

Noi & *il* lavoro

Rivista bimestrale a diffusione nazionale di diritto, economia ed organizzazione del lavoro
 Testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Milano al n. 205/2021
 in collaborazione con il Comitato scientifico Gruppo Odcec Area lavoro
www.noieilavoro.it



Lavoro



COMMERCIALISTA LAVORISTA: SE CI SEI BATTI UN COLPO!

Gli iscritti all'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili sono circa 120 mila su tutto il territorio nazionale e, in base alle informazioni disponibili, il 25%, quindi circa 30 mila, si occupa sistematicamente di diritto e pratica del lavoro, oltre che di materie connesse e...

Continua pag. 2

L'Esperienza



I furbetti dell'assenza ingiustificata

Sarà il caldo, saranno le ferie, per qualcuno mai abbastanza, sarà...

Noi & la parità



Le sfide degli immigrati nel mercato del lavoro italiano: ostacoli e opportunità

Giurisprudenza



Oneri motivazionali del datore di lavoro che voglia limitare ad una unità e/o settore...

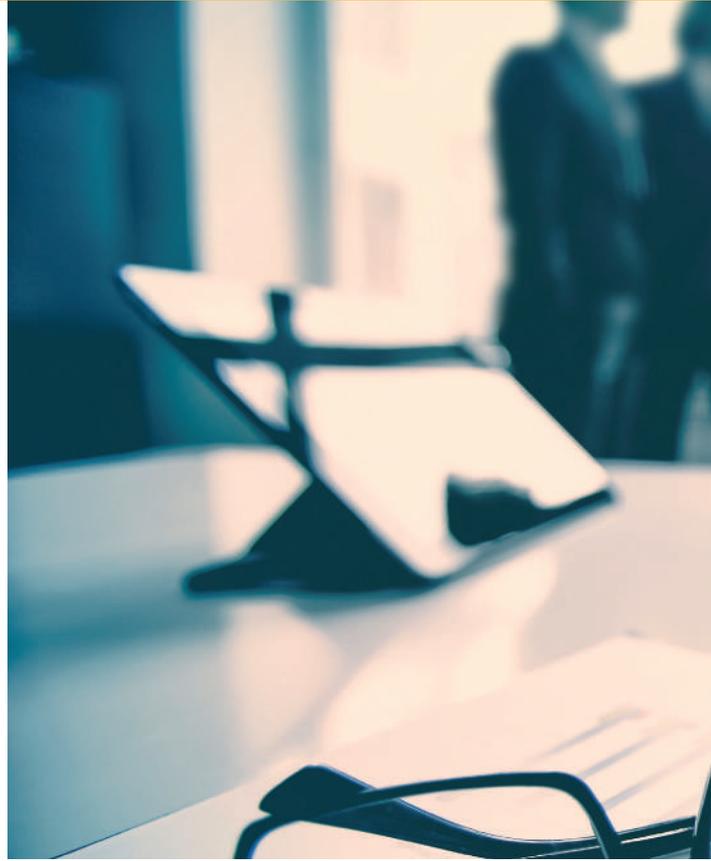
Sicurezza



Prevenzione e sicurezza sul lavoro: deficit formativo o di cultura?

Le statistiche annuali sugli...





a cura della Redazione

COMMERCIALISTA LAVORISTA: SE CI SEI BATTI UN COLPO!

Gli iscritti all'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili sono circa 120 mila su tutto il territorio nazionale e, in base alle informazioni disponibili, il 25%, quindi circa 30 mila, si occupa sistematicamente di diritto e pratica del lavoro, oltre che di materie connesse e complementari, come fiscalità del lavoro, previdenza e assistenza, organizzazione del lavoro, pari opportunità, welfare aziendale, processi di esternalizzazione del lavoro, reti d'impresa, ecc.

In pratica, i commercialisti si occupano di lavoro (subordinato e autonomo) da tempo immemore, anche prima del 27 ottobre 1953, quando vennero emanate le norme che - fino al 2005 - hanno regolato le professioni di Dottore Commercialista e di Ragioniere e Perito Commerciale, oggi unificate.

Eppure qualcuno si è stupito se nella proposta (bozza) di modifica del decreto legislativo 28 giugno 2005, n. 139, elaborata dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDCEC), compaiono delle attività in materia di lavoro che quando è stata emanata tale norma neppure esistevano. Nella stessa bozza, si parla anche di altre materie e/o attività, anch'esse inesistenti all'epoca

o diversamente regolate, quali la crisi d'impresa e da sovraindebitamento, la finanza agevolata, la certificazione dei flussi fiscali digitali, le funzioni di responsabile per la protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679) e l'amministrazione giudiziaria ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 159, solo per fare degli esempi, ma queste non hanno ricevuto analoga attenzione (sic).

Tra le persone che si sono stupite, il più autorevole è stato, a nostro avviso, il Presidente del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro, che ha addirittura inviato una nota al Ministro della Giustizia, in quanto Organo vigilante delle professioni di Dottore Commercialista ed Esperto Contabile nonché di Consulente del Lavoro, parlando di esclusive professionali lese. Anche se tale nota è stata "restituita al mittente", in quanto la proposta di modifica del decreto legislativo 28 giugno 2005, n. 139 è ancora in fase di discussione all'interno categoria, questo episodio non può essere ignorato dai commercialisti lavoristi.

È interessante notare come, nonostante le professioni si stiano adattando ai cambiamenti dell'era digitale, sembra che alcuni non se ne rendano conto. In realtà il mondo (non solo quello del lavoro) sta evolvendo rapidamente e, di conseguenza, le professioni debbono adeguarsi. Si deve prendere atto del fatto che oggi persino un tostapane ha più funzioni di un vecchio personal computer e che l'intelligenza artificiale (IA) sta rivoluzionando il modo del lavoro!



Non si può sottovalutare che l'intelligenza artificiale stia modificando le attività professionali, anche in modo significativo, basti pensare ai mutamenti già intervenuti negli studi di commercialisti, ingegneri, architetti e dentisti, solo per fare degli esempi. Secondo alcuni, inoltre, l'IA potrà ridimensionare alcune professioni, non solo nel giornalismo, dove il fenomeno è già in atto.

Nel breve/medio periodo i professionisti, non solo i commercialisti o i consulenti del lavoro, dovranno affrontare nuove sfide e, poiché attualmente il valore sociale di alcune professioni è pressoché sconosciuto, ci si chiede: ha ancora senso parlare di esclusive? Probabilmente no, anche perché non è facile prevedere quale sarà il nuovo paradigma delle professioni dell'area economico/legale. Insomma, bisogna prendere atto che l'IA rende "fluide" tutte le professioni.

Per affrontare il cambiamento delle professioni l'unica "arma" a disposizione degli addetti ai lavori è la ragionevolezza e il buon senso, quindi, anziché arroccarsi sulle proprie posizioni o beccarsi inutilmente come i *capponi di Renzo* meglio sarebbe un confronto informale e rilassato, perché è quanto mai opportuna una riforma condivisa delle professioni, che promuova la competitività e il servizio alla collettività, con uno sguardo lungimirante verso le generazioni future.

Al riguardo, si pensi alla flessione dell'interesse dei

giovani laureati per le professioni ordinarie, con esclusione di quelle mediche, che per i commercialisti, ad esempio, ha determinato nel 2023 una riduzione dell'8,4% degli iscritti nel Registro dei praticanti, rispetto all'anno precedente.

Nessuno può sapere se la proposta di modifica del decreto legislativo 28 giugno 2005, n. 139, elaborata dal CNDCEC, raggiungerà mai le aule del Parlamento, ma è apprezzabile il lavoro fatto dagli estensori in merito all'adeguamento del Capo I (Disposizioni generali), in particolare della disciplina dell'ordinamento della professione, dell'oggetto della professione e dell'esercizio della professione in forma associata o societaria. Non solo, viste anche le polemiche di questi tempi, è encomiabile aver proposto degli interventi modificativi che, in materia di lavoro, vanno nella direzione auspicata da quel 25% di iscritti (commercialisti ed esperti contabili) che se ne occupano.

In ogni caso, visto che il CNDCEC sta dimostrando di "credere" nelle attività di assistenza e consulenza in materia di lavoro, forse sarebbe il caso che anche il singolo commercialista lavorista batta un colpo!

La Redazione



di Graziano Vezzoni*

FONDO SOLIMARE

In attuazione di quanto previsto dagli articoli 26, c.7 bis, e 30, c.1 bis del D.Lgs n.148 del 2015 ed in seguito alle modifiche apportate dal DM 8.08.2023 al Decreto interministeriale n.90401 del 2015, viene previsto il passaggio dal FIS al Fondo Solimare dei datori di lavoro marittimo a prescindere dal numero dei dipendenti. Con la circolare n.16 del 23.01.2024, l'Inps ci fornisce le istruzioni operative per l'adeguamento.

Il Fondo Solimare nasce da un accordo del 24.03.2014 tra Confitarma, Fedarlinea, Federimorchiatori ed i sindacati Filt Cgil, Fit Cisl e Ultratrasporti che in attuazione dell'articolo 3, c.4 della Legge 28/06/2012 n.92, istituiscono un Fondo di Solidarietà bilaterale del settore marittimo.

Le modalità di adeguamento del Fondo Solimare in ordine alle novità introdotte sono relative all'ampliamento dell'ambito di applicazione, nonché alla prestazione di assegno di integrazione salariale.

L'ampliamento riguarda tutti gli armatori che occupano almeno un dipendente (prima erano cinque), ampliando quindi il campo di applicazione del Fondo Solimare; infatti, prima, le aziende fino a cinque lavoratori erano iscritte al FIS. Quindi adesso, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, viene garantita l'integrazione salariale ordinaria o straordinaria a tutti



gli armatori a prescindere dal numero dei dipendenti e, a decorrere dal 7 ottobre 2023 (data di entrata in vigore del DM 8.08.2023), tutti i datori di lavoro che hanno un lavoratore marittimo sono tenuti al versamento, al Fondo Solimare, del contributo ordinario pari allo 0,30%, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore.

Il Fondo garantisce la prestazione di integrazione salariale ai lavoratori marittimi, al personale di terra e agli apprendisti; sono esclusi i dirigenti. Le causali che danno diritto all'integrazione salariale sono: ordinarie, straordinarie e il contratto di solidarietà (prima non contemplato).

- Per le causali **ordinarie**: la durata è di un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino ad un massimo di 52 settimane nel biennio mobile;
- Per le causali **straordinarie**, distinguiamo tra:
 - **riorganizzazione aziendale**, durata massima di 12 mesi, prorogabili fino ad un massimo di 24 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile;
 - **crisi aziendale**, durata massima di 12 mesi, anche continuativi; non può essere rilasciata una nuova autorizzazione prima che sia decorso un periodo pari a 2/3 di quello relativo alla precedente autorizzazione;



- Per le causali **contratto di solidarietà**: durata massima di 12 mesi, prorogabili fino ad un massimo di 24 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile.

Per quanto concerne il calcolo del biennio e quinquennio mobile, bisogna tener conto anche delle eventuali autorizzazioni ricevute per il FIS; non bisogna invece tener conto delle autorizzazioni con causali Covid-19.

Per quanto concerne la misura della prestazione di integrazione salariale, si prevede che sia assicurata l'erogazione di un assegno di integrazione salariale in misura pari al trattamento di integrazione salariale ordinaria CIGO, ossia all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non lavorate, con applicazione di un unico massimale, indipendentemente dalla retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento.

Gli importi sono rivalutati annualmente con le modalità e i criteri in atto per i trattamenti di integrazione salariale per l'industria.

Per l'anno 2023, l'importo era pari a € 1.321,53; inoltre, a seguito delle modifiche apportate dal D.l. 08.08.2023, non è più applicabile all'importo lordo della prestazione la riduzione del 5.84% prevista dall'art.26 della L. 28.02.86 n.41.

Per garantire l'erogazione della prestazione e non penalizzare i datori di lavoro che occupano

mediamente fino a cinque dipendenti e quindi ora ricompresi nell'ambito di applicazione del Fondo Solimare, si prevede, per i primi cinque anni di iscrizione, un'applicazione graduale del meccanismo del tetto aziendale.

Dal 2024 viene applicato il limite del tetto aziendale secondo i seguenti parametri: dieci volte la contribuzione dovuta nell'anno 2024; otto volte nell'anno 2025; sette volte nell'anno 2026; sei volte nell'anno 2027 e cinque volte nell'anno 2028.

Per l'anno 2023, le istanze di assegno di integrazione salariale presentate a decorrere dall'entrata in vigore del D.l. 08.08.2023 sono istruite senza effettuare la verifica del predetto requisito nel semestre precedente. La domanda va effettuata e presentata non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per ogni singola unità produttiva interessata. Il mancato rispetto dei termini temporali, comunque, non determina la perdita del diritto alle prestazioni ma, se presentata:

- prima dei 30 giorni, determina l'irricevibilità della stessa;
- oltre i 15 giorni, determina uno slittamento del termine di decorrenza.

Resta invariata l'obbligatorietà della procedura di consultazione sindacale e quindi con l'obbligo di darne comunicazione preventiva alle Associazioni datoriali e alle Segreterie Nazionali e Regionali competenti o, dove presenti, alle rappresentanze sindacali aziendali firmatarie dell'accordo del 24.03.2014.

La procedura della consultazione sindacale non va prodotta ma va conservata ed esibita in caso di controlli; va invece allegata in caso di richiesta della causale "contratto di solidarietà".

Il pagamento dell'assegno di integrazione salariale è effettuato dal datore di lavoro ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga e rimborsato dall'Inps al datore di lavoro o conguagliato da questo fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

Il pagamento diretto della prestazione ai beneficiari può essere autorizzato dal Comitato amministratore del Fondo esclusivamente nel caso di serie e documentate difficoltà finanziarie del datore di lavoro, comprovate dalla presentazione della documentazione di cui all'allegato 2 della circolare n.197 del 02.12.2015.

*ODCEC Lucca



di Paolo Soro*

IL NUOVO REGIME SPECIALE PER IL TRASFERIMENTO DELLE ATTIVITÀ ECONOMICHE IN ITALIA

Una delle novità apportate con il D.lgs. 209/2023 di attuazione della riforma fiscale in materia di fiscalità internazionale, è la disciplina scritta nell'art. 6 (Trasferimento in Italia di attività economiche), che – di fatto – inaugura una sorta di inedito “Regime Impatriati” per imprese, società e associazioni professionali. La disposizione punta evidentemente a promuovere lo svolgimento nel territorio dello Stato italiano di attività economiche completando l’offerta concernente il lavoro dipendente, assimilato e autonomo. La nuova regolamentazione 2024 per gli impatriati vede espunta la previsione contenuta nel comma 1-bis, art. 16, D.lgs. 147/2015 e pertanto, il reddito di impresa risulta esserne completamente escluso.

La disposizione qui oggetto di esame è dedicata esclusivamente ai redditi derivanti da attività di impresa

e dall’esercizio di arti e professioni esercitate in forma associata, sia da cittadini italiani che stranieri. In dettaglio, la platea dei soggetti interessati è costituita da:

- coloro che esercitano arti e professioni, ma solo in forma associata: i redditi di lavoro autonomo derivanti dall’esercizio (individuale) di arti e professioni – come noto – sono già destinatari dei benefici previsti dal Regime Impatriati;
- coloro che svolgono attività di impresa; ossia, producono redditi di impresa (sia in forma individuale che societaria), come previsto dall’art. 55 del TUIR;
- le attività di impresa esercitate da società appartenenti al medesimo gruppo;
- le grandi imprese, individuate ai sensi della Raccomandazione 2003/361/CE della Commissione, del 6 maggio 2003.

A detto ultimo proposito giova ricordare che questa Raccomandazione riguarda la definizione delle microimprese, delle piccole imprese e delle medie imprese utilizzata nelle politiche comunitarie applicate all’interno dell’Unione europea e dello Spazio economico europeo: la categoria delle microimprese, delle piccole imprese



e delle medie imprese (PMI) è costituita da imprese che occupano meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di euro oppure il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di euro; all'interno della categoria delle PMI si definisce, poi, piccola impresa un'impresa che occupa meno di 50 persone e realizza un fatturato annuo o un totale di bilancio annuo non superiori a 10 milioni di euro.

Vediamo ora di comprendere quali sono tutti i requisiti di accesso che devono possedere i soggetti sopra elencati.

Primo requisito: le attività trasferite nel territorio italiano devono necessariamente essere previamente esercitate in un Paese estero non appartenente all'Unione europea o allo Spazio economico europeo.

Secondo requisito: è stabilito un periodo minimo, di tal guisa che non sono incluse tra le attività agevolabili quelle esercitate nel territorio dello Stato nei ventiquattro mesi antecedenti il loro trasferimento. A tal proposito la relazione illustrativa precisa che tale limitazione è volta a evitare che siano agevolate attività già in precedenza esercitate in Italia e trasferite all'estero per poi essere nuovamente ritrasferite nel territorio dello Stato al solo fine di beneficiare del vantaggio fiscale.

Trattasi di due parametri che il Legislatore ha voluto separare in differenti commi e che, pertanto, debbono a maggior ragione essere oggetto di una lettura disgiunta. Ovverossia:

- uno, è il divieto assoluto – dunque, senza alcun limite di tempo – di precedente svolgimento delle attività in uno Stato dell'Unione europea o dello Spazio economico europeo;
- altro, è il limite che attiene al periodo di tempo minimo obbligatorio in cui le attività non devono essere state esercitate in precedenza in Italia.

Da notare che, riguardo alla prima limitazione, resta fuori dal perimetro di esclusione (dunque, è inclusa) la Svizzera, che quindi non è oggetto di divieto, seppure – di regola – la Confederazione elvetica è quasi sempre “collegata”, sia all'UE che ai Paesi SEE, da una serie di specifici accordi. Non solo: considerata la vicinanza geografica di confine e i continui movimenti in entrata e in uscita di aziende e lavoratori tra l'Italia e la Svizzera, sarebbe sembrato logico includere pure tale Paese. Peraltro, vista la novità della legge, non si è in grado di conoscere se la volontà del legislatore fosse esattamente questa, o se invece siamo semplicemente di fronte a un vulnus normativo.



Sul punto giova ricordare che l'Accordo sullo Spazio economico europeo (SEE) concerne gli Stati membri dell'UE e tre nazioni dell'Associazione europea di libero scambio (EFTA); vale a dire: Islanda, Liechtenstein e Norvegia (la Svizzera non vi rientra). Orbene, detto accordo inserisce i predetti tre Paesi EFTA-SEE nel mercato interno dell'UE, garantendo la libera circolazione delle merci, dei servizi, delle persone e dei capitali, nonché politiche unificate in materia di: concorrenza, trasporti, energia, cooperazione economica e monetaria. Le stesse norme e condizioni si applicano a tutte le imprese all'interno del territorio SEE. Inoltre, la legislazione dell'UE relativa al mercato interno fa parte della legislazione dei Paesi SEE. Al di là degli impegni che rientrano nel mercato interno e nelle relative politiche, l'accordo SEE garantisce in particolare la partecipazione dei tre Stati menzionati a una serie di programmi e agenzie dell'UE nei seguenti settori: ricerca e sviluppo, istruzione, politica sociale, ambiente, tutela dei consumatori, turismo e cultura. Norvegia, Islanda e Liechtenstein non accedono formalmente al processo decisionale dell'UE; tuttavia, sono in grado di fornire contributi durante le fasi preparatorie: ad esempio, hanno il diritto di partecipare a gruppi di esperti e a comitati della Commissione, nonché di presentare osservazioni sulla futura legislazione da integrare nell'accordo SEE.

Nella sostanza, dunque, vi sono svariati elementi in comune con quanto prevedono di norma gli accordi tra la Svizzera e l'UE; anche se non esattamente tutti. D'altronde, esistono altri casi in cui gli accordi legano da una parte solo UE e Paesi SEE, e dall'altra solo Svizzera e UE: per esempio, la Direttiva 2014/67/UE in materia di distacco del personale (di cui al nostro D.lgs. 136/2016), è stata ratificata nell'Accordo UE/SEE, ma non dalla Svizzera. Possiamo quindi concludere che, salvo non intervengano differenti (forzate) interpretazioni dell'Agenzia delle entrate che vadano di fatto a modificare l'attuale testo del decreto, le attività che sono state precedentemente svolte in Svizzera – ferme restando le altre condizioni – rientrano tra quelle che possono accedere ai benefici (ovviamente, se trasferite in Italia).

Ritornando, invece, al secondo requisito, l'iniziale fattore che salta subito agli occhi relativamente al periodo minimo richiesto, è che il legislatore parla di "mesi" (per l'esattezza, ventiquattro) e non di "periodi d'imposta". Dunque, indipendentemente dall'eventuale periodo d'imposta di residenza fiscale italiana, un'azienda che in ipotesi abbia cessato di lavorare in Italia (e si sia trasferita all'estero) il 31 marzo 2023, potrà accedere ai benefici se viene ritrasferita in Italia solo a decorrere dal 1° aprile 2025. Analogamente, se detta azienda è stata trasferita all'estero il 30 novembre 2023, avrà diritto alle agevolazioni (sempre ferme restando le altre condizioni stabilite dalla legge) solo se viene nuovamente ritrasferita in Italia a partire dal 1° dicembre 2025.

Ulteriore elemento che necessita di chiarimenti è il fatto che l'azienda sia rimasta fuori dall'Italia nei ventiquattro mesi precedenti, ma in realtà non abbia lavorato nel corso di tutto questo periodo. In tali evenienze, l'agevolazione – per come è scritta la legge – dovrebbe comunque spettare, poiché la norma non prevede un periodo minimo di svolgimento all'estero dell'attività, ma solo un periodo minimo in cui detta attività non deve essere stata esercitata in Italia. Di fatto, l'attività estera potrebbe essere stata svolta per dieci anni o dieci mesi: agli effetti della disposizione è ininfluente. Per cui, ampliando il concetto, ne deriva che, in teoria, un nuovo imprenditore italiano che intenda aprire una sua attività, potrebbe agevolmente aprire detta azienda all'estero (in uno dei Paesi previsti) e poi trasferirla anche solo il mese dopo in Italia, accedendo così alle agevolazioni previste. Il "gioco" è abbastanza semplice e non occorre chissà quale mente geniale per architettarlo. Pertanto, davvero non si comprende la scarsa attenzione che un siffatto consesso di consulenti tecnici esperti abbia dimostrato in tale occasione.

Altra situazione sicuramente elusiva, è quella che si potrebbe verificare laddove avessimo a che fare con un "cambio attività". Esempio:

- imprenditore italiano che svolge l'attività "X" in Italia;
- apre una differente attività "Y" all'estero;
- trasferisce in Italia detta seconda attività un mese dopo.

Restando al tenore letterale, l'operazione è possibile, poiché l'attività "X" svolta in Italia nei due anni precedenti non è quella a essere oggetto di trasferimento; né, tanto meno, l'imprenditore italiano dovrebbe (o legittimamente potrebbe) essere discriminato dalla legge rispetto a un imprenditore straniero. E tutto ciò, senza considerare quello che potrebbe ipotizzarsi in seno ai grandi Gruppi societari (normativa sul transfer pricing, permettendo). Insomma, appare indispensabile una circolare interpretativa a opera dell'Agenzia delle entrate, tenuto conto del risicato testo di legge, davvero ridotto al c.d. "minimo sindacale".

Una delle questioni principali attiene, poi, a cosa si debba tecnicamente intendere per trasferimento in Italia dell'attività. Invero, appare ovvio che (riprendendo in un certo senso quanto appena detto) non possono essere oggetto di agevolazione quelle attività che si svolgono all'estero e che vengono chiuse nel Paese straniero per essere poi riaperte in Italia: la legge riguarda esclusivamente i redditi relativi alle attività economiche che si trasferiscono in Italia e non quelle attività che sono aperte "ex novo" nel nostro Stato. Anche su questo punto (come su altri), dunque, paiono indispensabili gli usuali chiarimenti operativi da parte dell'Agenzia delle entrate.

Sul punto, giova ricordare che di norma il trasferimento in Italia della residenza fiscale di un soggetto non residente,

esercente un'impresa commerciale, è disciplinato nel nostro ordinamento dall'articolo 166-bis, TUIR (introdotto dall'articolo 12 del D.lgs. n. 147/2015 – per intenderci, lo stesso Decreto Internazionalizzazione che aveva previsto pure il Regime degli Impatriati all'articolo 16). La regolamentazione concerne nello specifico proprio il trattamento fiscale delle attività e delle passività appartenenti al soggetto non residente e trova applicazione in tutti i casi in cui il trasferimento avvenga in continuità giuridica sotto il profilo civilistico, posto che, nel caso in cui il trasferimento avvenga in regime di discontinuità giuridica, la valutazione di attività e passività deve seguire le regole ordinarie riguardanti le operazioni di costituzione di società (o trasferimento di beni privati all'impresa, nel caso di imprenditori individuali). La norma in discorso, come noto, prevede taluni adempimenti obbligatori correlati al trasferimento d'impresa: ad esempio, ai fini della determinazione dei redditi oggetto di agevolazione, il contribuente deve mantenere separate evidenze contabili, idonee a consentire il riscontro della corretta determinazione del reddito e del valore della produzione netta agevolabile.

In pratica, deve essere sempre possibile dimostrare contabilmente la quota parte di reddito prodotta in Italia a seguito del trasferimento (valida agli effetti della parziale non imponibilità delle imposte dirette e della base imponibile IRAP), rispetto a quella precedentemente maturata all'estero. Conseguentemente, il legislatore richiede di mantenere aggiornata una contabilità separata, nella quale siano correttamente – ed esclusivamente – riportati i risultati reddituali (e quelli afferenti alla base imponibile IRAP) che concernono la mera attività svolta in Italia a seguito del trasferimento effettuato. Sul punto, non pare ci sia granché da rilevare: di fatto, si tratta dello stesso *modus operandi* che di regola viene adottato in tutti i casi di trasformazioni, fusioni e altre simili operazioni straordinarie societarie, interne.

Appare, invece, opportuno precisare che, a seguito del trasferimento, l'attività deve essere svolta integralmente in Italia e, dunque, i benefici riguarderanno tutti i redditi prodotti solo nello svolgimento di tale "attività italiana". Sembra, dunque, escluso che il contribuente possa svolgere (o continuare a svolgere), anche solo in parte, la sua attività all'estero (al di là di eventuali operazioni di import-export dall'Italia, ovviamente). Ciò si desume pure da quanto successivamente indicato nel comma 4 dell'articolo, dove si prevede espressamente che i beneficiari che ritrasferiscono fuori del territorio italiano, anche parzialmente, le attività oggetto di precedente trasferimento, perdono immediatamente le agevolazioni (fatto altresì salvo l'ulteriore recupero di quanto previamente usufruito).

Peraltro, anche in queste ipotesi, si pongono dubbi in merito all'applicazione della legge. Esempio: due imprenditori non collegati fra loro (quindi, fuori dalla normativa sul *transfer pricing*) che operano in un Paese straniero, si accordano

commercialmente per cui uno dei due trasferisce la propria attività in Italia e, beneficiando delle agevolazioni fiscali, consegue un utile complessivo maggiore rispetto a quello che potenzialmente potrebbero conseguire due società indipendenti nel mercato, così operando di fatto in regime di concorrenza sleale.

Ciò che, in definitiva, si vuole mettere in evidenza è che la legge in esame necessita di svariate indispensabili precisazioni, poiché appare davvero semplice eluderla, considerata la penuria di indicazioni fornite nell'articolo.

Entrando nello specifico dei vantaggi fiscali stabiliti in questo nuovo regime speciale per le imprese che si trasferiscono in Italia, la legge stabilisce che:

"I redditi non concorrono a formare il reddito imponibile ai fini delle imposte sui redditi e il valore della produzione netta ai fini dell'imposta regionale sulle attività produttive per il 50%."

È dunque esclusa a priori qualunque interpretazione che porti a ipotizzare effetti agevolativi anche ai fini contributivi, atteso che la volontà del legislatore è chiaramente espressa come intenzione di fornire un beneficio esclusivamente per le imposte sui redditi e per la base imponibile IRAP; null'altro. In caso contrario, l'estensore della norma avrebbe aggiunto (oltre che ai fini delle imposte sui redditi e dell'IRAP) anche le parole: "...e ai fini contributivi"; o, quanto meno, si sarebbe limitato a scrivere soltanto: "I redditi non concorrono a formare il reddito imponibile", senza ulteriormente specificare: "ai fini delle imposte sui redditi"; da cui, sarebbe stato lecito usare l'importo finale "detassato" del reddito imponibile per ogni conseguente disposizione di legge direttamente collegata al "reddito imponibile". Da questo punto di vista, quindi, contrariamente ai problemi interpretativi connessi con il Regime Impatriati delle persone fisiche (sia ante, che post, 01/01/2024), che tutti noi abbiamo ben presenti, considerato il tenore letterale della norma, in questa occasione, il legislatore è stato assolutamente chiaro nello stabilire che l'agevolazione concerne il 50% dell'imponibile valido ai soli effetti delle imposte dirette e dell'IRAP (nessuna benefica conseguenza sulla parte contributiva previdenziale).

Il beneficio fiscale in argomento (non concorrenza reddituale del 50% agli effetti delle imposte sui redditi e della formazione della base imponibile dell'IRAP), è inoltre previsto per un periodo in più rispetto a quanto stabilito nel Regime Impatriati delle persone fisiche. In questa nuova normativa, infatti, il legislatore parla del periodo d'imposta in corso al momento in cui avviene il trasferimento e dei cinque periodi di imposta successivi (dunque, 5 + 1, al posto di 4 + 1). Ovviamente, il trasferimento deve sempre essere valutato con riguardo all'effettiva residenza fiscale acquisita in Italia dall'ente che si trasferisce.

Sul punto, occorrerà necessariamente riferirsi ai novellati articoli 2, 5 e 73 del TUIR. Appare peraltro ovvio che tali



complesse argomentazioni non possono certo essere sviluppate in questa sede. Pertanto, possiamo solo rimandare il lettore al nostro precedente contributo sul N. 3/2024 di questa Rivista (per quanto attiene all'art. 2, TUIR); e ad altro approfondimento in uscita sul prossimo numero della Rivista (con riguardo agli artt. 5 e 73, TUIR).

Continuando il "parallelo" con i destinatari del Regime Impatriati, l'obbligo di permanenza in Italia per le aziende trasferite che hanno goduto dell'agevolazione anzidetta è, in questo caso, assai più ampio di quanto richiesto per gli impatriati. Invero, la disposizione qui prevede un tempo minimo obbligatorio pari a cinque periodi di imposta successivi alla scadenza del regime di agevolazione: dunque, in totale parliamo di dieci periodi di imposta, oltre a quello in cui è avvenuto il trasferimento in Italia. Tale obbligo diventa ancora più elevato (dieci periodi di imposta successivi alla scadenza del regime – rectius: quindici periodi di imposta, oltre a quello in cui è avvenuto il trasferimento in Italia), se trattasi di grandi imprese, individuate ai sensi della già ricordata Raccomandazione 2003/361/CE della Commissione, del 6 maggio 2003.

In sostanza, il Legislatore concede cinque periodi di imposta agevolati, solo a fronte dell'impegno di continuare a operare in Italia almeno per altri cinque (o dieci) periodi di imposta senza avere alcuna agevolazione. E, a questo punto, sorge immediatamente la domanda: e se la mia azienda entra in crisi e devo chiudere prima che scada il predetto ulteriore quinquennio? Magari proprio perché, senza agevolazioni, in realtà non riesco ad andare avanti.

La norma non prende in considerazione la fattispecie (che, tra l'altro, è una di quelle che potrebbe facilmente prestarsi a situazioni elusive). Pertanto, salvo differenti istruzioni di prassi o di diritto, la predetta motivazione relativa al default imprenditoriale non giustifica la disapplicazione della disposizione in questione (fermo restando che, se tale default fosse effettivo e non puramente accampato, non si comprende come lo Stato potrebbe recuperare le agevolazioni precedentemente concesse).

Non solo, come prima anticipato, il beneficio è perso anche nelle fattispecie di (ri)trasferimento solo parziale dell'attività oggetto del precedente trasferimento. Ebbene, detta norma è senz'altro comprensibile in ottica anti-elusiva (tornando a quanto prima stigmatizzato), ma comporterà inevitabilmente scarso appeal per quei soggetti di grandi dimensioni che dovrebbero apportare – almeno in teoria – i maggiori vantaggi per le Casse dello Stato. Appare in effetti difficile immaginare una c.d. "grande impresa" che, nell'arco di quindici anni, non preveda di delocalizzare parte delle sue attività, aprendo ulteriori sedi in differenti Paesi stranieri. Sarà, allora, quanto mai opportuno l'intervento chiarificatore

dell'Amministrazione finanziaria, onde comprendere meglio, in ottica prettamente operativa, i confini pratici da rispettare pure nell'applicazione di tale disposizione.

Ciò evidenziato, in tutti i casi nei quali i soggetti perdono i benefici stabiliti dal Regime all'interno del predetto periodo obbligatorio minimo, l'Erario recupera immediatamente, con gli interessi, tutte le imposte non pagate durante il regime agevolativo dal quale sono decaduti. La norma non fornisce ulteriori precisazioni, dunque, deve necessariamente ritenersi che – anche in questo caso – non è prevista alcuna sanzione; in ipotesi contraria, così come specificato per gli interessi, il legislatore avrebbe fatto lo stesso per le sanzioni, aggiungendo appunto le parole "*con gli interessi... e le sanzioni*".

Infine, con espresso riferimento alla decorrenza, l'articolo 7 stabilisce che le disposizioni in questione (le quali, come già anticipato all'inizio, possono riguardare anche soggetti con esercizio non coincidente con l'anno solare), si applicano a decorrere dal periodo di imposta successivo a quello in corso alla data di approvazione del Decreto. Il provvedimento (D.lgs. 27 dicembre 2023, n. 209 – Attuazione della riforma fiscale in materia di fiscalità internazionale) è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 301 del 28/12/2023, ed è entrato in vigore il 29/12/2023. Ergo, la decorrenza del Regime speciale qui oggetto di analisi è il periodo di imposta 2024.

Peraltro, come prescrive l'ultimo comma dell'articolo di cui trattasi, l'efficacia delle disposizioni è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea. Di conseguenza, la norma in realtà non è al momento operativa (cosa tra l'altro opportuna, in attesa di conoscere le prime linee guida emanate dall'Agenzia delle entrate). Ciò non toglie che, a ogni effetto di legge, una volta ricevuta la predetta autorizzazione della Commissione UE, potranno attingere ai benefici tutti coloro che si siano comunque trasferiti in Italia (nei modi sopra precisati) fin dal 1° gennaio 2024; ovviamente, laddove sussistano tutti gli altri requisiti; nonché, alle condizioni richieste dalla legge.

Come precisato in sede di relazione tecnica, la proposta, rispetto alla situazione vigente, attraendo attività in Italia, non comporta effetti negativi di gettito in quanto: "*gli effetti positivi relativi alle attività che, a legislazione vigente, non sarebbero rientrate in Italia, più che compenseranno i trascurabili effetti negativi relativi alle attività che sarebbero state trasferite anche in assenza della misura*". Ciò è senz'altro vero e auspicabile; ma appare, quindi, indispensabile pubblicare al più presto i necessari documenti di prassi, al fine di precisare la portata delle varie disposizioni in precedenza evidenziate, e, in tal modo, scongiurare numerose operazioni elusive, le quali, al momento, sembrerebbero fin troppo facili da mettere in atto.

*ODCEC Roma

#accettiamolasfida

SOLUZIONI INNOVATIVE PER LA PROFESSIONE DEL COMMERCIALISTA.

John Adv

UNA NUOVA DIMENSIONE PER AFFRONTARE LE SFIDE DEL FUTURO.

Crescere e migliorare per continuare a garantire a voi commercialisti il ruolo guida nei confronti dei vostri clienti. Guarda il film che racconta le sfide proposte ai commercialisti di oggi e domani su accettiamolasfida.it

DATEV
KOINOS



di Filippo Moschini*

II FENOMENO DEL GHOSTING NEL RAPPORTO DI LAVORO

L'intento dell'odierna normativa in materia di dimissioni di cui all'art. 26 del D. Lgs n. 151 del 14.09.2015 era finanche meritevole, mirando infatti a contrastare l'odioso fenomeno delle "dimissioni in bianco" in base al quale in passato molte lavoratrici e lavoratori, al momento dell'assunzione, si vedevano sottoporre alla firma non solo il contratto di lavoro, ma anche una loro lettera di dimissioni che il datore di lavoro, a proprio piacimento, avrebbe potuto poi tirare fuori dal cassetto, datare e far valere, laddove in futuro non avesse più inteso proseguire il rapporto lavorativo.

Sta di fatto che tale normativa, in base alla quale le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro vanno effettuate, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha dato il via al fenomeno, parimenti odioso ma ben più diffuso rispetto al precedente, del ghosting dal rapporto di lavoro.

Tale ultimo termine, recentemente coniato per descrivere coloro che interrompono una relazione semplicemente sparendo, ben si adatta infatti per descrivere il comportamento di quei lavoratori che insoddisfatti del loro rapporto lavorativo, ma bisognosi di una qualche forma di reddito per sostentarsi, abbandonano da un giorno all'altro il loro posto di lavoro (sparendo, per l'appunto) al fine di farsi licenziare per assenza ingiustificata e maturare il diritto all'indennità di disoccupazione, NASpl, erogata dall'INPS per un periodo fino a un massimo di 24 mesi a partire dalla data di cessazione del rapporto.

La circostanza che il fenomeno sia dilagante e, peraltro, gravi assai sulle casse del predetto Ente previdenziale, è dimostrato anche dal fatto che l'attuale governo, nel DDL Lavoro del 04.05.2023, aveva originariamente inteso introdurre una norma apposita in base alla quale il rapporto lavorativo del dipendente assente dal lavoro per più di 5 giorni doveva intendersi risolto per iniziativa di quest'ultimo e pertanto per dimissioni volontarie. Come noto, tuttavia, tale norma non vide mai la luce per ragioni non meglio note e ancora oggi i datori di lavoro si trovano a dover subire tali condotte gravemente scorrette senza avere idonei strumenti normativi per fronteggiarle.

Taluni contratti collettivi nazionali del lavoro, invero, hanno inteso introdurre previsioni ad hoc al fine di contrastare tale fenomeno (si veda il CCNL Legno e

Lapidei Artigianato oppure il CCNL Metalmeccanici Artigianato). Si ritiene, tuttavia, che tali previsioni, quand'anche applicabili allo specifico rapporto di lavoro, rischierebbero concretamente di risultare illegittime e come tali inapplicabili per contrasto con norme di legge, le quali, come noto, sono di rango superiore nella gerarchia delle fonti del diritto del lavoro.

Nel proseguo del presente articolo, si cercherà pertanto di fornire alcuni spunti in merito a come affrontare nel concreto tali condotte, evitando che al danno organizzativo e produttivo derivante dalla perdita improvvisa di una risorsa, si aggiunga per giunta la beffa di incorrere in conseguenze gravemente negative sotto il profilo economico.

Anche alla luce del più recente orientamento assunto dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 27331 del 26.09.2023 già commentata nella presente rivista, ciò che occorre sicuramente evitare è lasciare quiescente (ovvero in una fase di sospensione) il rapporto di lavoro del dipendente assentatosi strategicamente oppure, peggio, cessare lo stesso per dimissioni volontarie. In entrambi i casi, infatti, il rischio assai concreto per il datore di lavoro è quello di vedersi contestare a mesi di distanza di aver intimato un licenziamento in forma verbale o comunque per vie di fatto e sentirsi formulare richieste di carattere risarcitorio e reintegratorio per effetto della nullità del licenziamento in questione.

Per i datori di lavoro che, tuttavia, non intendono darla vinta al lavoratore ghoster e sono disposti ad assumersi comunque i predetti rischi, il suggerimento è quantomeno di non cessare il rapporto di lavoro, inviare una comunicazione raccomandata nella quale l'azienda si dichiara in attesa della prestazione lavorativa del dipendente, evitare di impedire l'accesso del lavoratore a strumenti aziendali in uso allo stesso (ad esempio, l'account di posta elettronica aziendale), elaborare mensilmente la busta paga del lavoratore indicando puntualmente la trattenuta dell'intera retribuzione per assenza ingiustificata e rendere disponibile la suddetta busta paga al dipendente mediante le modalità in uso all'azienda.

Per tutti coloro che, al contrario, intendono affrontare la situazione con maggiore pragmatismo, licenziando il dipendente assentatosi strategicamente dal lavoro, il suggerimento è di prestare estrema attenzione alla procedura disciplinare da porre in essere e ciò non solo avuto riguardo alla normativa di legge di cui all'art. 7 Legge 300 del 20.05.1970 bensì anche alle previsioni del CCNL applicato al rapporto di lavoro, sia sotto al profilo del numero di giorni di assenza ingiustificata necessari per intimare il licenziamento, sia avuto riguardo agli specifici termini prescritti per l'espletamento della procedura disciplinare. In tali casi, soprattutto per le aziende meno

strutturate in ambito HR o con minore esperienza nella gestione di procedure disciplinari, il suggerimento è di avvalersi dell'assistenza di un professionista, quale ad esempio un Commercialista, un Consulente del Lavoro, un avvocato giuslavorista o l'associazione datoriale a cui l'azienda è eventualmente iscritta.

Sempre nel caso in cui l'azienda abbia inteso licenziare il lavoratore assente ingiustificato, si pone il tema dei costi a carico della datrice di lavoro e connessi al licenziamento, quali ad esempio l'importo dovuto all'INPS per il c.d. ticket NASpl, che per l'anno 2024 può ammontare fino a € 1.910,00 ed è sempre dovuto in caso di cessazione del rapporto per licenziamento, oppure anche l'onorario corrisposto dalla società al professionista che la stessa si è vista costretta a incaricare per gestire in modo corretto la procedura disciplinare necessaria per addivenire alla risoluzione del rapporto.

Ci si chiede, in particolare, se tali costi, che sono normalmente a carico del datore di lavoro in tutti i casi di licenziamento effettivamente determinato dalla volontà dello stesso, debbano essere a suo carico anche nel peculiare caso in cui il provvedimento espulsivo si sia reso necessario per effetto dell'abbandono del posto di lavoro ad opera del dipendente, il quale di fatto è dimissionario, ma in virtù della normativa vigente non può essere considerato tale.

Allo stesso modo, in tale chiave di lettura, ci si domanda altresì se al dipendente nei fatti dimissionario, ma in concreto licenziato, possa essere trattenuta altresì l'indennità sostitutiva del periodo di preavviso che lo stesso avrebbe dovuto offrire alla propria datrice di lavoro laddove lo stesso avesse inteso rassegnare correttamente le proprie dimissioni volontarie.

Se la legge in merito a tali aspetti nulla prevede, occorre constatare come anche la giurisprudenza sia stata fino ad oggi particolarmente avara di decisioni.

Allo stato, è dato rinvenire una sola decisione in merito a tali tematiche e in particolare la **sentenza n. 106 resa in data 30.09.2020 dal Tribunale di Udine**.

Tale sentenza, per quanto qui di interesse, si pronunciava in merito a una lite insorta tra un lavoratore licenziato per giusta causa a seguito di una assenza ingiustificata proseguita per alcune settimane e il proprio ex datore di lavoro, il quale, vistosi costretto a licenziare il proprio dipendente peraltro in un contesto organizzativo in cui gli sarebbe stato particolarmente necessario, si determinava a trattenere dalla retribuzione e dalle competenze di fine rapporto dello stesso quanto era stato tenuto a corrispondere a titolo di ticket NASpl, il compenso che aveva dovuto versare al proprio consulente del lavoro per gestire la procedura di licenziamento disciplinare nonché



un corrispettivo di € 10.000,00 a titolo di risarcimento del danno derivatogli dal calo di fatturato e dal danno all'immagine con riferimento ai clienti che non aveva potuto assistere per effetto dell'abbandono del posto di lavoro del proprio dipendente e che si erano rivolti ad aziende concorrenti.

Al fine di pervenire a una decisione il Giudice incentrava il proprio ragionamento su uno specifico aspetto, affermando nella propria sentenza che: *"Al fine di verificare la sussistenza del credito dell'opponente (ndr la Società) nei confronti del resistente (ndr il Lavoratore) per le spese sostenute dall'azienda e asseritamente imputabili al comportamento del lavoratore, occorre in primo luogo accertare - ed è circostanza sulla quale le avverse difese forniscono ricostruzioni totalmente opposte - la provenienza della volontà risolutiva del rapporto dall'una o dall'altra parte."*

Muovendo da tale assunto il Giudice poi dava atto delle risultanze probatorie acquisite nel corso del giudizio, valorizzando in particolare i seguenti tre distinti elementi:

- La circostanza che la società avesse sollecitato a più riprese il lavoratore assente a riprendere servizio;
- La circostanza che il lavoratore nella propria lettera di giustificazioni avesse confermato la volontarietà della propria assenza affermando che: *"la mia decisione di assentarmi dal lavoro a prescindere dalle motivazioni che la sorreggono, costituisce l'esercizio di una facoltà riconosciuti dall'ordinamento giuridico del lavoro."*;
- La circostanza che i testimoni escussi nel corso del giudizio avessero confermato che il lavoratore:
 - (i) aveva confidato loro l'intenzione di cessare il rapporto lavorativo;
 - (ii) aveva chiesto al datore di lavoro di essere licenziato al fine di beneficiare del trattamento NASpl;
 - (iii) a fronte del rifiuto del datore di lavoro, aveva più o meno esplicitamente anticipato la decisione di assentarsi al fine di obbligare il proprio datore di lavoro a licenziarlo come da esso desiderato.

Era, pertanto, sulla base delle suddette risultanze probatorie che il Giudice attribuiva in concreto la volontà di recedere dal rapporto di lavoro in capo al lavoratore a prescindere dal dato fattuale relativo al licenziamento dello stesso.

Sulla base di tale presupposto, il Giudice si determinava poi a esaminare e a decidere in merito alle voci di danno lamentate dalla società e sopra menzionate.

Quanto all'ammontare versato dalla società all'INPS per il c.d. Ticket NASpl, la richiesta risarcitoria veniva ritenuta fondata proprio per la circostanza che la società si era

vista costretta di fatto involontariamente a dare corso al recesso e a versare tale importo.

Quanto al compenso asseritamente dovuto al consulente del lavoro incaricato di gestire la procedura di licenziamento disciplinare, la richiesta risarcitoria veniva rigettata unicamente sul presupposto che il pagamento del suddetto compenso non era risultato provato in giudizio. In base all'iter logico del Giudice, pertanto, tale voce di danno sarebbe stata risarcibile, ove provata.

Quanto al preteso calo di fatturato e al danno d'immagine lamentati dalla società, tali richieste risarcitorie venivano rigettate, ma ciò sempre all'esito di una approfondita indagine in merito all'esistenza del danno e sulla base del presupposto che lo stesso non risultava in ultima analisi provato. Anche in tal caso, pertanto, in base all'iter logico del Giudice, tale voce di danno sarebbe stata risarcibile, ove provata.

Sulla scorta di tali valutazioni il Giudice dichiarava di fatto legittima unicamente la decisione delle società di trattenere dalle competenze di fine rapporto del lavoratore quanto pagato a titolo di ticket NASpl.

La sentenza così come sopra descritta e sommariamente riepilogata offre indubbiamente una serie di spunti di riflessione assai interessanti.

Il primo in assoluto è relativo alla circostanza che il Giudice del Tribunale di Udine abbia inteso andare oltre al dato formale relativo alla cessazione del rapporto per volontà e su iniziativa del datore di lavoro e, indagando approfonditamente in merito alle dinamiche che avevano portato al licenziamento, abbia ascritto invece tale stessa volontà al lavoratore.

Sotto il profilo puramente giuridico tale operazione appare poco ortodossa, essendo infatti il licenziamento inequivocabilmente una manifestazione della volontà datoriale (trattasi tecnicamente di atto unilaterale recettizio) da cui discende la perdita involontaria del posto di lavoro da parte del lavoratore, il quale a ben vedere matura il diritto alla percezione del trattamento della NASpl proprio perché involontariamente disoccupato.

Tale passaggio della sentenza avrebbe pertanto meritato una motivazione nettamente più articolata in merito ai principi giuridici su cui il Giudice ha fondato il proprio convincimento e non invece una mera constatazione del soggetto a cui in concreto è ascrivibile la volontà del recesso.

Se, pertanto, a parere di chi scrive, la sentenza appare moralmente giusta, non si può tacere come la stessa sembri piuttosto sommaria.

L'assenza di decisioni di merito e di legittimità avuto riguardo a tale tematica non permette di valutare quale potrebbe essere l'orientamento di altri Tribunali, né permette di valutare quale potrebbe essere il vaglio di tale orientamento nell'ambito di successivi gradi di giudizio. Premesso che un orientamento giurisprudenziale può ritenersi consolidato soprattutto se avvallato in modo costante dalla Suprema Corte di Cassazione, appare evidente che il principio sancito nella sentenza oggetto di commento non possa assurgere di certo al rango di orientamento giurisprudenziale consolidato, rimanendo di per se una pronuncia isolata.

Per certo, si tratta di un precedente giurisprudenziale a cui possono validamente appellarsi tutti i datori di lavoro che costretti a licenziare il lavoratore assentatosi strategicamente, intendano quantomeno evitare di sopportare il pregiudizio economico derivante dal licenziamento che sono stati loro malgrado costretti a intimare.

Un secondo spunto di riflessione deriva dalla meticolosa indagine operata dal Giudice al fine di accertare la volontà del lavoratore di lasciare il posto di lavoro.

Tale indagine sembra escludere che la mera assenza del lavoratore per un numero di giorni oltre il quale il CCNL applicato riconosce al datore di lavoro il diritto di operare il licenziamento per assenza ingiustificata possa automaticamente essere interpretata come una volontà del lavoratore di cessare il rapporto di lavoro di propria iniziativa.

Per quanto sopra, appare certamente consigliabile che il datore di lavoro non faccia affidamento su tale automatismo, attenda un numero di giorni superiore a quello strettamente necessario in base alle disposizioni del CCNL applicato e si precostituisca prove sia con riferimento agli inviti a riprendere servizio rivolti al lavoratore, sia, per quanto possibile, avuto riguardo alla volontà del lavoratore di cessare il rapporto.

Un terzo e ultimo spunto di riflessione deriva dalle valutazioni operate dal Giudice con riferimento alle voci di danno lamentate dal datore di lavoro.

Come prima evidenziato, due di tali domande risarcitorie sono state rigettate in base al principio secondo il quale il danneggiato deve fornire la prova certa del danno patito e tale prova non è stata ritenuta raggiunta all'esito del giudizio.

Se con riferimento al risarcimento del compenso riconosciuto al Consulente del lavoro per la gestione della procedura di licenziamento, la questione appare finanche banale (il datore di lavoro ha ommesso di dare prova dell'avvenuto pagamento del compenso al consulente),

assai più interessante è la decisione relativa alla richiesta del risarcimento del danno economico e d'immagine patito dalla società per effetto dell'improvvisa assenza del lavoratore.

Come noto, l'art. 2118 Cod. Civ. riconosce a ciascuna delle parti del rapporto di lavoro di recedere anche senza giusta causa riconoscendo alla parte non recedente un congruo preavviso, la cui entità è determinata dai CCNL sia per il caso di licenziamento che di dimissioni.

Nel giudizio deciso dal Tribunale di Udine con la sentenza in commento, la società, forse al fine di giustificare l'entità delle trattenute che stava operando nei confronti del lavoratore, richiedeva il risarcimento di ben € 10.000 a titolo di ristoro dei danni che le erano derivati dall'asserita perdita di clienti che per effetto dell'improvvisa assenza del lavoratore non era a suo dire stato in grado di servire.

Forse, a parere di chi scrive, la stessa avrebbe potuto invece optare per la richiesta del pagamento dell'indennità sostitutiva del periodo di preavviso che il lavoratore avrebbe dovuto riconoscerle laddove avesse inteso dimettersi, dando correttamente seguito alla propria decisione di cessare volontariamente il rapporto di lavoro.

A prescindere dalla notevole complessità dell'onere probatorio che comportava la domanda risarcitoria formulata dalla società (il quale a ben vedere non è stato assolto in giudizio), si ritiene che la domanda relativa al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso sarebbe stata maggiormente coerente con la strategia adottata dalla società in giudizio, la quale si basava integralmente sulla volontarietà della cessazione del rapporto di lavoro ad opera del proprio dipendente.

Tali considerazioni portano a un ultimo spunto di riflessione conclusivo. Dinanzi a quella che macroscopicamente appare essere una falla normativa che sta causando notevoli disagi agli imprenditori e alla luce di un'unica pronuncia a sostegno di quei datori di lavoro che loro malgrado si trovano a fronteggiare il fenomeno sopra descritto, un possibile accorgimento potrebbe essere quello di prevedere nelle lettere di assunzione una clausola penale ai sensi dell'art. 1382 Cod. Civ. in base alla quale, in caso di assenza ingiustificata dal posto di lavoro del dipendente per un determinato numero di giorni (superiore a quello previsto dal CCNL per intimare il licenziamento per giusta causa), il datore di lavoro nell'intimare il licenziamento avrà la facoltà di trattenere un importo a titolo di penale pari all'ammontare del Ticket NASpl e dell'indennità sostitutiva del preavviso che sarebbe stata dovuta dal lavoratore laddove si fosse dimesso.

**Avvocato in Milano*



di Stefano Lapponi*

DECRETO COESIONE MISURE PER IL LAVORO

Il DL 7.5.2024 n. 60 (c.d. DL "Coesione") prevede, tra le altre, una serie di misure volte ad incentivare l'autoimpiego e le assunzioni di soggetti caratterizzati da particolari condizioni soggettive e territoriali. Nelle intenzioni del legislatore il decreto è volto "a realizzare la riforma della politica di coesione inserita nell'ambito della revisione del PNRR, al fine di accelerare e rafforzare l'attuazione degli interventi finanziati dalla politica di coesione 2021-2027 e mirati a ridurre i divari territoriali introducendo una serie di novità in materia di lavoro".

Incentivi per l'autoimprenditorialità

Gli articoli 17 e 18 del DL 60/2024 introducono due incentivi all'autoimprenditorialità, denominati "Autoimpiego Centro-Nord Italia" e "Resto al Sud 2.0". Le due misure, caratterizzate da una struttura sostanzialmente analoga, si differenziano per i diversi importi dell'incentivo, più consistente per le aree del mezzogiorno d'Italia. Sul punto, si evidenzia

che l'incentivo regolato dall'art. 18 ("Resto al Sud 2.0") trova applicazione con riferimento alle Regioni Abruzzo, Molise, Basilicata, Campania, Puglia, Calabria, Sicilia e Sardegna.

In particolare, sono ammesse al finanziamento le iniziative economiche finalizzate all'avvio di attività di lavoro autonomo, imprenditoriali e libero-professionali, in forma individuale o collettiva, comprese quelle che prevedono l'iscrizione a Ordini o Collegi professionali. In riferimento alle attività esercitate in forma societaria, la norma precisa che all'avvio di imprese in forma collettiva possono partecipare soggetti diversi dai destinatari dell'intervento, quindi non solo giovani under 35 disoccupati, a patto che il controllo e l'amministrazione della società facciano capo ai soggetti beneficiari. Gli altri soci in sostanza possono essere solo in posizione di minoranza e non debbono avere ruoli di gestione.

I soggetti beneficiari delle nuove misure di sostegno sono esclusivamente i giovani di età inferiore ai 35 anni che si trovano in una delle seguenti situazioni:

- in condizione di marginalità, di vulnerabilità sociale e di discriminazione, come definite dal Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027;
- inoccupati, inattivi e disoccupati;

- disoccupati beneficiari di ammortizzatori sociali del programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL). Qualora i destinatari siano disoccupati iscritti al programma "GOL" beneficiari di NASpl, questi possono cumulare i trattamenti in godimento solo in caso di richiesta di erogazione del trattamento di disoccupazione in unica soluzione al fine di utilizzarli come capitale d'avvio da conferire nelle iniziative finanziate.

Giova ricordare che il Programma Nazionale Giovani punta a promuovere il lavoro e le competenze, a favorire l'occupazione di giovani, donne e persone fragili e a modernizzare i servizi per il lavoro e le politiche attive. Gli interventi sono in via generale attuati da Regioni, Province autonome e Amministrazioni centrali individuate come organismi intermedi. Gli interventi sono destinati ai giovani, compresi cittadini di Paesi terzi, migranti e beneficiari di protezione internazionale di età tra i 15 e i 34 anni in determinate condizioni di vulnerabilità sociale:

- non cercano lavoro e non partecipano ad attività formative (inattivi);
- hanno appena terminato il percorso di istruzione e formazione e cercano lavoro;
- pur non cercando un lavoro, sono disponibili a lavorare;
- non sono disponibili a lavorare perché impegnati in responsabilità familiari o per problemi di salute

In favore dei soggetti beneficiari saranno ammissibili a finanziamento le iniziative che comprendono:

- a) erogazione di servizi di formazione e di accompagnamento alla progettazione preliminare per l'avvio delle attività imprenditoriali e libero-professionali definita su base territoriale e di concerto con le regioni interessate, in coerenza con il Programma Giovani, donne e lavoro 2021-2027 e con il programma GOL;
- b) tutoraggio, finalizzato all'incremento delle competenze e al supporto dei soggetti destinatari dell'intervento nell'avvio e nello svolgimento delle relative attività;
- c) interventi di sostegno consistenti nella concessione di incentivi in favore dei soggetti destinatari per l'avvio delle relative attività.

L'incentivo (co. 7 degli artt. 17 e 18 del DL 60/2024) si sostanzia nell'erogazione di un voucher in regime *de minimis*, non soggetto a rimborso, utilizzabile per l'acquisto di beni, strumenti e servizi per l'avvio delle attività finanziabili.

L'importo massimo è pari a:

- 30.000,00 euro, per i beneficiari dell'"Autoimpiego Centro-Nord Italia";

- 40.000,00 euro, nel caso di "Resto al Sud 2.0" e con riferimento ai territori dell'Italia centrale colpiti dagli eventi sismici del 2009 e del 2016.

Nel caso di acquisto di beni e servizi innovativi, tecnologici e digitali o di beni diretti ad assicurare la sostenibilità ambientale o il risparmio energetico, l'importo massimo del voucher aumenta di 10.000 euro e quindi:

- 40.000,00 euro, per i beneficiari dell'"Autoimpiego Centro-Nord Italia";
- 50.000,00 euro, per i beneficiari di "Resto al Sud 2.0" e i residenti nelle citate aree terremotate del Centro Italia.

È possibile beneficiare di un aiuto in regime *de minimis*, alternativo al voucher, consistente:

- in un contributo a fondo perduto fino al 65% dell'investimento per l'avvio delle attività finanziabili, per i beneficiari dell'"Autoimpiego Centro-Nord Italia", ovvero fino al 75% per "Resto al Sud 2.0" e le aree terremotate dell'Italia centrale, per programmi di spesa di valore non superiore a 120.000,00 euro;
- in un contributo a fondo perduto fino al 60% dell'investimento per l'avvio delle attività finanziabili, per i beneficiari dell'"Autoimpiego Centro-Nord Italia", ovvero al 70% per "Resto al Sud 2.0" e le aree terremotate dell'Italia centrale, per programmi di spesa oltre 120.000,00 euro e fino a 200.000,00 euro.

Incentivi alle assunzioni

Il decreto Coesione prevede anche quattro incentivi all'assunzione che riguardano:

1. i giovani *under 35* disoccupati che avviano un'attività imprenditoriale nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica, i quali possono beneficiare di un esonero contributivo totale per le assunzioni a tempo indeterminato di dipendenti *under 35* (e un contributo per l'attività di 500,00 euro mensili);
2. i datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti e che assumono a tempo indeterminato disoccupati *over 35* disoccupati da almeno 24 mesi, presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle Regioni della ZES unica.
3. l'assunzione a tempo indeterminato di giovani *under 35*, mai stati occupati, a tempo indeterminato;
4. l'assunzione a tempo indeterminato donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi (6 mesi se residenti nelle Regioni della ZES unica);



1. Incentivi per l'avvio di attività nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica

Giovani che decidono di intraprendere una attività nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica possono accedere a due tipologie di incentivo per promuovere l'avvio delle attività:

- esonero contributivo per le assunzioni di giovani *under 35*;
- contributo per l'avvio dell'attività.

L'esonero contributivo è pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati (esclusi i premi e contributi INAIL), nel limite massimo di importo pari a 800,00 euro su base mensile per ciascun lavoratore di durata massima di 3 anni e comunque non oltre il 31.12.2028.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'incentivo in esame non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

È invece compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni ai sensi dell'art. 4 del DLgs. 30.12.2023 n. 216.

I datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero contributivo in esame hanno accesso ad una ulteriore agevolazione in termini di acconti sulle imposte sui redditi: nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31.12.2028, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio.

Circa il **contributo per l'avvio delle attività**, I soggetti *under 35* disoccupati che avviano imprese nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica, dall'1.7.2024 al 31.12.2025, possono richiedere all'INPS un contributo per l'attività pari a 500,00 euro mensili. Il contributo può essere percepito per la durata massima di tre anni e comunque non oltre il 31 dicembre 2028. Il contributo non concorre alla formazione del reddito. L'erogazione del contributo è a carico dell'INPS. L'istituto provvederà, per il numero di mesi interessati allo svolgimento dell'attività imprenditoriale, a liquidare l'importo annualmente in forma anticipata.

2. Esonero contributivo per assunzioni nella Zes unica per il mezzogiorno

L'art. 24 del DL 60/2024 prevede per i datori di lavoro che occupano fino a 10 dipendenti, presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle Regioni della ZES unica per il Mezzogiorno (Abruzzo,

Molise, Basilicata, Campania, Puglia, Calabria, Sicilia e Sardegna), un esonero contributivo per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori residenti nelle medesime Regioni che alla data di assunzione hanno compiuto il 35° anno di età e sono disoccupati da almeno 24 mesi effettuate dal 1.9.2024 al 31.12.2025.

Non sono agevolabili le assunzioni di apprendisti, di soggetti con qualifica dirigenziale né di lavoratori domestici.

L'agevolazione spetta anche con riferimento ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero.

Sono esclusi dal beneficio i lavoratori che hanno proceduto nei sei mesi precedenti l'assunzione, nella medesima unità produttiva a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e licenziamenti collettivi ai sensi della L. 23.7.91 n. 223.

L'esonero contributivo è pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati (esclusi i premi e contributi INAIL), nel limite massimo di importo pari a 650,00 euro su base mensile per ciascun lavoratore e ha una durata massima di 24 mesi.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'incentivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ma è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni ai sensi dell'art. 4 del DLgs. 30.12.2023 n. 216.

Anche per questo incentivo vige l'agevolazione in termini di determinazione di acconti di imposte: per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero contributivo in esame, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31.12.2028, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio.

3. Esonero contributivo per assunzioni di under 35 (Bonus Giovani)

Ai datori di lavoro privati viene riconosciuto un esonero contributivo in caso di assunzione, dal 1.9.2024 al 31.12.2025, di soggetti che non hanno compiuto il 35° anno di età e non sono mai stati occupati a tempo indeterminato alla data dell'assunzione incentivata. L'esonero spetta anche nei casi di precedente assunzione con contratto di lavoro di apprendistato non proseguito con ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Il contratto di lavoro previsto è a tempo indeterminato. Vale la trasformazione

del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato. Sono esclusi i rapporti di lavoro con qualifica dirigenziale, nonché i rapporti di lavoro domestico e di apprendistato.

L'agevolazione spetta anche se il lavoratore, alla data dell'assunzione incentivata, è stato occupato a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero.

L'importo dell'agevolazione è diverso a seconda della appartenenza geografica del datore di lavoro:

- per la generalità dei datori di lavoro **l'esonero contributivo è pari al 100%** dei contributi a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi Inail) nel limite massimo di importo pari a 500,00 euro mensili;
- per i datori di lavoro privati che assumono lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata nelle Regioni Abruzzo, Molise, Basilicata, Campania, Puglia, Calabria, Sicilia e Sardegna, **l'esonero contributivo è pari al 100%** dei contributi a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi Inail) nel limite massimo di importo pari a 650,00 euro mensili.

I datori di lavoro, per fruire dell'esonero non devono aver proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione e nella medesima unità produttiva, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo né a licenziamenti collettivi, ai sensi della L.23.7.91 n.223. Circa la concomitanza con altre agevolazioni l'incentivo in esame non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, ma è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni ai sensi dell'art. 4 del DLgs. 30.12.2023 n. 216.

Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31.12.2027, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio.

4. Esonero contributivo per assunzioni di donne svantaggiate (Bonus Donne)

L'ultimo degli incentivi all'assunzione in esame è il c.d. Bonus Donne rivolto all'assunzione di donne svantaggiate.

In particolare l' art. 23 del DL 60/2024 prevede, in favore dei datori di lavoro privati, **l'esonero contributivo pari al 100%** dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a loro carico (esclusi i premi e contributi INAIL), per un periodo massimo di 24 mesi e nel limite massimo di 650,00 euro su base mensile, per ciascuna lavoratrice assunta

a tempo indeterminato dall'1.9.2024 al 31.12.2025.

L'agevolazione è prevista se le lavoratrici rientrano in una delle seguenti categorie:

- donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle Regioni della ZES unica per il Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Basilicata, Campania, Puglia, Calabria, Sicilia e Sardegna), ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea;
- donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, nelle aree caratterizzate da un'evidente disparità occupazionale di genere;
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

Condizione essenziale per poter fruire dell'agevolazione è che le assunzioni comportino un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti (per i rapporti di lavoro part-time il calcolo va ponderato in relazione alle ore del rapporto di lavoro ed all'orario contrattuale).

Le esclusioni riguardano le assunzioni con contratto di apprendistato. L'agevolazione è esclusa anche in caso di lavoro domestico.

L'incentivo in esame non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ma è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni ai sensi dell'art. 4 del DLgs. 30.12.2023 n. 216.

Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31.12.2027, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio in questione.

Le misure fin qui esaminate sono ora in attesa del vaglio della Comunità Europea e dell'emanazione dei decreti attuativi, attesi entro un mese dall'approvazione del decreto, ma spostati in settembre in sede di conversione in legge del decreto.

Il DL 60/2024 è stato convertito, con modificazioni, in Legge 4.7.2024 n.95.

**ODCEC Macerata*



di Marco D'Orsogna Bucci*

L'EFFICACIA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231 NEI REATI LEGATI ALLO SFRUTTAMENTO DELLA MANODOPERA

Contesto normativo: D.lgs. 231/2001

La materia della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato è regolamentata dal D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, nei limiti e con l'osservanza dei principi e criteri direttivi indicati nella legge delega 29 settembre 2000 n. 300.*

Il D.lgs. n. 231/2001 ha concepito un illecito amministrativo complesso, ovverosia un sistema punitivo che *"coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo, nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle non eludibili della massima garanzia"*.

Viene introdotta, per la prima volta nel nostro ordinamento, una responsabilità penale dell'ente (enti

forniti di personalità giuridica e società e associazioni anche prive di personalità giuridica) e attraverso lo strumento sanzionatorio, di natura pecuniaria e interdittivo, si incide sul patrimonio aziendale e sulla sua possibilità di operare sul mercato.

Da tale responsabilità il soggetto persona giuridica può esimersi adottando modelli di organizzazione e di gestione finalizzati alla prevenzione di tali reati. In tale eventualità, l'elusione fraudolenta del meccanismo di monitoraggio da parte del reo non annulla l'efficacia dell'esimente, purché l'ente sia in grado di dimostrare di aver fatto tutto il possibile per la prevenzione dei reati (cd. inversione dell'onere della prova) e purché si dimostri che il modello stesso sia stato efficacemente attuato.

La responsabilità si configura in capo all'ente in occasione del compimento di determinati reati da parte del vertice aziendale, dei dipendenti e di quanti sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza dello stesso (soggetti con cui vi è un rapporto di immedesimazione organica o di subordinazione).

In particolare, i soggetti elencati all'art. 5 del D. Lgs 231/2001:

- qualsiasi soggetto che all'interno dell'Ente riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione;
- qualsiasi soggetto che all'interno di una unità organizzativa dell'Ente stesso, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, riveste

funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione;

- qualsiasi soggetto che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei precedenti soggetti.

Ovviamente la responsabilità dell'Ente è esclusa nelle ipotesi in cui i soggetti indicati abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

I reati presupposto ex D.lgs. 231/2001 legati allo sfruttamento della manodopera e ai delitti contro la personalità individuale

Il 9 agosto 2012 è entrato in vigore il D.lgs. n. 109/2012 (pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25/07/2012) che ha introdotto nel D.lgs. 231/01 l'art. 25 *duodecies* - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare: *"In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro"*.

In pratica viene estesa la responsabilità agli enti, quando lo sfruttamento di manodopera irregolare supera certi limiti stabiliti, in termini di numero di lavoratori, età e condizioni lavorative, stabiliti nel D.lgs. 286/98, il cosiddetto "Testo unico dell'immigrazione". L'art. 25 *duodecies*, dopo il comma 1 prosegue:

1-bis. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote.

1-quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

L'altra casistica di reato presupposto ex D. Lgs 231/2001, concernente ipotesi di *mala gestio* nel campo delle risorse umane è l'articolo 25-*quinquies* denominato "Delitti contro la personalità individuale" riconducibile all'ipotesi di reato cosiddetto di caporalato così come definito dall'art. 603-bis codice penale (Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro): *"Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da € 500,00 a 1.000,00 per ciascun lavoratore reclutato, chiunque: 1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori; 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando*

del loro stato di bisogno. Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da € 1.000,00 a 2.000,00 per ciascun lavoratore reclutato. Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni: 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti. Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre; 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa; 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro". Facile intuire come l'ambito applicativo del 603 bis c.p., nell'attuale versione modificata dalla L. 199/2016, non sia limitato a ipotesi di sfruttamento nei campi. Il tema del caporalato e dello sfruttamento può investire qualsivoglia settore produttivo, di servizi. Ciò è dimostrato dalle inchieste degli ultimi anni concernenti ipotesi di sfruttamento nella logistica e trasporti, nella grande distribuzione, nel settore della moda, ma anche nel turismo e nell'edilizia.

L'art. 603 bis c.p. individua, come sopra riportato, gli indici di sfruttamento in presenza *"di una o più delle seguenti condizioni"*:

1. la **reiterata corresponsione** di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
2. la **reiterata violazione** della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
3. la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Costituisce indice di sfruttamento, quindi, la sussistenza anche di una sola delle condizioni sopra individuate dalla norma. Agli addetti ai lavori non può sfuggire la delicatezza del tema ma soprattutto quanto sia labile il confine tra presupposto di reato e comportamento lecito. La stesura della norma non aiuta in tal senso. I



termini utilizzati lasciano ampi spazi di interpretazione e di rischio. La reiterazione di una condotta, da vocabolario della lingua italiana, altro non è che una ripetizione (anche una sola volta) della condotta medesima (Voc. Treccani "Fare di nuovo la stessa cosa, replicarla, ripeterla"). Del concetto di palese difformità dalla contrattazione collettiva ho già scritto in un precedente articolo di questa stessa rivista sul reato di caporalato (n.3/2023 ndr). Chi scrive, nonostante tutto, preferisce che sia la contrattazione collettiva a determinare il salario minimo e non una norma di legge. Tuttavia, se proprio si decidesse la via normativa, si ritiene l'art.603 bis del Codice Penale unico idoneo ad "ospitare" la determinazione di minimo salariale. Un importo che sia il confine tra lecito e illecito, tra sfruttamento e lavoro povero, valevole per tutti i lavori (subordinati, autonomi, parasubordinati).

Contesti di criticità: la catena della fornitura

Oltre alla possibilità di commettere i reati suesposti in via diretta, la responsabilità amministrativa può coinvolgere l'ente anche in via indiretta, nei casi di appalto/subappalto, di terziarizzazione di attività no core-business, laddove il reato sia commesso dalla catena della fornitura a vantaggio anche del committente o sub committente. Chiaramente il vantaggio del committente finale potrebbe essere consapevole o meno, doloso o colposo (negligente). Si pensi ad esempio ad una importante casa di moda che decidesse legittimamente di appaltare l'intera produzione a società terze dopo aver valutato e qualificato i fornitori, e questi a loro volta decidessero, ad insaputa della prima, magari anche in costanza di clausole contrattuali con divieto di subappalto, di subappaltare alcune fasi di produzione (se non tutte) a laboratori di pochi scrupoli con impiego di manodopera irregolare e clandestina. Diversamente, sempre a titolo di esempio, il caso della società di distribuzione che consapevolmente, al fine di ottenere vantaggi di natura fiscale e finanziaria, affidasse la logistica a cooperative "cartiere" con assunzione di personale a orario parziale, con impiego invece per oltre 10 ore giornaliere e mancato pagamento delle ore di effettivo lavoro e del lavoro straordinario, oltre alla mancata ottemperanza agli adempimenti fiscali e contributivi.

La L. 161/2017 apportò significative modifiche al Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione (Decreto Legislativo 159 del 6 Settembre 2011). Una di queste è stato l'inserimento nell'art. 34 del D. Lgs 159/2011 della previsione dell'amministrazione giudiziaria nei casi connessi all'art. 603 bis del Codice Penale. Quando sussistono sufficienti indizi per ritenere che il libero esercizio di attività economiche-imprenditoriali possa "agevolare" l'attività di persone sottoposte a procedimento penale per i delitti di cui all'art. 603 bis del Codice Penale, il

tribunale competente per l'applicazione delle misure di prevenzione nei confronti dei suddetti soggetti dispone l'amministrazione giudiziaria delle aziende o dei beni utilizzabili per lo svolgimento delle loro attività economiche.

Tornando quindi ai nostri esempi, l'importante casa di moda che con la propria attività economica ha "agevolato" il laboratorio tessile al compimento di delitti di cui all'art. 603 bis del c.p. e per i quali delitti i rappresentanti sono stati sottoposto a procedimento penale, sussistendone i requisiti di legge, subirà l'amministrazione giudiziaria ex art. 34 D. Lgs 159/2011. Il soggetto "agevolato" dalle attività economiche di un soggetto "agevolatore" deve appartenere ad una delle due categorie di soggetti individuate dal legislatore: 1) coloro ai quali è stata proposta o applicata una misura di prevenzione personale o patrimoniale; 2) persone sottoposte a procedimento penale per taluno dei reati presupposto individuati nella stessa; tra questi rientra anche la fattispecie di cui all'art. 603 bis c.p.

Il soggetto "agevolatore", nel nostro esempio la casa di moda, nell'ambito della disciplina ex art. 34 D.lgs. 159/2011 invece, ha svolto un'attività ausiliaria, non necessariamente di natura illecita in quanto con la propria attività economica ha agevolato i soggetti sottoposti a procedimento penale. Il soggetto "agevolatore", quindi, si muove nell'ambito della colpa, della negligenza, senza oltrepassare la soglia della piena consapevolezza o del dolo laddove si rischierebbero ipotesi di concorso nel reato, ma anche il commissariamento giudiziale ex art. 15 del D. Lgs 231/2001 applicabile in quanto l'attività criminale è compiuta consapevolmente nell'interesse dell'impresa.

Gli strumenti della compliance a tutela dei datori di lavoro: il modello organizzativo 231

In questo contesto, è importante che i soggetti economici realizzino attività di compliance non necessariamente obbligatorie per legge, al fine di proteggere le attività economiche, i patrimoni aziendali, l'immagine costruita nel tempo. Una di queste è l'adozione di idonei modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001.

Adozione preventiva

La decisione virtuosa di adottare un modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 dimostra la volontà della governance aziendale di mettere in campo procedure, principi di comportamento, rafforzamento dei presidi di controllo interni, tutte attività volte a minimizzare il rischio di commettere reati 231. Se si pensa alla catena della fornitura, che abbiamo visto essere in questi ultimi anni miniera di rischio-reato per aziende anche di rilevanza nazionale ed internazionale, è importante prevedere dei rigidi controlli nelle attività affidate a terzi, sia nella fase di selezione che nella successiva di qualificazione

e monitoraggio. A titolo di esempio possiamo citare opportune verifiche reputazionali su fornitori e loro rappresentanti, il possesso di certificazioni internazionali, l'adozione di Codici Etici o di modelli di organizzazione controllo e gestione 231 a loro volta. Ancora la verifica di regolarità in materia di sicurezza e/o di assicurazione e contribuzione, il rispetto di CCNL maggiormente rappresentativi sul piano nazionale. Un aspetto molto importante e spesso sottovalutato, anche per via dei costi che comporta è organizzare ed effettuare *audit* specifici presso i fornitori, appaltatori/subappaltatori. Particolari attenzioni vanno rivolte anche all'interno delle organizzazioni e non solo alla fase di terziarizzazione. Il settore agricolo è, non a caso, l'origine del reato di caporalato disciplinato dall'art. 603 bis del Codice Penale. Le società agricole che decidono di adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 non possono prescindere dal prevedere rigide procedure volte ad evitare la commissione di reati in materia di impiego di cittadini privi di permesso di soggiorno, di conseguenza prevedere ruoli e presidi di controllo in fase di selezione di manodopera extra comunitaria, di rilevazione delle situazioni di alloggio e naturalmente di inquadramento contrattuale, rispettando sia la contrattazione nazionale che quella territoriale (tipica del settore agricolo). Adottare un modello organizzativo 231, che sia il più possibile *tailor made*, che non sia solo un manuale standard, nominare organismi di vigilanza competenti, scelti con *curriculum vitae* adeguati alla realtà aziendale, garantisce sicuramente prevenzione verso la commissione di reati presupposto, e anche efficienza organizzativa attraverso una maggiore efficacia dei controlli interni, formalizzati, portati a conoscenza attraverso le opportune attività di formazione e informazione degli interessati. L'ampliamento nel tempo dei reati presupposto, l'attenzione in particolare delle procure ai reati verso la pubblica amministrazione, la previsione di sanzioni fino all'interdizione dell'attività, fanno sì che oggi adottare un modello organizzativo 231 non sia più questione per "grandi aziende". Al contrario dimostrare attenzione all'organizzazione in ottica esimente aumenta sicuramente la reputazione della realtà economica e la possibilità di operare sul mercato, soprattutto quali fornitori di grandi aziende. Il D.lgs.231/2001, tuttavia, offre possibilità di tutela anche nei casi di adozione successiva alla commissione di reati o all'amministrazione giudiziaria ex art. 34 D.lgs. 159/2011.

Adozione successiva

Alcune rilevanti indagini degli ultimi anni, in particolare da parte della procura milanese, hanno visto importanti aziende subire la disposizione dell'amministrazione giudiziaria ex art. 34 D.lgs. 159/2011. Tuttavia, al contempo, il Tribunale imponeva agli amministratori

giudiziari un'attività di "bonifica" attraverso l'adozione (o il miglioramento nel caso di modelli già esistenti) di modelli organizzativi ex D.lgs. 231/2001 tanto che in alcuni casi, il raggiungimento di risultati concreti nel breve periodo hanno consentito la revoca, prima del termine, dell'amministrazione giudiziaria. Un secondo aspetto, a parere dello scrivente è altresì importante, ed è quanto previsto dall'art 17 del D.lgs. 231/2001 "Riparazione delle conseguenze del reato". La possibilità per l'ente di rimediare ad una situazione di illegalità ravvisata in sede di indagine, beneficiando di un'attenuazione delle sanzioni. Il comma 1, infatti, recita *"Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:*

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;*
- b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*
- c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca".*

Possiamo constatare come l'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 oggi ha un ruolo in costante evoluzione quale strumento anche riparatorio e non solo di prevenzione. Proprio quando assume la veste riparatoria lo stesso strumento diventa complesso. L'ente infatti deve dimostrare di aver adottato un sistema di organizzazione esimente e depositare il modello entro i termini ristretti della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, evitando superficiali *self cleaning* o manuali del tutto standardizzati.

Lo strumento del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 riveste un'importanza notevole a garanzia di un'organizzazione sostenibile (del resto la catena della fornitura è uno degli aspetti più importanti nella rendicontazione ESG-ambito Social), efficace nel presidiare la commissione di reati presupposto, tutelare le attività economiche e i relativi patrimoni aziendali. Probabilmente l'efficacia esimente del modello verrà preservata fintanto che l'adozione non diventi un processo obbligatorio per legge (auspicato da molti soggetti interessati alla compliance di massa), quindi generando modelli del tutto standardizzati e probabilmente destinati a raccogliere polvere sugli scaffali aziendali.

*ODCEC Lanciano



di Andrea Federici*

QUESTA CONDOTTA” NON S’HA DA FARE, NE’ ORA NE’ MAI!”: SUL VALORE DEI CODICI DI CONDOTTA AZIENDALI

Condotta contraria al codice di condotta aziendale - disciplinare - necessaria affissione nei luoghi di lavoro - riproduzioni informatiche di messaggistica whatsapp - riproduzioni meccaniche ai sensi dell’art. 2712 c.c. - idoneità a rappresentare i fatti salvo disconoscimento - legittimità del licenziamento di natura disciplinare - l’obbligo di adottare un contegno conforme alle disposizioni organizzative e protocolli imposti dal datore di lavoro a protezione degli interessi aziendali - diligenza richiesta dall’art. 2105 c.c. - proporzionalità - sussistenza.

La sentenza n. 2589 del 31.01.2023 della II Sezione Lavoro del Tribunale di Roma offre eterogenei spunti di riflessione e, in particolare, consente di focalizzare l’attenzione sul valore di quelle norme che, ancorché prive di efficacia vincolante diretta, sono

rivolte a regolamentare, tipizzandole, le condotte di chi interagisce a vario titolo con l’organizzazione, a prescindere dalla qualificazione dell’illecito riconducibile alla condotta vietata.

Nel caso citato il Tribunale è stato chiamato a pronunciarsi in ordine alla legittimità del licenziamento disciplinare comminato a un dipendente, in conseguenza della violazione delle regole di condotta aziendali.

Più in particolare, veniva contestato al lavoratore di avere celato la relazione sentimentale con una collega del gruppo di lavoro in cui era inserito, nonostante l’espreso divieto di conflitto di interesse contenuto nel codice disciplinare, e di avere esercitato sulla collega uno stato di pressione psicologica per condurla alle dimissioni una volta scopertone lo stato di gravidanza verosimilmente attribuibile allo stesso, con il fine di non ostacolare la propria progressione di carriera.

Nella valutazione della controversia il Tribunale si sofferma sull’indagine di tre punti fondamentali:

a) affissione del codice disciplinare ex art. 7, comma 1, L. 300/1970. Il Tribunale del lavoro, per verificare il legittimo esercizio del potere disciplinare, ha preliminarmente accertato l’effettiva affissione del codice disciplinare da parte del datore di lavoro, circostanza confermata all’esito dell’esame

testimoniale. Ed invero, come pacificamente acquisito dalla giurisprudenza, l'affissione costituisce un adempimento insostituibile che rappresenta *“una forma di pubblicità condizionante il legittimo esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro”*, adempimento che deve essere provato dalla parte datoriale.

β) utilizzabilità processuale delle conversazioni intrattenute a mezzo whatsapp. A tal proposito, il Tribunale respinge la censura in ordine alla violazione del principio di segretezza della corrispondenza privata, ribadendo così il precedente orientamento di legittimità a tenore del quale il diritto di difesa, ove esercitato nei limiti e per il tempo necessario al perseguimento di detta finalità, prevale sulle esigenze di riservatezza. Le conversazioni di messaggistica *“whatsapp”* (acquisite secondo il procedimento informatico di clonazione del dispositivo mediante applicativo *“Ufed”*) sono riproduzioni meccaniche ai sensi dell'art. 2721 c.c. e, per questo, idonee a provare i fatti ivi rappresentati, fatta salva la dimostrazione espressa in modo *“chiaro, circostanziato ed esplicito”* che non vi sia corrispondenza tra quanto trascritto e realtà fattuale. Su tali premesse il Tribunale non ha ritenuto idonee al disconoscimento le contestazioni del dipendente, ritenute generiche in quanto prive della rigida allegazione richiesta dalla giurisprudenza di legittimità.

γ) legittimità e proporzionalità del licenziamento di natura disciplinare per violazione del codice di condotta. Conclusivamente, in ordine alla duplice valutazione dell'effettiva sussistenza del fatto addebitato al lavoratore e della proporzionalità tra condotta e sanzione disciplinare applicata, il Tribunale si sofferma sulla disamina del codice di comportamento e del Codice Etico adottati dalla società. In particolare, il codice di comportamento dell'ente, quanto ai *“rapporti di parentela e relazioni personali”*, attenziona i destinatari sull'importanza di evitare che tali rapporti vengano ad alterare i normali equilibri lavorativi, determinando ipotesi di conflitto di interesse o situazioni di favoritismo o nepotismo reali o anche solo percepiti.

In virtù di tali principi l'azienda, pur riconoscendo come possibile e legittima l'esistenza di rapporti personali o di parentale, ha posto un obbligo di informarne il datore di lavoro, ponendo uno specifico divieto di coinvolgimento nei reciproci processi decisionali quali, ad esempio, quelli afferenti all'avanzamento di carriera e di assegnazione ai medesimi incarichi, unità e clienti.

Inoltre, il Codice Etico dell'ente dichiara che i destinatari sono tenuti ad evitare le situazioni nelle quali possano manifestarsi conflitti di interesse o che possano interferire con la propria capacità di

assumere, in modo imparziale, decisioni nel miglior interesse della società e nel rispetto del Codice Etico e del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.

Tali divieti sono rivolti a garantire l'imparzialità e la trasparenza delle scelte lavorative, nonché a garantire che le decisioni siano sempre rivolte a garantire gli interessi dell'organizzazione.

Il Tribunale ha quindi ritenuto che la lesione del codice di comportamento e del codice etico, imposti dal datore di lavoro a protezione degli interessi aziendali, rilevano ai fini dell'apprezzamento della diligenza richiesta nell'espletamento della prestazione lavorativa ai sensi dell'art. 2105 c.c. e, nel caso di specie, abbiano assunto il carattere della gravità tale da pregiudicare il vincolo fiduciario datoriale. Nel merito il dipendente non solo ha omesso di comunicare l'esistenza di un conflitto di interesse, ma, antepoendo il proprio interesse personale a quello aziendale, ha esercitato sulla collega pressione affinché tacesse lo stato di gravidanza di cui era presumibilmente responsabile inducendola ad abbandonare il posto di lavoro, così esponendo l'organizzazione alla responsabilità conseguente alla violazione dei doveri che impongono al datore di lavoro un obbligo di vigilanza sulla sicurezza e sulla salute psico-fisica dei propri dipendenti (art. 2087 c.c.).

La nota a sentenza vuole essere occasione per apprezzare l'impatto pratico nel diritto vivente dei codici di condotta adottati dalle organizzazioni

Nel caso in esame, ad esempio, la violazione del canone di condotta dell'ente, appare aver supportato il giudicante, nella declinazione del principio codicistico della diligenza richiesta nell'espletamento della prestazione lavorativa di cui all'art. 2105 c.c., ma più in generale, i codici di condotta così come l'adozione di specifiche procedure gestionali (ad esempio in materia di personale, contabilità e bilancio, salute e sicurezza, ambiente, cassa ecc...) costituiscono patrimonio e valore aziendale, in quanto rafforzano la percezione di effettivo governo dell'ente e la prevenzione di illeciti e, financo la commissione di reati che, laddove presupposto, possono tradursi nella responsabilità amministrativa dell'ente di cui al D.Lgs 231/2001.

Ogni organizzazione, in funzione dell'effettiva operatività e specificità, dovrebbe attribuire rilevanza, codificandoli, a valori e protocolli di gestione dei processi ritenuti fondanti per la stessa organizzazione e, parallelamente, istituire divieti con il fine di prevenire comportamenti illeciti o anche solo disfunzionali di coloro che operano per l'ente, sia verso l'interno sia verso l'esterno.

*Avvocato in Bologna



di Marialuisa De Cia*

I FURBETTI DELL'ASSENZA INGIUSTIFICATA

Sarà il caldo, saranno le ferie, per qualcuno mai abbastanza, sarà... Non importa la motivazione, il fenomeno delle assenze ingiustificate dei lavoratori è un comportamento che si trascina da tanto, troppo tempo, con malumori e furiose rimostranze dei datori di lavoro impotenti davanti a questi non rari eventi.

Va da sé che noi professionisti che assistiamo le aziende anche nella gestione dei rapporti di lavoro, oltre a dover prestare la spalla sulla quale piangere, dobbiamo supportare i nostri clienti cercando da un lato di contenere la loro rabbia e frustrazione e dall'altro fornire i nostri migliori consigli per affrontare, col minor danno possibile, le sparizioni improvvise dei dipendenti.

Illuminata, si fa per dire, dalla sentenza n. 106 del 30.09.2020 del Tribunale di Udine e forte del sostegno di un arrabbiatissimo datore di lavoro, ho suggerito di recedere per giusta causa da un rapporto di lavoro con un giovane ragazzo ancora apprendista che ha deciso di assentarsi dal lavoro senza giustificazioni, prevedendo l'addebito di una penale corrispondente al contributo da versare a titolo di ticket Nاسpi.

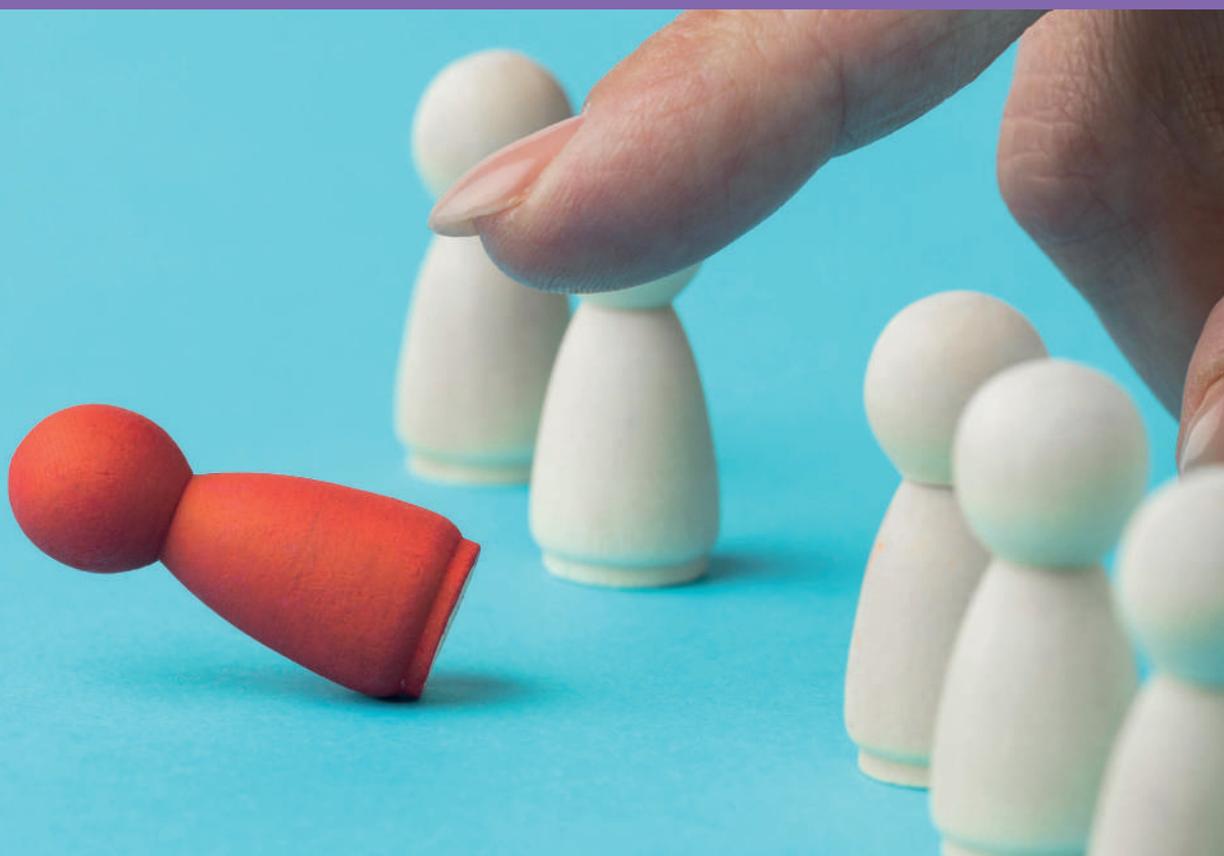
I fatti. Il giovane dipendente, forse stanco di un lavoro che probabilmente non lo gratificava, chiedeva, come da (distorta) prassi, di essere licenziato. Il datore di lavoro, indignato, rifiutava di assecondare la richiesta e chiedeva al lavoratore di esperire la procedura delle dimissioni on line in

quanto all'azienda la sua figura serviva e non aveva intenzione di rinunciarvi.

Il lavoratore, privo di spid e di buona volontà, si è guardato bene dal rassegnare le dimissioni volontarie e anche di presentarsi sul luogo di lavoro. Dopo ben cinque giorni di silenzio e assenza, il lavoratore si presentava, dopo l'orario di lavoro, per consegnare le chiavi aziendali. A nulla è valso l'ennesimo invito a rassegnare le dimissioni.

Come norma detta, si è proceduto a contestare l'assenza ingiustificata inviando la solita raccomandata e si è pazientemente atteso da un lato la consegna della missiva e dall'altro la ricezione di una giustificazione. Complicato anche questo passaggio. La missiva girava per gli uffici postali fino a quando, finalmente dopo ben 15 giorni, si è accomodata in attesa di essere recuperata dal lavoratore avvisato della sua giacenza.

Per sollecitare una definizione della situazione, nella pacifica continuazione dell'assenza del lavoratore, si decise di inviare copia della lettera giacente sia a mezzo email che whatsapp avvisando l'assente che le giustificazioni che avrebbe dovuto rendere dovevano pervenire all'azienda entro cinque giorni dalla consegna dell'avviso di giacenza. E finalmente lettera e lavoratore si sono ricongiunti ma di giustificazioni neppure l'ombra. E mentre si attendeva il decorso dei cinque giorni per le giustificazioni, perveniva al datore



di lavoro una telefonata del lavoratore che gli chiedeva se la sua lettera di licenziamento fosse pronta perché “doveva firmare un nuovo contratto di lavoro”! Alla ennesima richiesta di dimissioni, il lavoratore ancora una volta ribadiva che non aveva lo spid.

Come lasciare impunita una simile strafottenza? Decorsi i termini per ricevere le giustificazioni, non rimaneva che il licenziamento per giusta causa con conseguente versamento del ticket Naspi di circa Euro 1.500,00 (non aveva ancora compiuto il triennio di anzianità). Ma una lezione al giovanotto andava data. E fu così che, nella lettera di licenziamento dove si invocava la giusta causa per assenza ingiustificata, si comunicava al lavoratore che, in conseguenza dei danni patiti dalla società a seguito del suo comportamento palesemente dimissionario, gli si addebitava, a titolo di risarcimento danni, l'importo che la società stessa era tenuta a versare all'INPS per il ticket Naspi e quindi l'importo di Euro 1.500,00 oltre all'importo corrispondente al mancato preavviso.

La comunicazione del provvedimento disciplinare è stata inviata, nella medesima giornata, sia per raccomandata, che per email e pure per whatsapp. Beh, inutile dire che il lavoratore non ha gradito la comunicazione, non tanto per il licenziamento che stava attendendo per voltare pagina e avventurarsi in una nuova esperienza lavorativa, ma per la penale che gli sarebbe stata addebitata sulle competenze di fine rapporto.

Alla richiesta di chiarimenti (da parte della mamma!) sulla legittimità della penale, forte della ahimè unica sentenza del Tribunale di Udine, si precisava che se il lavoratore avesse rassegnato le dimissioni, vista la volontà di non proseguire il rapporto di lavoro, la penale corrispondente al ticket Naspi non sarebbe stata applicata perché non vi sarebbero stati i presupposti.

Morale della storia: dopo un'ora dall'invio della lettera di licenziamento al lavoratore, l'azienda riceveva la pec con le dimissioni volontarie. Con o senza spid ha trovato il sistema per dimettersi!

Per la cronaca, sono seguite telefonate più o meno minacciose da parte del lavoratore che ha eccepito la legittimità della penale, con richieste di incontro “dopo l'orario di lavoro” perché impossibilitato ad altre ore ma, alla fine, non ha revocato le dimissioni che, ora, sono definitive.

Considerazioni finali. In attesa che il legislatore, sensibile alla spesa INPS, ponga un freno a questi comportamenti palesemente fraudolenti, non resterebbe che disincentivarli introducendo la prassi della richiesta di risarcimento del danno. In presenza di una tale prassi ricorrente, l'auspicio è che venga fortemente ridotto l'utilizzo delle assenze ingiustificate.

**ODCEC Milano*



di Ivana De Michele*

LE SFIDE DEGLI IMMIGRATI NEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO: Ostacoli e Opportunità

Fatima è arrivata in Italia dal Marocco cinque anni fa, con un sogno e una valigia piena di speranze. Laureata in ingegneria, pensava che le sue competenze le avrebbero permesso di trovare facilmente un lavoro nel suo campo. Tuttavia, la realtà si è rivelata ben diversa. Fatima ha affrontato numerosi ostacoli, dalla barriera linguistica alla difficoltà di vedere riconosciute le sue qualifiche professionali, fino alla discriminazione e ai pregiudizi. La sua storia è solo una delle tante che dimostrano quanto sia difficile per gli immigrati integrarsi nel mercato del lavoro italiano.

L'Italia è diventata una delle principali destinazioni per gli immigrati in Europa. Secondo i dati ISTAT, nel 2023 il paese ospitava circa 5,3 milioni di residenti stranieri, pari all'8,9% della popolazione totale. Gli immigrati provengono da diverse aree geografiche: Romania, Albania, Marocco e Cina sono tra i paesi di origine più rappresentati. La maggior parte degli immigrati è in età lavorativa, con una distribuzione equilibrata tra uomini e donne. Questa diversità porta con sé un potenziale

enorme in termini di competenze e contributi culturali, ma anche una serie di sfide nell'integrazione.

Nonostante la presenza significativa, gli immigrati affrontano tassi di disoccupazione molto più alti rispetto ai cittadini italiani. Secondo un rapporto del Ministero del Lavoro del 2023, il tasso di disoccupazione tra gli immigrati è del 14%, rispetto al 7,8% degli italiani. Questa disparità si riflette anche nella qualità dell'occupazione, con molti immigrati costretti ad accettare lavori precari o sottopagati. La disoccupazione è particolarmente alta tra le donne immigrate, che spesso affrontano una doppia discriminazione basata sul genere e sulla provenienza etnica.

La lingua è una delle principali barriere che gli immigrati devono superare per accedere al mercato del lavoro. La mancanza di competenze linguistiche non solo limita le opportunità lavorative, ma ostacola anche l'integrazione sociale. Fatima, ad esempio, ha dovuto frequentare corsi di italiano per diversi mesi, prima di poter cercare un lavoro qualificato. La competenza linguistica è essenziale per comprendere e rispettare le normative sul lavoro, interagire con i colleghi e comprendere le mansioni lavorative. Inoltre, le differenze culturali possono creare incomprensioni e difficoltà di adattamento nei contesti lavorativi italiani.

Un altro ostacolo significativo è il riconoscimento delle qualifiche e delle esperienze lavorative acquisite

all'estero. Molti professionisti immigrati, come medici, ingegneri e insegnanti, non riescono a esercitare la loro professione in Italia a causa della complessità delle procedure di riconoscimento. Ad esempio, Fatima ha dovuto sottoporsi a esami aggiuntivi e corsi di formazione per vedere riconosciuto il suo titolo di studio in ingegneria. Questo processo lungo e costoso scoraggia molti immigrati altamente qualificati, costringendoli ad accettare lavori che non corrispondono alle loro competenze. Questo spreco di talento non solo danneggia gli individui, ma rappresenta anche una perdita per l'economia italiana.

La discriminazione e i pregiudizi sono problemi persistenti che limitano le opportunità lavorative degli immigrati. Secondo un'indagine [dell'European Union Agency for Fundamental Rights \(FRA\)](#), circa il 30% degli immigrati in Italia ha riferito di aver subito discriminazioni sul lavoro negli ultimi cinque anni. Le testimonianze raccolte mostrano come gli stereotipi negativi influenzino le decisioni di assunzione e le dinamiche lavorative, creando un ambiente ostile e poco inclusivo. La discriminazione può manifestarsi in vari modi, dal rifiuto di assunzione basato sull'origine etnica alla segregazione occupazionale, dove gli immigrati sono confinati a lavori meno qualificati e meno remunerativi.

Le complesse normative italiane e la burocrazia rappresentano ulteriori ostacoli per gli immigrati. Ottenere un permesso di soggiorno e un permesso di lavoro richiede tempo e pazienza. Le procedure burocratiche spesso sono lente e inefficaci, rendendo difficile per gli immigrati entrare e rimanere nel mercato del lavoro. Inoltre, le normative sul lavoro non sempre proteggono adeguatamente i lavoratori immigrati, esponendoli a sfruttamento e condizioni di lavoro precarie. Le lunghe attese per il rinnovo dei permessi e la mancanza di chiarezza nelle procedure amministrative aumentano il senso di insicurezza e instabilità tra gli immigrati.

Per affrontare queste sfide, sono stati sviluppati diversi programmi di formazione e inclusione. Ad esempio, i corsi di lingua italiana offerti da enti locali e organizzazioni non governative aiutano gli immigrati a migliorare le loro competenze linguistiche. La conoscenza della lingua è fondamentale per accedere a lavori qualificati e partecipare pienamente alla vita sociale. Occorrono iniziative di formazione professionale che preparino gli immigrati per il mercato del lavoro italiano. Progetti che offrano supporto per l'inserimento lavorativo, attraverso stage e tirocini formativi. Questi programmi non solo migliorano le competenze professionali degli immigrati, ma li aiutano anche a costruire reti di contatti utili per la loro carriera.

Anche le aziende possono svolgere un ruolo cruciale nell'integrazione degli immigrati. Alcune aziende italiane hanno adottato politiche di inclusione e diversità, riconoscendo il valore della multiculturalità. Queste politiche includono programmi di mentoring, supporto linguistico e sensibilizzazione culturale. Esempi di buone pratiche possono essere trovati in grandi aziende come Ferrero e ENEL, che promuovono attivamente l'inclusione di lavoratori immigrati. Iniziative come il "Diversity Day", organizzato da alcune aziende, sensibilizzano i dipendenti sui temi della diversità e dell'inclusione, creando un ambiente di lavoro più aperto e accogliente.

Il governo italiano ha implementato diverse politiche per facilitare l'inserimento lavorativo degli immigrati. Tra queste, il "Piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021 - 2027" prevede misure specifiche per migliorare l'accesso al lavoro e la formazione professionale. Tuttavia, l'efficacia di queste iniziative è ancora limitata, e sono necessari ulteriori sforzi per ridurre la burocrazia e garantire un reale riconoscimento delle competenze degli immigrati. La collaborazione tra istituzioni pubbliche e private è fondamentale per creare un sistema più efficiente e inclusivo. Inoltre, è importante promuovere campagne di sensibilizzazione contro la discriminazione e il razzismo, per favorire un cambiamento culturale profondo.

In conclusione l'integrazione lavorativa degli immigrati in Italia è un processo complesso che richiede sforzi congiunti da parte di governo, aziende e società civile. È fondamentale riconoscere e valorizzare le competenze degli immigrati, offrendo loro opportunità reali di inserimento nel mercato del lavoro. La diversità culturale non è solo una risorsa economica, ma anche un arricchimento sociale. Solo attraverso un approccio inclusivo e rispettoso delle differenze possiamo costruire una società più equa e prospera. Le storie di successo degli immigrati che riescono a integrarsi e a contribuire alla crescita del paese dimostrano che, con il giusto supporto, è possibile superare gli ostacoli e realizzare il potenziale di tutti.

**ODCEC Milano*

Fonti e Citazioni

- ISTAT, dati sulla popolazione straniera in Italia.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, rapporti sul tasso di disoccupazione e sulle nuove misure di inclusione e accesso al lavoro (ex ANPAL).
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), indagini sulla discriminazione.
- Testimonianze personali e interviste a immigrati e rappresentanti di organizzazioni di supporto



di Bernardina Calafiori e Alessandro Montagna*

ONERI MOTIVAZIONALI DEL DATORE DI LAVORO CHE VOGLIA LIMITARE AD UNA UNITÀ E/O SETTORE PRODUTTIVO LA PLATEA DEI LAVORATORI DA LICENZIARE EX LEGGE 223 DEL 23.07.1991 (CASS., SEZ. LAV., ORDINANZA N. 18215 DEL 3 LUGLIO 2024)

Con la sentenza n. 18125 del 23 aprile 2024, depositata in cancelleria il 3 luglio u.s., la Suprema Corte di Cassazione è tornata ad analizzare una questione molto importante e delicata per le imprese che occupino più di quindici dipendenti (compresi i dirigenti) e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia.

Come noto, una delle questioni più delicate concerne l'individuazione della platea dei lavoratori assoggettati alla procedura di licenziamento collettivo, dato che l'art. 5, comma 1°, della citata Legge 223/91 si limita a fare riferimento alle "... esigenze tecnico produttive ed organizzative del complesso aziendale ..." e – in virtù della sua generica formulazione – legittima il dubbio circa la liceità di un licenziamento collettivo limitato ai dipendenti addetti ad un singolo reparto e/o unità produttiva e non esteso ai lavoratori dell'intero complesso aziendale.

Al riguardo, la sentenza in commento fornisce un importante contributo alla soluzione del quesito, da



un lato statuendo la legittimità di un licenziamento collettivo circoscritto ad un limitato gruppo di dipendenti e da un altro lato gravando il datore di lavoro di un obbligo motivazionale particolarmente stringente al quale assolvere in sede di comunicazione alle OO.SS. ai sensi dell'art. 4, comma III°, della Legge 223 del 23 luglio 1991.

Secondo la Suprema Corte, infatti, se la regola legale di cui all'art. 5 della Legge 223/91 prevede che l'individuazione dei lavoratori da licenziare debba essere effettuata in riferimento al "complesso aziendale" nella sua interezza, il datore di lavoro che voglia derogare a detta regola e, dunque, restringere il campo in cui è delimitata la platea dei licenziandi, sarà tenuto ad indicare nella comunicazione ex art. 4, comma 3, l. n. 223 del 1991:

- (i) sia le ragioni che limitino i licenziamenti ai dipendenti di una determinata unità produttiva o settore aziendale;
- (ii) sia le ragioni per le quali gli addetti alla unità o settore soppresso o ridimensionato non possano essere utilizzati e comparati con dipendenti del restante complesso aziendale,



in quanto, ad esempio, non svolgano mansioni fungibili con quelle di coloro che lavorano nel resto dell'azienda.

Dunque, secondo la Suprema Corte, il datore di lavoro che voglia limitare il novero della platea dei lavoratori da licenziare, non potrà limitarsi ad una motivazione generica e standardizzata, ma sarà tenuto a specificare con puntualità tanto le ragioni (ossia: le esigenze tecniche, organizzative e produttive) alla base di detta limitazione quanto le ragioni che ostino alla salvaguardia del posto di lavoro dei lavoratori così licenziati, quali, ad esempio, la interscambiabilità con dipendenti addetti ad altre unità produttive / reparti della medesima azienda.

Sotto tale ultimo profilo, in particolare, è opportuno segnalare che la Suprema Corte – richiamando alcune sue precedenti pronunzie - ha evidenziato, in particolare, che *“... in tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, non assume rilievo, ai fini dell'esclusione della comparazione con i lavoratori di equivalente professionalità addetti alle unità produttive non soppresse e dislocate sul territorio nazionale, la circostanza che il mantenimento in servizio di un lavoratore appartenente alla sede soppressa esigerebbe*

il suo trasferimento in altra sede, con aggravio di costi per l'azienda e interferenza sull'assetto organizzativo”, in quanto tra i parametri dell'art. 5, L.n. 223 del 1991 non è prevista *“la sopravvenienza di costi aggiuntivi connessi al trasferimento di personale o la dislocazione territoriale delle sedi, rispondendo la regola legale all'esigenza di assicurare che i procedimenti di ristrutturazione delle imprese abbiano il minor impatto sociale possibile e non potendosi aprioristicamente escludere che il lavoratore, destinatario del provvedimento di trasferimento a seguito del riassetto delle posizioni lavorative in esito alla valutazione comparativa preferisca una diversa dislocazione alla perdita del posto di lavoro”* (v. Cass. n. 17177 del 2013; Cass. n. 32387 del 2019; Cass. n. 22040 del 2023).

Pertanto, l'eventuale aggravio di costi a carico del datore di lavoro per il trasferimento di un dipendente o di un gruppo di dipendenti, addetti alla unità produttiva e/o reparto in via di soppressione, non potrà mai costituire una valida ragione per la limitazione ai soli dipendenti di detta unità produttiva e/o reparti del novero dei dipendenti da licenziare.





di Bernardina Calafiori e Eleonora Ilario*

UN CASO DI RIQUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO GIORNALISTICO. LE CONSEGUENZE IN PUNTO DI REGIME RISARCITORIO APPLICABILE ALL'ESITO DELL'ACCERTAMENTO DELLA NATURA SUBORDINATA DEL RAPPORTO DI LAVORO. (CASS., SEZ. LAV., ORDINANZA N. 17450 DEL 25 GIUGNO 2024.)

Una giornalista professionista, deducendo di aver stipulato con una società concessionaria di emittenti televisive plurimi contratti di lavoro autonomo in un arco temporale di quasi dodici anni, ricorreva giudizialmente al fine di ottenere l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il Tribunale di Roma rigettava la domanda della giornalista, mentre la Corte d'Appello successivamente adita riformava parzialmente la pronuncia di primo grado ritenendo al contrario sussistente la natura



subordinata del rapporto di lavoro autonomo intercorso con la società.

Significativamente, a sostegno della natura subordinata del rapporto di lavoro, la Corte di merito evidenziava, tra le tante, le seguenti circostanze:

- il periodo molto ampio (ben dodici anni) durante il quale era stata resa la prestazione lavorativa;
- il fatto che in certi periodi la giornalista avesse lavorato in contemporanea per più produzioni della società, così realizzandosi la disponibilità della stessa in maniera "assorbente e continuativa";
- il fatto che la giornalista fosse inserita in maniera continuativa nella "vita di redazione" poiché trattavasi di un programma giornaliero (ciò comportava una frequenza quotidiana, la partecipazione alle riunioni per l'affidamento degli incarichi, il ricevere direttive dagli autori o dai redattori, l'obbligo di avviso in caso di assenza);
- la circostanza che anche i dipendenti assunti dalla Società avessero la facoltà di rifiutare un pezzo o un servizio;
- l'utilizzo di mezzi aziendali da parte della giornalista;



- i brevi intervalli di tempo fra un contratto e l'altro, pari a complessivi 411 giorni su arco temporale di dodici anni;

Accertata la natura subordinata del rapporto di lavoro, la Corte d'Appello di Roma ordinava, quindi, la riammissione in servizio della giornalista.

Quanto alle conseguenze risarcitorie, la Corte riteneva applicabile al caso di specie il regime indennitario di cui all'art. 32, comma 5°, della L. 183/2010 previsto per il caso di conversione del contratto a termine.

A tale proposito, l'art. 32, comma 5°, della L. 183/2010 (oggi art. 28, comma 2°, d.lgs 81/2015) prevede un'indennità omnicomprensiva, atta quindi a ristorare per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Avverso tale sentenza, la giornalista proponeva ricorso per Cassazione, lamentando, appunto, che la Corte di merito avesse erroneamente escluso il diritto all'integrale risarcimento del danno, pari alle retribuzioni maturate dalla costituzione in mora sino all'effettiva riammissione in servizio, e riconosciuto invece soltanto il diritto all'indennità risarcitoria

forfettaria ed omnicomprensiva prevista dalla norma sopra citata.

Chiamata a pronunciarsi sulla questione, la Corte di Cassazione ha accolto il ricorso della giornalista.

Con l'ordinanza in commento, i Giudici di legittimità hanno infatti ribadito che, conformemente all'orientamento recentemente consolidatosi, il regime indennitario previsto dall'art. 32 citato non si applica all'ipotesi di accertamento di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato al cospetto di un contratto di lavoro autonomo a termine dichiarato illegittimo, riguardando quel regime soltanto i contratti di lavoro subordinato a termine e le altre tipologie contrattuali previste dai co. 3 e 4 dell'art. 32, tra cui non rientrano i contratti di lavoro autonomo.

Nel caso di riqualificazione del contratto di lavoro autonomo, proseguono i Giudici di legittimità, si applica viceversa l'ordinario regime risarcitorio nella misura delle retribuzioni perdute dalla messa in mora alla ripresa del servizio.

Infine, per quel che concerne l'accertamento di fatto compiuto dalla Corte di merito, la Cassazione ha ritenuto invece immune da censure la statuizione dei giudici di merito. E ciò anche laddove è stata affermata l'irrelevanza degli intervalli di tempo intervenuti fra un contratto e l'altro e della facoltà della giornalista di poter rifiutare gli incarichi assegnateli siccome trattavasi di facoltà esercitabile anche dagli altri giornalisti dipendenti.

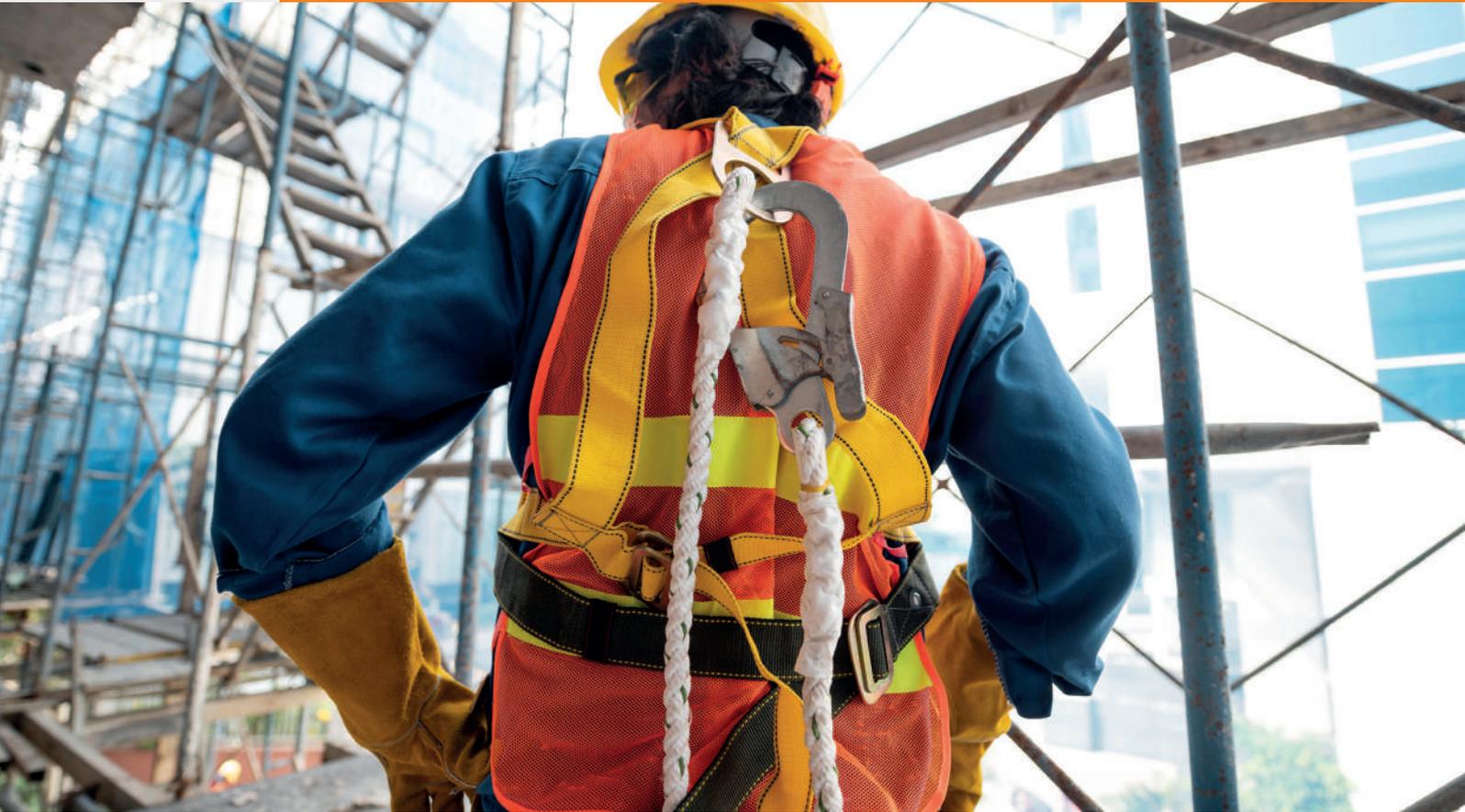
Le dette circostanze sono state ritenute anche ad avviso della Cassazione non dirimenti al fine di escludere la natura subordinata del rapporto di lavoro.

L'ordinanza in commento è senz'altro di interesse, non solo per il principio di diritto affermato in ordine alle conseguenze risarcitorie nel caso di riqualificazione del rapporto di lavoro autonomo, ma anche ove rammenta quali sono gli indici da tenere a mente nel caso di quei particolari rapporti di lavoro (come quello giornalistico) per i quali vige un principio di subordinazione c.d. "attenuata".

**Avvocati 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



di Alessandro D'Addea*

PREVENZIONE E SICUREZZA SUL LAVORO: DEFICIT NORMATIVO O DI CULTURA?

Le statistiche annuali sugli incidenti in ambito lavorativo forniscono numeri inquietanti con oltre 1000 morti nel solo anno solare 2023.

I recentissimi fatti di cronaca - tra i vari le vicende di Brandizzo, Firenze, Casteldaccia e da ultimo Bolzano - acuiscono la sensazione che lavorare in sicurezza sia un traguardo difficilmente raggiungibile e quasi ci si debba rassegnare alla conta dei decessi.

Alla stessa stregua la prima immediata reazione è quella di invocare norme più severe: si pensi, in tal senso alla introduzione di una autonoma figura di "omicidio sul lavoro" che andrebbe a creare una figura esattamente analoga all'omicidio stradale introdotto nell'anno 2016 senza che i decessi sulle strade siano minimamente calati, anzi nell'anno 2023 vi è stato il dato peggiore dalla introduzione della suddetta legge.

Ed allora sorge spontanea la domanda su come poter agire.

E' innanzitutto necessario confrontarsi con la realtà quotidiana per capire come in questo ambito vi sia una

fortissima tensione - e non coesione e coerenza come dovrebbe essere - fra legge e prassi.

La normativa di settore è assolutamente in linea con quelle più evolute ed anzi, fermo rimanendo che migliorie sono sempre possibili, il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, "Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro" e successive modifiche rappresenta una base legale di assoluto rispetto; di contro è sufficiente camminare per le strade delle nostre città per rendersi conto che in moltissimi cantieri le regole vengano spesso obliterate o, quantomeno, applicate non adeguatamente, senza dover, per forza, arrivare a fenomeni aventi autonoma natura criminale, come caporalato, sfruttamento del lavoro "nero", ecc.

Di fronte ad una tale situazione, prima ancora di invocare leggi e sanzioni più severe, è d'uopo lavorare su due direttrici congiuntamente: analisi e repressione delle prassi distorte, corretta formazione quale strumento di prevenzione insieme con idonei flussi informativi.

Principiando dalla analisi delle prassi distorte, il settore edile è un ottimo paradigma per comprendere la situazione attuale: si pensi soltanto all'utilizzo non corretto o del tutto assente dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) od altre carenze in materia di sicurezza sul lavoro giudicate non rilevanti e che si rivelano poi esiziali.

Tali comportamenti derivano dalle più svariate ragioni spesso quasi di natura culturale: si possono fare due

esempi fra loro diversissimi, ma proprio accomunati da questo paradigma.

Nei nostri cantieri convivono ormai armonicamente anche molti operai extracomunitari i quali possono avere, banalmente, problemi linguistici e di comprensione dei comportamenti da tenere per poter operare in sicurezza sul luogo di lavoro.

In maniera analoga assistiamo a collaboratori esperti e qualificati i quali mostrano notevole ritrosia nel rispettare regole di lavoro diverse dalle loro stratificate "cattive" abitudini.

E' errato pensare che solo la repressione, pur assolutamente doverosa, di comportamenti siffatti possa impedire la reiterazione di queste condotte: non solo gli strumenti in capo ai controllori sono minimi e non idonei a reprimere tutte le possibili violazioni, ma gli effetti di deterrenza non sarebbero certamente sufficienti a scoraggiare la reiterazione di questi comportamenti.

Diversamente è sul lato della prevenzione che si deve agire: questo significa innanzitutto CORRETTA E COSTANTE FORMAZIONE adeguata alle reali necessità aziendali. Tornando agli esempi precedenti, se l'azienda si serve di vari collaboratori stranieri, sarà opportuno ricorrere all'aiuto di interpreti, mediatori culturali ed altre figure che possano agevolare la comprensione di norme anche tecniche non sempre facilmente comprensibili.

E' importante soffermarsi sull'aggettivo "costante" legato al tema della formazione poiché solo una continua attenzione alla corretta esecuzione delle regole lavorative può rappresentare lo strumento per addestrare i lavoratori a "buone" prassi ed al rifiuto di quelle "cattive".

Nella stessa direzione si pone il tema dei flussi informativi da intendersi come continuo aggiornamento delle conoscenze e delle nozioni tecniche relative allo svolgimento della prestazione lavorativa e la loro trasmissione e comunicazione ai lavoratori.

Anche qui possono formularsi due esempi tra loro cumulabili: da un lato l'adozione ed implementazione dei MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE (MOG) ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"* nonché SISTEMI GESTIONE E CONTROLLO SICUREZZA SUL LAVORO (SGSL).

Proprio su questa ultima tematica, una recente ricerca INAIL attesta come il corretto utilizzo dei SGSL possa portare ad un risparmio medio, dovuto alla minore frequenza di incidenti ed a conseguenze meno gravi degli stessi, per un datore di lavoro di circa 55 mila Euro ed una diminuzione di costi per la collettività di circa 2 miliardi di Euro annui.

Da queste considerazioni possiamo trarre alcune conclusioni rilevanti: il vero cambio di paradigma si otterrà allorché diventerà patrimonio comune l'idea per la quale l'investimento in prevenzione e sicurezza, lungi dall'essere una mera spesa, rappresenti, invece, uno strumento migliorativo per il datore di lavoro.

In questo senso le varie realtà coinvolte debbono operare un vero e proprio salto di qualità: dal lato datoriale e di tutti i soggetti che cooperano con i datori di lavoro nella predisposizione della attività lavorativa, bisogna valorizzare l'idea per la quale un lavoratore che possa operare in ottime condizioni lavorative, sarà maggiormente prestazionale dal punto di vista qualitativo e renderà pertanto la sua collaborazione più proficua anche nell'ottica imprenditoriale.

Congiuntamente a ciò si dovrà valorizzare il risparmio che tale opzione comporta con la riduzione già citata degli infortuni e dei costi connessi ed alla stessa stregua per una altrettanto significativa diminuzione del "turnover" del personale e di problematiche connesse con ritardi della prestazione lavorativa, ivi compresi eventuali provvedimenti giudiziari.

E' in questo contesto che, allora, può intervenire il legislatore valorizzando e stimolando le attività sopra menzionate, non più in una logica schiettamente punitiva e repressiva, bensì di promozione di una cultura della prevenzione; ciò può avvenire con diverse modalità.

Senza pretesa di completezza ogni forma di beneficio fiscale per coloro i quali investano in SGSL o nella realizzazione di un MOG, ritualmente realizzato ed implementato, potrebbe favorire lo sviluppo di queste forme di controllo preventivo in seno alla prestazione lavorativa.

In maniera del tutto speculare, premiare, con diverse modalità, quegli enti che si sottopongono a certificazioni, controlli ed altre forme di verifica della corretta esecuzione della prestazione lavorativa può rappresentare un ulteriore incentivo per favorire iniziative simili. Salvo nuovi interventi dall'ottobre di quest'anno entrerà in vigore per alcuni specifici ambiti di lavoro - principalmente i cantieri nel settore edile - il meccanismo della patente a punti che si innesta in un percorso simile a quello sopra delineato, cioè individuazione di requisiti minimi connessi al tema della prevenzione e sicurezza sul lavoro, senza i quali non si possa svolgere determinate attività.

Naturalmente sarà solo la prassi operativa che ci permetterà di rilevare se questa novella possa rappresentare un primo efficace segnale di quel cambio di paradigma di cui si è lungamente parlato in questo scritto oppure l'ennesima risposta "di pancia" del legislatore per placare le ire connesse ad eventi tragici occorsi sul nostro territorio.

*Avvocato in Monza

LAVORO

COMMERCIALISTA LAVORISTA: SE CI SEI BATTI UN COLPO! 2

a cura della Redazione

FONDO SOLIMARE 4

di Graziano Vezzoni

IL NUOVO REGIME SPECIALE PER IL TRASFERIMENTO DELLE ATTIVITÀ ECONOMICHE IN ITALIA 6

di Paolo Soro

IL FENOMENO DEL GHOSTING NEL RAPPORTO DI LAVORO 12

di Filippo Moschini

DECRETO COESIONE MISURE PER IL LAVORO 16

di Stefano Lapponi

L'EFFICACIA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231 NEI REATI LEGATI ALLO SFRUTTAMENTO DELLA MANODOPERA 20

di Marco D'Orsogna Bucci

QUESTA CONDOTTA" NON S'HA DA FARE, NE' ORA NE' MAI!": SUL VALORE DEI CODICI DI CONDOTTA AZIENDALI 24

di Andrea Federici

L'ESPERIENZA

I FURBETTI DELL'ASSENZA INGIUSTIFICATA 26

di Marialuisa De Cia

NOI & LA PARITÀ

LE SFIDE DEGLI IMMIGRATI NEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO: OSTACOLI E OPPORTUNITÀ 28

di Ivana De Michele

GIURISPRUDENZA

ONERI MOTIVAZIONALI DEL DATORE DI LAVORO CHE VOGLIA LIMITARE AD UNA UNITÀ E/O SETTORE PRODUTTIVO LA PLATEA DEI LAVORATORI DA LICENZIARE EX LEGE... 30

di Bernardina Calafiori e Alessandro Montagna

UN CASO DI RIQUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO GIORNALISTICO. LE CONSEGUENZE IN PUNTO DI REGIME RISARCITORIO ... 32

di Bernardina Calafiori e Eleonora Ilario

SICUREZZA

PREVENZIONE E SICUREZZA SUL LAVORO: DEFICIT NORMATIVO O DI CULTURA? 34

di Alessandro D'Addea

Direttore responsabile

Stefano Grimaldi

Ordine dei Giornalisti di Milano

Redazione

Martina Riccardi

Capo redattore

Monica Bernardi

Vice Capo redattore

Bruno Anastasio, Paride Barani, Maurizio Centra, Oriana Costantini, Cristina Costantino, Fabiano D'Amato, Marialuisa De Cia, Marco D'Orsogna Bucci, Stefano Lapponi, Isabella Marzola, Ermelindo Provenzani, Marco Sambo, Graziano Vezzoni.

Email redazione

comitatoredazione@gruppoarealavoro.it



**DATEV
KOINOS**

PROPONIAMO SOFTWARE DI NUOVA
GENERAZIONE NELL'AREA
CONTABILE, FISCALE E DEL LAVORO.

La nostra iniziativa è il risultato della
collaborazione tra due cooperative di
professionisti, DATEV In Germania
e KOINOS In Italia, ed è finalizzata
a supportare i colleghi offrendo
soluzioni innovative e di qualità a
condizioni vantaggiose.

ANTEPRIMA

Cosa ci aspetta nel prossimo numero:

- Salario minimo giurisprudenziale
- Nuova maxi deduzione per assunzioni a tempo indeterminato

Da non perdere a Settembre 2024:

- Lo **SPECIALE** sulla **SICUREZZA SUL LAVORO**