirittura emergere la necessità di non porre in essere, o interrompere immediatamente, il trattamento dei dati personali: questo ovviamente quando non sia possibile ridurre in maniera soddisfacente il rischio.

In questi casi vi è l'opportunità di consultare l'autorità di controllo per ottenere delucidazioni su come gestire il rischio; si badi bene però che l'autorità non ha il compito di autorizzare il trattamento, ma solamente quello di indicare le misure eventualmente ancora da implementare.

Anche per questo adempimento è consigliabile ricorrere all'intervento di un Responsabile della Protezione dei Dati (DPO), che abbia esperienza e competenza

in materia, al fine di evitare lungaggini, costi inutili e responsabilità che possono essere anche di natura penale.

In merito, il Garante (e più in generale le omologhe istituzioni europee) ha messo a disposizione un protocollo di valutazione che permette, passo per passo, di effettuare la valutazione d'impatto mediante un software gratuito disponibile su <https://www.cnil.fr/fr/outil-pia-telechargez-et-installez-le-logiciel-de-la-cnil>.

Vi sono ulteriori adempimenti che, sebbene non strettamente obbligatori per alcune realtà, permettono di analizzare gli aspetti citati in modo formale e di mitigare le possibili sanzioni.

Un esempio è il c.d. registro dei trattamenti, che può essere tenuto in modalità cartacea o informatica; trattasi di uno strumento fondamentale non soltanto ai fini dell'eventuale controllo ma anche allo scopo di disporre di un quadro aggiornato dei trattamenti in essere.

È assolutamente consigliato cogliere l'occasione della redazione del registro dei trattamenti per effettuare un'analisi più approfondita del proprio ufficio a prescindere dalle dimensioni dello stesso.

Per le organizzazioni più strutturate, è inoltre consigliabile utilizzare specifici codici di condotta e certificazione per attestare l'adeguatezza delle misure di sicurezza adottate.

Detto questo è però bene essere consapevoli che il GDPR prende atto che gli eventi rischiosi e gli atti (volontari o meno) che provocano violazioni dei dati personali, sono per loro natura incerti.

Di conseguenza, eliminare del tutto qualsiasi rischio è impossibile.

In conclusione, è opportuno ribadire che per poter garantire, per quanto possibile, la conformità dello studio alla normativa in esame, il professionista non deve solo limitarsi alla mera valutazione del rischio, deve anche dotarsi di un sistema di procedure, documenti e prassi che siano dimostrabili e coerenti con il grado di rischio rilevato.

Il professionista non può più limitarsi solo a "far funzionare" lo studio ma deve essere in grado di proteggere tutti i portatori di interessi (soprattutto clienti ed interessati)

anche in materie, come la privacy, che non sono sempre oggetto dell'attività professionale.

Da questo si evince che è fondamentale la formazione e l'accesso a professionalità qualificate che aiutino i titolari del trattamento ad ottemperare ai dettati normativi sempre più multidisciplinari.

*Odeec Brescia

Rassegna di giurisprudenza

di Bernardina Calafiori *e Alessandro Montagna *

SE I CONTRIBUTI PREVIDENZIALI SONO "COPERTI" DA PRESCRIZIONE, MA TUTTAVIA SONO STATI INDEBITAMENTE VERSATI DAL DATORE DI LAVORO, L'INPS È TENUTO ALLA RESTITUZIONE

Con una sentenza di qualche tempo fa, la Corte di Appello di Milano (n. 1731 del 22.11.2018), ha affermato che i contributi prescritti, eppure già riscossi dall'Inps, devono essere restituiti al datore di lavoro.

Il caso originava dalla pretesa dell'Agenzia delle Entrate Riscossione di portare in esecuzione una cartella che recava un credito contributivo vantato dall'Inps, ma relativo ad un periodo oramai prescritto (perché antecedente di cinque anni alla richiesta).

In dettaglio, l'Agenzia delle Entrate Riscossione aveva sì provveduto alla notifica delle cartelle di pagamento entro il termine di 5 anni dall'anno di riferimento dei contributi richiesti, ma – stando alle eccezioni opposte dal debitore - la prescrizione del diritto alla esazione dei crediti contributivi era comunque maturata dopo il decorso del quinquennio dal perfezionamento della notifica delle citate cartelle.

Ciò in quanto, a fronte di una pluralità di cartelle di pagamento notificate tra il 2005 ed il 2010, l'Agenzia delle Entrate Riscossione (concessionario dei servizi di riscossione dei

contributi previdenziali per conto dell'Inps) aveva correttamente notificato al debitore, a fronte della sua morosità, un provvedimento di fermo amministrativo nel mese di marzo 2016 (15.3.2016): vale a dire, allorquando era ormai irreversibilmente decorso il quinquennio di prescrizione.

La fattispecie ha, dunque, costituito una importante occasione per la Corte di Appello di Milano per puntualizzare alcuni fondamentali principi in tema di prescrizione dei contributi previdenziali, in particolare precisando che "... il pagamento dei contributi prescritti, non potendo neppure essere accettato dall'ente di previdenza pubblico, comporta che l'autore del pagamento ben può chiederne la restituzione".

In altre parole "... le contribuzioni di previdenza e assistenza sociale obbligatoria sono soggette a prescrizione e "non possono essere versate" dopo il decorso del relativo termine. Pertanto, dopo lo spirare di tale termine, l'Ente di previdenza non solo non può procedere all'azione coattiva rivolta al recupero delle omissioni, ma è tenuto a restituire d'ufficio il pagamento del debito prescritto effettuato anche spontaneamente".

Con la pronuncia in commento, dunque, la Corte di Appello di Milano ribadisce che nella materia previdenziale il regime della prescrizione già maturata è sottratto alla disponibilità delle parti e il pagamento dei contributi prescritti non può neppure essere accettato dall'ente di previdenza pubblico.

Il fondamento di questa pronuncia si rintraccia in una norma vecchia oramai di quasi ottanta anni e precisamente nell'art. 55, comma 2, del R.D. 1827/35, da cui si evince il principio in base al quale non solo l'Inps non può pretendere i contributi prescritti, ma non può neanche ritenerli.

Si tratta di principi antichi - ma che è importante vedere ribaditi a fronte delle pretese dell'Agenzia delle entrate – in ordine ai quali la stessa Suprema Corte ha avuto occasione di pronunciarsi, ancor più recentemente, affermando che:

- *"a differenza di quanto accade per le obbligazioni in generale, il pagamento di contributi previdenziali prescritti, non potendo neppure essere accettato dall'Inps, attribuisce all'autore del pagamento la facoltà di chiederne la restituzione"* (cfr. Cass. 20.02.2015, n. 3489).
- l'art. 3, comma 9, legge 8.8.1995 n. 335

ha *"reiterato, estendendone l'applicabilità a tutte le assicurazioni obbligatorie, il principio – di ordine pubblico e caratteristico di questo tipo di prescrizione della "irrinunciabilità della prescrizione", secondo cui "non è ammessa la possibilità di effettuare versamenti, a regolarizzazione di contributi arretrati, dopo che rispetto ai contributi stessi sia intervenuta la prescrizione"* (cfr. Cass., SS.UU., 17.11.2016 n. 23397).

- *"in materia di contributi previdenziali, il regime della prescrizione già maturata è sottratto all'interesse delle parti"* (Cass. 12.11.2019 n. 29294)
- *"la prescrizione delle contribuzioni di previdenza e assistenza sociale obbligatoria è rilevabile anche d'ufficio"* (Cass. 4.12.2018 n. 31345)

Alla luce di tali principi, può dirsi consolidato l'orientamento giurisprudenziale in base al quale un debito previdenziale prescritto, anche se rateizzato, comporta il diritto del debitore contribuente alla ripetizione di quanto versato.

CORTE DI CASSAZIONE: LE SOMME RISCOSE IN SEDE DI CONCILIAZIONE SONO ASSOGGETTATE ALLA MEDESIMA TASSAZIONE PREVISTA PER IL TFR (ART. 19 DPR 22.12.1986 N. 917)

La Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza n. 11634 del 13.02.2019, depositata il 3.5.2019, ha confermato il principio in base al quale le somme ricevute dal lavoratore a titolo di transazione, conclusa a seguito dell'impugnazione del licenziamento promossa dal dipendente, sono tassate secondo le modalità previste per il TFR: e, dunque, ai sensi dell'art. 19 d.p.r. 22.12.1986 n. 917.

Il caso di specie originava dall'opposizione del lavoratore licenziato avverso la cartella esattoriale con cui l'Agenzia delle Entrate gli intimava il pagamento di € 12.177,26 a titolo di IRPEF sulla somma di € 126.531,00, riconosciutagli, in sede di conciliazione giudiziale, dal datore di lavoro, a fronte della rinuncia a proseguire il giudizio di

impugnativa del licenziamento.

Le tesi in campo, quanto alla tassazione applicabile, erano due.

La prima, sostenuta dal dipendente, secondo cui le somme riconosciute a un dipendente in sede di conciliazione giudiziale sarebbero assoggettate alla tassazione prevista dall'art. 21 del d.p.r. 22.12.1986 n. 917: vale a dire alle aliquote previste per il caso di altri redditi soggetto a tassazione separata.

La seconda, avanzata invece dall'Agenzia delle Entrate, secondo cui tali importi sarebbero assoggettati alle aliquote determinate per il T.F.R., secondo la modulazione di cui all'art. 19 d.p.r. 22.12.1986 n. 917.

Con la pronuncia in commento, la Suprema Corte ha ritenuto di aderire alla seconda delle due cennate tesi.

In dettaglio, la Cassazione ritiene di non poter aderire alla tesi avanzata dalla Commissione Tributaria Regionale - secondo cui, come detto or ora, le somme riscosse dal dipendente a seguito di accordo transattivo sarebbero assoggettate alla tassazione prevista dall'art. 21 del d.p.r. 22.12.1986 n. 917, determinata in base all'aliquota corrispondente alla metà del reddito complessivo netto del contribuente nel biennio anteriore all'anno in cui è sorto il diritto alla percezione - in quanto la predetta norma sarebbe assolutamente inconferente con tale ipotesi, disciplinando le modalità di tassazione dei redditi previsti a titolo di emolumenti arretrati e di indennità per la cessazione dei rapporti CO.CO.CO.

Secondo i Giudici di legittimità, invece, la somma percepita dal lavoratore per effetto della transazione è assoggettabile alle aliquote di cui all'art. 19 del d.p.r. 22.12.1986 n. 917 - quindi applicando l'aliquota media degli ultimi cinque anni precedenti - posto che tale somma è ascrivibile alla nozione di "altre indennità e somme" percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro.

Sul punto, più precisamente, la Suprema Corte ha rilevato che "... trattandosi di somma percepita dal M. «a seguito di transazioni relative alla risoluzione del rapporto di lavoro», come espressamente

recita il TUIR, art. 17, comma 1, lett. a), tale somma è soggetta alla modalità di tassazione prevista dal TUIR, art. 19: anche se può apparire che l'importo tassato non si riferisca al trattamento di fine rapporto, le somme percepite a seguito di transazioni relative alla risoluzione del rapporto di lavoro sono tassate secondo le modalità previste per il TFR, come nel caso di specie, conf. Cass. 24988 del 2015 e 25471 del 2018.

Il TUIR, art. 21, ritenuto dalla CTR (Commissione Tributaria Regionale: n.d.r.) applicabile al caso di specie, invece, disciplina le modalità di tassazione dei redditi previsti dal TUIR, art. 17, comma 1, lett. da b) ad n-bis), (emolumenti arretrati, indennità per la cessazione dei rapporti CO.CO.CO. e di altri redditi soggetti a tassazione separata), prevedendo la riliquidazione dell'imposta dovuta in base all'aliquota corrispondente alla metà del reddito complessivo netto del contribuente nel biennio anteriore all'anno in cui è sorto il diritto alla percezione".

Pertanto, gli importi riscossi da un lavoratore all'esito di una transazione relativa alla risoluzione del rapporto di lavoro - pur non riferendosi espressamente al trattamento di fine rapporto - devono essere tassati in base alle aliquote applicabili al TFR.

Alla luce di tali principi, la Suprema Corte ha accolto il ricorso proposto dall'Agenzia delle Entrate, confermando la correttezza della tassazione applicata alla somma percepita a titolo transattivo dal lavoratore (19 d.p.r. 22.12.1986 n. 917).

* *Avvocato Studio Legale Daverio & Florio (studiolegale@daverioflorio.com)*



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

www.daverioflorio.com



ROSSIGNOL

www.rossignol.com



Università; Manfredi:

“Al lavoro per un percorso verso le lauree abilitanti”

L'apertura del ministro dell'Università nel webinar organizzato dalla Cassa di previdenza dei ragionieri ed esperti contabili e dall'Isnec

Pagliuca (Cnpr):

“Agevolare tirocini professionalizzanti per gli studenti”

“Le lauree professionalizzanti e abilitanti sono uno strumento estremamente importante per consentire un rapido accesso al mondo del lavoro di giovani con competenze sia teoriche che applicative. Un percorso che cercheremo di fare insieme anche agli esperti contabili per dare nuove prospettive e una nuova visione di Paese”. Lo ha detto **Gaetano Manfredi**, ministro dell'Università, nel corso del webinar organizzato dalla Cassa di previdenza dei ragionieri e esperti contabili, presieduta da **Luigi Pagliuca**, in collaborazione con l'Istituto Nazionale Esperti Contabili, sul tema della formazione universitaria dei professionisti e dell'accesso al mondo del lavoro.

“Bisogna dare valore alle professioni – ha proseguito il ministro Manfredi – in quanto facilitatrici dell'accesso al lavoro. Un aspetto che si inquadra in un discorso ben più ampio di una loro rivisitazione alla luce della necessità del Paese di essere sempre più competitivo nel campo dei servizi avanzati di cui i professionisti sono i principali operatori. In un mondo che cambia, la professione deve stare al passo delle nuove necessità, accompagnando le imprese nei percorsi di digitalizzazione e di conquista dei nuovi mercati. In poche parole le professioni cambiano pelle parallelamente all'aumento degli standard loro richiesti. Una modernizzazione che esige risposte concrete anche sul piano pratico. Da anni ho posto il tema della laurea abilitante, da tutti sostenuto a parole ma mai applicato fino in fondo tra rinvii e resistenze di ogni genere. Oggi si impone la necessità di questo grande cambiamento che arricchisce le competenze del laureato dotandolo di maggiore esperienza sul campo e riducendo, al tempo stesso, i tempi di ingresso nel mercato del lavoro”.

Musica per le orecchie del presidente della Cnpr, Luigi Pagliuca, che ha subito colto l'assist del ministro: *“Per noi è fondamentale avere la possibilità di aiutare gli esperti contabili, figura professionale nuova che ha tutte le caratteristiche per dare lavoro ai giovani, attraverso percorsi formativi mirati a poter intraprendere subito la professione. In tre anni gli studenti sono in grado di ottenere il know-how sufficiente a misurarsi da subito con le esigenze dei clienti. Stiamo parlando di studenti che sono nativi digitali competenti in materia fiscale ma anche nelle materie informatiche. L'emergenza Covid ci ha favorito in questo senso incentivando l'utilizzo delle nuove tecnologie e lo smart working. I giovani hanno su questi temi uno sprint in più. Adesso bisogna agevolarli ad entrare nel mondo del lavoro rispondendo alle esigenze del mercato. Cosa che può avvenire solo strutturando tirocini professionalizzati”.*

La proposta di avviare un percorso orientato alle lauree abilitanti viene accolta con favore anche da **Elbano de Nuccio**, presidente dell'Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili di Bari: *"Sono assolutamente d'accordo con il ministro Manfredi sulla necessità di ridurre i tempi d'attesa per l'accesso dei giovani professionisti nel mondo del lavoro. Un elemento che porta con sé l'efficientamento dal lato economico aziendale con laureati pronti da subito. Sono d'accordo anche sulla necessità di rilanciare la laurea professionalizzante con tirocini che completino la formazione e corsi di laurea costruiti per soddisfare le esigenze del territorio e degli stakeholders, adattabili a ciò che il tessuto economico richiede per il proprio sviluppo: di fronte alla competitività la specializzazione è oramai una questione di sopravvivenza"*.

Il tema della maggiore esperienza dei neolaureati è stato sottolineato da **Giuseppe Scolaro**, presidente dell'Istituto nazionale degli esperti contabili: *"Abbiamo iniziato a lavorare da tempo per instradare il percorso di laurea abbinando il ciclo di studi al tirocinio in azienda per consentire allo studente di avere maggiore cognizione di come si svolge l'attività professionale e di quali siano le sue attitudini principali. Sicuramente l'esperto contabile, che conta 12 anni di storia, nasce per accompagnare le imprese e i cittadini nelle attività di relazione con la pubblica amministrazione. Un anello di congiunzione essenziale per il rilancio della nostra economia che deve completare la propria formazione attraverso un rapporto sempre più diretto con università, studi professionali e aziende. Parlando di esperienze concrete sottolineo quella che stiamo vivendo in Toscana dove abbiamo trovato terreno fertile con borse di studio finanziate dalla Regione. Un'esperienza che mi auguro trovi presto spazio nelle altre regioni d'Italia"*.

Per **Andrea Benetti**, direttore dell'Istituto Nazionale Esperti contabili: *"Bisogna trasformare la laurea triennale in laurea abilitante, il non plus ultra per trovare sbocco occupazionale per migliaia di studenti preparati. Gli esperti contabili sono gli apripista di questa innovazione per la quale riconosco tutto l'impegno del ministro Manfredi già in tempi non sospetti, quando era rettore dell'Università Federico II di Napoli e presidente CRUI. Fin da allora sollevò il tema della mancata svolta delle lauree triennali che non stavano funzionando proprio perché non professionalizzanti. Una lungimiranza che, oggi, grazie al suo incarico può colmare il tempo perduto"*.

L'esigenza di avere professionisti al passo con le continue innovazioni è stata sottolineata anche da **Luigi Capuozzo**, presidente dell'Unione commercialisti ed esperti contabili di Milano: *"Abbiamo avuto un forte impatto come professionisti con l'emergenza economica e sanitaria scaturite dal Covid19. Siamo rimasti in campo al fianco delle imprese grazie anche alla nostra preparazione universitaria e all'esperienza sul campo. Proprio per questo siamo favorevoli alla proposta del ministro Manfredi che, secondo me, porrà fine al paradosso della ricerca da parte delle aziende dei 'giovani con esperienza'"*.



COMUNICATO STAMPA

CASSA DOTTORI COMMERCIALISTI APPROVA I RISULTATI DI BILANCIO 2019

La prima revisione del budget 2020 evidenzia un'ulteriore crescita degli iscritti a 71 mila professionisti per una contribuzione complessiva a 805 milioni di euro.

Roma, 30 giugno 2020 – L'Assemblea dei Delegati di Cassa Dottori Commercialisti ha approvato il bilancio di esercizio 2019 e la prima revisione del budget 2020.

Aumenta l'**avanzo corrente** che con quasi **860 milioni di euro** risulta più che doppio rispetto a quello dello scorso anno che superava di poco i 401 milioni di euro. In linea con quanto fatto nel 2018, anche nel 2019 la somma è stata interamente destinata alle **riserve** patrimoniali che, al 31 dicembre 2019, raggiungono un totale di **8 miliardi e 839 milioni di euro**, pari a 28,7 volte le pensioni erogate nel periodo.

Continua a crescere anche il **numero degli iscritti** che nel 2019 ha registrato un aumento dell'1,7% passando da 68.552 a **69.719** a fronte di un incremento del numero di pensionati che da 7.972 passano a 8.536 con un rapporto sostanzialmente stabile di 1 pensionato ogni 8 iscritti.

Salgono i **ricavi da contributi** che, passando da 839 milioni euro nel 2018 a quasi **880 milioni di euro**, registrano nel 2019 un +4,8% rispetto all'anno precedente, mentre il totale erogato per le pensioni passa da 290 a 307 milioni di euro e il costo delle prestazioni assistenziali sale leggermente nel 2019, passando da 15 a 15,6 milioni di euro.

"Tra i numeri certamente positivi della gestione 2019 – evidenzia Walter Anedda, presidente Cassa Dottori Commercialisti – c'è certamente l'aumento dell'aliquota media di contribuzione che nel 2019 ha superato il 13,2% rispetto al 12,87% dello scorso anno, segno della fiducia che i nostri iscritti ripongono nella Cassa e risultato anche dell'efficace campagna di educazione previdenziale che abbiamo realizzato nella seconda parte dell'anno."

Contestualmente al bilancio 2019, l'Assemblea dei Delegati ha approvato anche la prima revisione del budget 2020 che a fronte di un'ulteriore crescita degli iscritti che dovrebbe arrivare a sfiorare i **71 mila professionisti** per una contribuzione complessiva attesa, tra contributi soggettivi e integrativi, pari a **805 milioni di euro**.

Seicento quarantaquattro saranno invece i nuovi pensionati che nel 2020 porteranno il totale a 9.180 unità, a fronte di trattamenti pensionistici complessivamente erogati di 315,7 milioni di euro con un aumento atteso del +2,7% rispetto al 2019.

SELLA2BUSINESS

L'offerta digitale completa per il tuo business



STARTER KIT



CASH



FUNDING



PER I GRANDI
PROGETTI



SUPPORTO
ALL'INNOVAZIONE



COPERTURA
ASSICURATIVA

Vai in Succursale o prenota un appuntamento su sella.it

Sella

OFFERTA VALIDA FINO AL 31/12/2018

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale.

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

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

sella.it



INDICE

ARTICOLO	PAG
I LICENZIAMENTI (ANCORA) IN QUARANTENA <i>di Evangelista Basile e Rosibetti Rubino</i>	1
PORTOGALLO, PARADISO FISCALE DEI PENSIONATI ITALIANI...MA NON PER TUTTI <i>di Paolo Soro</i>	3
LA LIBERTÀ DI OPINIONE E IL DIVIETO DI INDAGINE: L'EVOLUZIONE IN 50 ANNI DI STATUTO DEI LAVORATORI <i>di Giada Rossi</i>	6
CIG IN DEROGA E RICHIESTA ANTICIPAZIONE INPS, COME ACCEDERE. <i>di Stefano Laponi</i>	7
CASSAZIONE, PIÙ LIBERTÀ PER IL LICENZIAMENTO ECONOMICO <i>di Graziella Pitrone</i>	8
L'AGGREGAZIONE ED IL RISCHIO DEL CENTRO UNICO DI IMPUTAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO <i>di Massimiliano Dell'Unto</i>	10
INFEZIONE DA CORONAVIRUS IN OCCASIONE DI LAVORO: RISCHI E CAUTELE <i>di Paolo Galbusera e Andrea Ottolina</i>	13
SANATORIA STRANIERI IRREGOLARI: <i>di Pietro Aloisi Masella</i>	14
ANALISI DEL RISCHIO DA CONTAGIO DA SARS-COV-2 NEGLI STABILIMENTI BALNEARI <i>di Sergio Vianello</i>	16
La disciplina del lavoro della gente di mare FONDO SOLIMARE <i>di Graziano Vezzi</i>	21
LA PRIVACY E LO STUDIO PROFESSIONALE: L'APPROCCIO BASATO SUL RISCHIO <i>di Stefano Bacchiocchi</i>	22
Rassegna di giurisprudenza <i>di Bernardina Calafiori e Alessandro Montagna</i>	24
SE I CONTRIBUTI PREVIDENZIALI SONO "COPERTI" DA PRESCRIZIONE, MA TUTTAVIA SONO STATI INDEBITAMENTE VERSATI DAL DATORE DI LAVORO, L'INPS È TENUTO ALLA RESTITUZIONE	
CORTE DI CASSAZIONE: LE SOMME RISCOSSE IN SEDE DI CONCILIAZIONE SONO ASSOGGETTATE ALLA MEDESIMA TASSAZIONE PREVISTA PER IL TFR (ART. 19 DPR 22.12.1986 N. 917)	

*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 Mazzocco
Redattore capo area lavoro
Cristina Costantino
Redattore capo area tributaria
Paolo Sella
Redattore capo area societaria
Roberto Cravero
Redattore capo area economia aziendale
Alberto Solazzi

Comitato di redazione area lavoro

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

comitatoredazione@gruppoarealavoro.it
*Redattore esecutivo

Redattori 2020

Pietro Aloisi Masella, Stefano Bacchiocchi, G. Maurizio Ballisteri, Evangelista Basile, Cinzia Brunazzo, Bernardina Calafiori, Giovanni Chiri, Fabrizio De Angelis, Massimiliano Dell'Unto, Stefano Ferri, Paolo Galbusera, Stefano Laponi, Alessandro Montagna, Andrea Ottolina, Maria Papotto, Graziella Pitrone, Giada Rossi, Rosibetti Rubino, Paolo Soro, Fabrizio Smorto, Graziano Vezzi, 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 Vezzi.



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