GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO
groups/gruppoodcecarealavoro

Il Commerci@lista®

lavoro e previdenza

anno III n. 1 | testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576 Affidavit Commercialisti® | marzo 2014

Edizione a cura del **Gruppo Nazionale ODCEC Area Lavoro** e delle Commissioni Lavoro e Previdenza degli Ordini dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Alessandria, Aosta, Asti, Barcellona Pozzo di Gotto, Bari, Biella, Bologna, Caltanissetta, Casale Monferrato, Caserta, Catania, Civitavecchia, Crema, Cuneo, Ferrara, Firenze, Frosinone, Gela, Lanciano, Lecce, Lucca, Messina, Milano, Napoli, Novara, Palermo, Perugia, Pordenone, Reggio Emilia, Rieti, Rimini, Roma, Rovigo, Salerno, Siracusa, Teramo, Tivoli, Torino, Tortona, Udine, Venezia, Verbania, Vercelli, Verona, Viterbo.
Rivista di cultura economico-giuridica realizzata grazie alla collaborazione tra Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Biella, Affidavit Commercialisti®, Unione Giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Biella, Associazione Biellese Dottori Commercialisti e Unione Italiana Commercialisti di Biella.
Direttore responsabile: Domenico Calvelli Redattore Capo Area Lavoro: Martina Riccardi Presidente nazionale del Gruppo: Lorenzo Di Pace

IL GRUPPO NAZIONALE ODCEC AREA LAVORO: UN ESEMPIO DA SEGUIRE

DI DOMENICO CALVELLI ° E LORENZO DI PACE*

Con la costituzione del Gruppo Nazionale ODCEC Area Lavoro è avvenuto, all'interno della professione di Commercialista, un fatto davvero nuovo: moltissimi colleghi, in rappresentanza di un numero considerevole ed in crescita di Ordini territoriali (ad oggi ben 45), si sono aggregati per affrontare e risolvere tematiche di stretta afferenza professionale, in questo caso giuslavoristica, sia dal punto di vista tecnico, sia da quello dei rapporti con le Amministrazioni, a difesa della categoria. Per mezzo dei referenti giuslavoristi degli Ordini, è così sorto un movimento spontaneo, apolitico, con l'obiettivo di riportare al centro dell'attenzione la materia del lavoro tra le competenze primarie dei Commercialisti, in un particolare momento storico di assenza di *governance* nazionale, che sta determinando il rischio di uno scollamento della nostra categoria professionale dalle Istituzioni preposte a tal fine. Il Gruppo (https://www.facebook.com/gruppoodcecarealavoro) si riunisce in Assemblee periodiche nelle sedi di Ordini partecipanti al Gruppo (il prossimo incontro è previsto a Milano per il giorno 28 marzo 2014) e consta attualmente di oltre 100 colleghi che si stanno adoperando con la massima dedizione al fine di contribuire all'attuazione degli scopi prefissati. Il Gruppo si è inoltre già attivato per portare avanti alcune tematiche quali il ripristino della pari dignità, che vedono la nostra categoria subire talvolta prevaricazioni ingiustificate; è il caso della costituzione degli organismi di certificazione dei contratti di lavoro, dell'assenza dei Commercialisti dall'assistenza in fase di conciliazione nei casi di licenziamenti per GMO, della sottoscrizione del protocollo d'intesa relativo all'Asse.Co., che l'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha già provveduto a sottoscrivere con il Ministero del Lavoro. In attesa dell'insediamento del nostro Consiglio Nazionale, che si spera di vedere presto operativo, e del conseguente ripristino di una Commissione Nazionale sul tema lavoro, il Gruppo auspica l'adesione degli altri Ordini Territoriali attualmente non aderenti, per dare un segnale forte di partecipazione tra gli iscritti e nei confronti delle istituzioni. Per tutto questo la rivista economico-giuridica Il Commerci@lista, con l'organizzazione Affidavit Commercialisti, hanno dato da subito la propria disponibilità a fungere da strumento e da eco a questa eccellente iniziativa che appare come esempio da imitare e seguire, anche in altre aree di competenza della nostra Professione.

°Presidente ODCEC Biella
**Presidente nazionale del Gruppo ODCEC Area Lavoro e della Commissione Diritto del Lavoro ODCEC Roma*

L'ESERCIZIO DELLA CONSULENZA DEL LAVORO DA PARTE DEL COMMERCIALISTA: OBBLIGHI E OPPORTUNITA'

DI FABIO F. DIANO*

L'esercizio della consulenza del lavoro costituisce una delle possibili aree di attività professionale, che gli iscritti agli Ordini dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili possono liberamente intraprendere, con competenza e cognizione di causa.
Tale area, infatti, da sempre rientra tra le competenze del Commercialista, ancor prima della legge 11 gennaio 1979, n. 12, istitutiva dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, la quale ha, peraltro, consacrato, tra le altre, la figura del Commercialista quale soggetto abilitato all'esercizio dell'attività di consulenza del lavoro, con l'unico obbligo, come vedremo meglio in seguito, di darne comunicazione al Servizio Ispezione del Lavoro della D.T.L. delle province nel cui ambito intende svolgere l'attività di cui in commento.
Il rapido mutamento del contesto socio-economico degli ultimi due decenni, sotto la spinta propulsiva del diffondersi del *World Wide Web*, nato, appunto, nel 1993, causa della c.d. "globalizzazione dei mercati" o "mondializzazione dell'economia", che dir si voglia, ha fatto sì che il "lavoro", nella sua accezione più ampia, che comprende, quindi, anche il *welfare*, diventasse uno degli elementi imprescindibili e critici della nuova economia.
Oggi come oggi, pertanto, nessun professionista del comparto giuridico-economico, Commercialista *in primis*, può prescindere dal cimentarsi con il diritto e il mercato del lavoro, sempre più complesso ed esigente. Di conseguenza, la consulenza del lavoro, attività meno consueta di altre per i commercialisti, può risultare di estremo interesse, sia per i giovani neo abilitati, che per professionisti già affermati, i quali intendono diversificare la propria attività. Come detto, il mercato richiede sempre più velocità (a volte a discapito della qualità) e servizi sempre più articolati, pertanto potrebbe essere vantaggioso per il cliente, disporre di studi/strutture multidisciplinari dove poter usufruire di servizi integrati, in capo ad un unico centro di imputazione. Il primo comma, dell'art. 1 della legge n. 12/1979, recita: *"Tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti, quando non sono curati dal datore di lavoro, direttamente od a mezzo di propri dipendenti, non possono essere*

assunti se non da coloro che siano iscritti nell'albo dei consulenti del lavoro a norma dell'articolo 9 della presente legge, salvo il disposto del successivo articolo 40, nonché da coloro che siano iscritti negli albi degli avvocati e procuratori legali, dei dottori commercialisti, dei ragionieri e periti commerciali, i quali in tal caso sono tenuti a darne comunicazione agli ispettorati del lavoro delle province nel cui ambito territoriale intendono svolgere gli adempimenti di cui sopra.". Altresì, i predetti adempimenti, ai sensi del 5° comma, art. cit., possono, dal datore di lavoro, anche essere esternalizzati ed affidati ad un centro elaborazione dati. In tal caso, però, le attività dovranno essere limitate al mero svolgimento di operazioni di calcolo e stampa in materia di lavoro, previdenza e assistenza e all'esecuzione delle attività strumentali e accessorie (in pratica, elaborazione paghe e contributi e trasmissioni telematiche relative denunce). I Ced devono in ogni caso essere assistiti da uno o più iscritti agli Albi indicati nel citato articolo 1. I commercialisti e gli avvocati, a differenza dei consulenti del lavoro (unica diversità), sono tenuti, come accennato ad inizio articolo, a darne comunicazione al competente Servizio Ispezione del Lavoro della D.T.L. delle province nel cui ambito intendono svolgere gli adempimenti in materia di lavoro. Per ciò che concerne il momento temporale dell'obbligo di effettuazione, la voce e la coniugazione del verbo "intendere" utilizzata, (*"intendono"*), fa presumere che la comunicazione *de qua* debba essere preventiva rispetto all'inizio dell'esercizio di tale attività, anche se ciò, si evidenzia, non è specificato in alcuna norma. Così come non è specificato se debba essere fatta in "bollo" o meno e quale canale utilizzare. Risulta, infatti, a chi scrive, che la D.T.L. di Torino, al contrario di varie altre D.T.L., tra cui Roma, la esige in bollo ed a mezzo raccomandata A.R. o a mano, ma non via PEC. Sul punto sarebbe opportuno un chiarimento Ministeriale che uniformasse l'adempimento a livello nazionale. Sarebbe, altresì opportuna, una modifica legislativa abrogativa di tale datato obbligo, atteso che l'art. 10, c.11, della legge n. 183/2011, ne ha abrogato, con decorrenza 1° gennaio 2012, la sanzione per il mancato rispetto. Obbligo, che tuttavia, è bene precisare, deve essere rispettato anche in assenza di norma sanzionatoria, poiché, il mancato adempimento, viene comunque "punito" in via indiretta con l'impossibilità ad operare in materia, in quanto la "comunicazione" viene richiesta dagli Enti previdenziali ed assicurativi, pena il mancato rilascio della qualifica di "intermediario". Nonché, sempre il mancato adempimento, potrebbe essere utilizzato strumentalmente da parte delle compagnie di assicurazione, per non risarcire il commercialista lavorista in caso di sinistro. Infine, sul tema, quale *extrema ratio*, potrebbe profilarsi il reato di esercizio abusivo della professione, anche se la VI Sezione Penale della Corte di Cassazione, con sentenza n. 31432/2004 lo ha escluso. Tuttavia, il fatto che la Suprema Corte ne abbia discusso, vuol dire che il problema è stato sollevato.

In conclusione, soprattutto in un contesto storico di forte recessione economica come quello attuale, dove le tematiche del lavoro e i riflessi sociali di esse, coinvolgono in maniera dirompente le aziende e i territori dove queste ultime sono ubicate, la consulenza del lavoro può costituire, per il Commercialista, giovane o affermato che sia, un'ulteriore area professionale cui affacciarsi, soddisfacente non meno di altre, mai come ora, verrebbe da dire.

**Componente della Commissione Diritto del Lavoro ODCEC Roma*

ASSE.CO.: PROCEDURE E CRITICITA'

DI CINZIA BRUNAZZO*

Il 15 gennaio 2014 è stato siglato fra Ministero del Lavoro e Ordine dei Consulenti del Lavoro (di seguito CDL) un protocollo di intesa per il rilascio di una asseverazione di conformità ASSE.CO.

Il tutto parte da un progetto del Ministero del Lavoro, declinato nelle considerazioni iniziali, volto a prevenire e contrastare il lavoro sommerso ed irregolare.

Fino qui nulla di eccepire, dovrebbe essere un progetto dell'intera società, ma quando, sempre nelle considerazioni iniziali, si dichiara di voler porre in essere tale attività attraverso soggetti pubblici qualificati che operano nel mercato del lavoro e tale protocollo é firmato solo con i CDL, mentre ai sensi della legge 12/1979 i soggetti qualificati in materia di lavoro non sono solo questi ultimi ma anche gli iscritti all'ODCEC e all'Ordine degli Avvocati, si vuole limitare fin dall'inizio tale progetto.

Considerato che, senza contare l'Ordine degli Avvocati, gli iscritti all'ODCEC sono ad oggi ca. 115.000 ed almeno il 25% svolge nell'ambito del proprio studio anche (ed in molti casi esclusivamente) la consulenza del lavoro, non considerare tale realtà, riconosciuta per legge competente in materia di lavoro, vuol dire non pensare al bene del paese nell'ottica di una cultura sociale alla legalità più ampia possibile.

Venendo alla procedura per il rilascio del ASSE.CO.

L'Art.1 dispone che l'asseverazione di conformità dei rapporti di lavoro venga rilasciata dal Consiglio Nazionale dei CDL in relazione alle materie elencate nell'allegato con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato e para subordinato.

L'art.2 precisa che l'ASSE.Co. è volontario e va richiesto dal datore di lavoro al Consiglio Nazionale dei CDL anche tramite consulente del lavoro appositamente delegato.

All'istanza vanno allegati:

- una dichiarazione del datore di lavoro di assenza di illeciti indicati nell' allegato e riguardanti lavoro minorile, tempi di lavoro, lavoro nero, salute e sicurezza del lavoro. Tale dichiarazione si riferisce all'anno precedente l'istanza solo per la prima richiesta si fa riferimento alla data di presentazione del l'istanza.
- una dichiarazione del consulente del lavoro delegato in ordine alla verifica della sussistenza dei requisiti per il rilascio del DURC ed al rispetto della contrattazione collettiva, così come specificato nell'allegato.
- l'assenso alla pubblicazione dei propri dati.

Ambedue la dichiarazioni vengono rilasciate ai sensi del DPR 445/2000 con conseguenze penali quindi in caso di dichiarazioni mendaci.

In merito alla dichiarazione del consulente del lavoro si segnala che nell'allegato si precisa che oggetto della dichiarazione é il rispetto della parte economica e normativa dei CCNL e di secondo livello in merito a retribuzione tabellare, 13a, 14a, retribuzione x straordinari, supplementari e scatti di anzianità, permessi retribuiti. Ci si chiede come fare a dichiarare che la retribuzione per prestazioni straordinarie ad esempio é corretta visto che le maggiorazioni variano a seconda della collocazione oraria di tali prestazioni. Ci si deve comunque fidare di ciò che dichiara il datore di lavoro. Vero che nel testo del protocollo é riportato che tale dichiarazione é rilasciata sulla base delle evidenze documentali in possesso del datore di lavoro e/o del consulente del lavoro però nell'allegato tale assunto non sembra così scontato in quanto si parla di **"anche "** sulla base delle evidenze documentali. Inoltre queste evidenze documentali in cosa consistono oggi che il LUL, sia parte retributiva che presenze, viene compilata dal consulente del lavoro, occorre come minimo tutelarsi e farsi controfirmare i documenti dal datore di lavoro.

Cosa succede quindi se in caso di ispezione emergessero proprio violazioni in merito a rapporti asseverati, ad esempio per sotto inquadramento in relazione alle mansioni effettivamente svolte.

Art 3 l'ASSE.Co. viene rilasciata entro 30 giorni dalla richiesta ed ha validità annuale,

salvo il venir meno dei requisiti per il suo rilascio.
Per questo il consulente del lavoro che ha rilasciato la dichiarazione deve verificare con cadenza quadrimestrale la permanenza dei requisiti ed in caso vengano meno deve darne immediata comunicazione al proprio Consiglio Nazionale. Questo controllo da parte del consulente del lavoro come il controllo iniziale per il rilascio della dichiarazione, non prevede verifiche sostanziali per controllare il rispetto delle norme giurislavoristiche. In caso di omessa comunicazione del venir meno dei requisiti, il Consiglio Nazionale CDL comunica l'inadempienza all'Ordine Provinciale di appartenenza del consulente che provvederà all'apertura di un procedimento disciplinare, determinando la momentanea sospensione dalla possibilità di rilascio della dichiarazione ai fini dell'ottenimento del ASSE.CO.
Occorrerà però prevedere come potrà il Consiglio Nazionale venire a conoscenza dell'omessa comunicazione di cui sopra.
Nell'Art.4 viene previsto la costituzione di un elenco dei datori di lavoro che otterranno la ASSE.CO. e tale elenco sará pubblicato sul sito del Consiglio Nazionale dei CDL e del Ministero del Lavoro.
L'Art. 5 definisce che solo i consulenti del lavoro che svolgono attivitá professionale in forma autonoma potranno rilasciare l'ASSE.CO. e che il Consiglio Nazionale dei CDL dovrà individuare i requisiti necessari per poter rilasciare la dichiarazione di cui all'art. 2.
Dovranno essere previsti anche dei percorsi formativi obbligatori sulle procedure di asseverazione.
Nell'Art. 6 vengono elencate le conseguenze di una falsa dichiarazione che, come detto in precedenza, sono rese ai sensi del D.P.R. 445/2000 e quindi con conseguenze penali in caso di rilascio non corrispondente al vero. Inoltre per i consulenti, in caso di dichiarazione false, sono previsti ulteriori provvedimenti da parte del Consiglio territoriale dell'Ordine, dalla sospensione della possibilità di rilascio della dichiarazione di cui all'art. 2, all'apertura del procedimento disciplinare fino alla radiazione dall'Albo.
Anche qui nulla da dire se il controllo che deve effettuare il consulente è di mera natura documentale e non sostanziale, se diversamente dovesse essere, enorme è la responsabilità alla quale il professionista si espone.
L'art. 7 si occupa di spiegare gli effetti del rilascio dell'ASSE.CO.
Primo fra tutti il Ministero del Lavoro preannuncia che la Direzione Generale dell' Attività Ispettiva dello stesso orienterà l'attività di vigilanza in via assolutamente prioritaria nei confronti delle imprese prive della ASSE.CO. fatta eccezione delle ipotesi di specifica richiesta di intervento, indagine demandata dall'A.G. o da altra Autorità amministrativa, controlli a campione sulla veridicità delle dichiarazioni.
Si precisa che l'asseverazione non incide in materia di responsabilità solidale e che potrà essere utilizzata nell'ambito degli appalti privati come verifica di regolarità.
In merito a questo articolo non si capisce come in uno Stato di Diritto il Ministero debba ricorrere alla minaccia di ispezionare i datori di lavoro sprovvisti di asseverazione per portare avanti un progetto di legalità; ma considerando che fino a prova contraria tutti i contribuenti sono virtuosi e che quindi tutti i datori di lavoro sono rispettosi della normativa, l'eventuale ispezione non dovrebbe fare paura.
Invece preoccupa, in questo momento di crisi, il fatto che tale asseverazione potrebbe essere usata quale verifica di regolarità negli appalti pubblici e privati, con aumento quindi dei costi, visto che nessun professionista si assumerà la responsabilità della dichiarazione e dell'iter procedurale gratuitamente.
Sempre quindi in considerazione del fatto che tale asseverazione potrebbe essere usata quale verifica di regolarità negli appalti pubblici e privati si ritiene indispensabile estenderne la possibilità di rilascio a quanti più professionisti della materia possibile.
L'art. 8, 9, 10 si occupano di Coordinamento fra Ministero del lavoro e Consiglio Nazionale dell'Ordine dei CDL, pubblicità, trasparenza e durata del Protocollo.

**Coordinatore della Commissione Diritto del Lavoro ODCEC Rimini*

I RAPPORTI DI LAVORO NEL CONCORDATO PREVENTIVO

DI LUISELLA FONTANELLA*

Al momento della proposta di concordato i contratti di lavoro non necessariamente devono essere risolti; nel caso in cui ogni attività dell'impresa venisse a cessare, si potrebbe anzi creare un pregiudizio al patrimonio aziendale, con conseguente lievitazione dei costi a scapito delle aspettative dei creditori.
L'eventuale risoluzione dei rapporti di lavoro era già osteggiata dalle disposizioni di cui all'art. 2119 c.c., che escludono esplicitamente che il fallimento (e il concordato preventivo) possano costituire giusta causa di licenziamento, così come poi viene confermato anche in caso di cessione o trasferimento di ramo d'azienda dall'art. 2112 c.c.
Nelle situazioni in cui la continuazione dell'attività dell'impresa comporta un esubero del personale dipendente, il debitore o il commissario giudiziale, a seguito della ridotta attività aziendale, si vedono costretti alla cessazione dei rapporti di lavoro, ma per "per giustificato motivo oggettivo" con applicazione delle previsioni di cui all'art. 2118 c.c. (e, quindi, col riconoscimento dell'indennità di mancato preavviso). Ai sensi dell'art. 161 legge fallimentare, con il concordato preventivo viene proposto un piano di risanamento contenente la descrizione analitica delle modalità e dei tempi di adempimento della proposta che dovrà prevedere delle nuove prospettive di sostenibilità dell'iniziativa economica e, di conseguenza, definire l'eventuale dismissione di attività non strategiche o non remunerative, con conseguente possibile evidenza del personale in esubero. Qualora sia prevista una ristrutturazione dell'attività e, di conseguenza, emergano esuberi negli organici, dovrebbero essere definite già in questa fase le modalità, i tempi ed i costi per la cessazioni dei rapporti. Nel caso in cui si propenda per l'utilizzo della Cassa integrazione straordinaria dovranno essere intraprese le procedure e previsti i tempi e calcolati i costi. La riforma Fornero ha introdotto rilevanti modifiche alla disciplina dei licenziamenti collettivi dettata dalla legge n. 223/1991, artt. 4 e 24. Eventuali vizi della comunicazione di apertura della procedura di licenziamento collettivo non determinano più automaticamente l'inefficacia dei recessi intimati a conclusione della procedura stessa, atteso che l'art. 1, comma 45, della legge n. 92/2012 prevede espressamente che tali vizi possano essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito dall'accordo sindacale eventualmente concluso nel corso della procedura.
Senza l'accordo sindacale, però, tutta la procedura ed i successivi licenziamenti saranno inefficaci; viene da chiedersi a questo punto chi è il responsabile dell'inefficacia dei licenziamenti, chi se ne accollerebbe il debito e quali garanzie hanno i creditori.
A questo proposito di grande attualità è la decisione della Corte di Giustizia dell'Unione Europea che con la sentenza 13 febbraio 2014 - Causa C-596/12 ha ritenuto illegittimo l'esclusione dei dirigenti dalle procedure di mobilità in quanto non in linea con la direttiva 98/59/CE sul ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi.
La procedura da seguire per i licenziamenti collettivi è quella prevista negli art. 4 e 5 L. 223/91 in materia di mobilità, cui l'art. 24

rinvia. Tale procedura si articola in una fase sindacale e in una successiva fase in sede amministrativa.
La fase sindacale si deve aprire con la preventiva comunicazione ai soggetti che il legislatore ha ritenuto idonei a svolgere un'adeguata funzione di controllo sociale: le rappresentanze sindacali e le
rispettive associazioni di categoria, nonché l'autorità Regionale o Provinciale competente e la Direzione Territoriale del Lavoro.
Tale comunicazione deve contenere informazioni relative ai motivi che determinano gli esuberi, ai motivi tecnici ed organizzativi in base ai quali si ritiene di non poter evitare la riduzione del personale dipendente neppure adibendoli ad altre mansioni.
Esaurite le fasi sindacale ed amministrativa il datore di lavoro può legittimamente intimare il recesso ai lavoratori in esubero, ma durante tutto questo periodo di tempo i costi del personale restano a carico dell'impresa che non potrà neppure attivare l'intervento della Cassa integrazione guadagni ordinaria, per contrarietà dei presupposti della medesima con gli annunciati esuberi strutturali.
Diventa di grande importanza la conoscenza della normativa sul lavoro da parte del professionista incaricato della redazione del piano. Bisogna rendersi conto del fatto che la realizzazione di un piano non è materia di carattere eminentemente contabile: la gestione del personale dipendente, la valutazione della bontà dei contratti di collaborazione a progetto o di consulenze con soggetti titolari di partita IVA mono-committenza è ormai diventato un aspetto critico di particolare rilevanza.
Anche altre sono, quindi, le professionalità ora necessarie al dottore commercialista, in primis quelle attinenti al diritto del lavoro per poter coadiuvare l'impresa fin dalle prime fasi valutative e ad intervenire, in seguito, per un obiettivo di salvataggio dell'impresa e non solo per l'esecuzione corretta degli adempimenti previdenziali.

**Referente del Gruppo Lavoro e Previdenza ODCEC Torino*

ISPEZIONI SUL LAVORO, NUOVO CODICE DI COMPORTAMENTO DEGLI ISPETTORI E NUOVO REGIME SANZIONATORIO: QUALI RISCHI EFFETTIVI?

DI FILIPPO MENGUCCI*

I colleghi commercialisti, in questo periodo, sono alle prese con alcune rilevanti novità in materia di accesso ispettivo e modalità di accertamento delle violazioni in materia di lavoro delle quali non possono non acquisire preventiva piena consapevolezza, per poi informarne compiutamente le aziende clienti proprie assistite.
La nuova disciplina riguardante il "Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro" ha, infatti, definitivamente sostituito il vecchio codice adottato con Decreto Direttoriale del 20 aprile 2006 ed è diretta alla integrazione e specificazione dei doveri del personale ispettivo in relazione ai compiti che sono tipicamente afferenti alle attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale.
In particolare il dettame normativo del D.M. del 15/01/2014 e le interpretazioni del "codice di comportamento" del personale ispettivo fornite dal MLPS con la recente circolare n.6/2014, si prefiggono di far collimare le esigenze di agilità d'azione degli ispettori del lavoro ma, a ben vedere, risultano a scapito della effettiva tutela del datore di lavoro ispezionato e dei suoi sottoposti per quanto meglio si dirà nel seguito. A ciò si aggiunga il fatto che, in materia di lavoro, si è potuto assistere ad una serie di provvedimenti legislativi poco comprensibili con incrementi, a distanza di pochissimo tempo, degli importi delle sanzioni amministrative per il lavoro sommerso, per quello irregolare e per le violazioni sui riposi e sull'orario di lavoro. Quindi la materia, già di per sé complessa, è divenuta ancora meno chiara per gli operatori.Con la circolare n. 5/2014, il Ministero del Lavoro è dovuto quindi intervenire per chiarire come applicare le regole sull'impiego 'in nero'; il tutto alla luce dell'evoluzione della normativa che negli ultimi due mesi è mutata varie volte.
Per stabilire l'importo delle sanzioni in caso di accertamento di lavoratori in nero il commercialista ora è a conoscenza che, come anche ribadito a livello interpretativo dal MLPS, si deve fare riferimento al giorno in cui si è verificato il comportamento illecito. Si è risusciti in poco più di due mesi a generare una tale confusione in materia sia per la c.d. "maxisanzione ordinaria", sia per quella c.d. "affievolita" (dove per entrambe si è addirittura passati dalla decuplicazione iniziale sino a definirne alla fine il solo raddoppio), che per la c.d. "sanzione da diffida" accertativa (ora risultata non più applicabile).
Il professionista che assiste l'azienda, solo per cercare di orientarsi nel ginepraio delle varie collocazioni temporali dell'illecito e per capire la sanzione da comminare al caso concreto, deve sempre tenere a portata di mano uno specchietto di come sono variati gli importi nel tempo, in base all'epoca di consumazione della violazione. Si hanno infatti tre "finestre temporali" delle sanzioni: fino al 23.12.2013 con i vecchi importi, dal 24.12.2013 al 21.02.2014 con i nuovi importi maggiorati e dal 22.02.2014 con i nuovi importi mitigati.
In proposito si rammenta che il D.L. n. 145/2013 ha portato un evidente inasprimento delle sanzioni per i casi comprovati di lavoro nero (nonostante la Legge n. 9/2014 abbia ridotto l'iniziale previsione), aumentando le maxisanzioni ordinarie e quelle affievolite, vale a dire quelle irrogate in presenza di un rapporto di lavoro regolare precedentemente in nero. In materia di orario di lavoro e riposi è stata inoltre disposta la duplicazione degli importi, sono stati esclusi il pagamento breve e quello in misura ridotta per le violazioni in materia di orario lavorativo, ed è stato proibito il pagamento del minimo edittale, ad eccezione delle previsioni ex art.16 L.689/81.
Quanto al nuovo codice, inoltre, questo all'apparenza non sembra differenziarsi molto, se non per marginali e limitati aspetti testuali, dal precedente codice deontologico e professionale degli ispettori del 2006. In sostanza il nuovo codice pare riproduca le medesime disposizioni già note agli addetti ai lavori ma, a ben vedere, proprio per il caso della dichiarazione/denuncia d'accesso al titolare dell'attività e dell'assistenza al datore di lavoro da parte di soggetti abilitati ai sensi dell'art.1 della Legge n.12/79, non garantisce più la immediata conoscenza e/o presenza alle attività di controllo e verifica.
La prima fase dell'intera procedura ispettiva è notorio come sia la più delicata. E su questa fase il nuovo codice di comportamento si legge come abbia rimosso due importanti obblighi che rendono di sicuro la procedura ispettiva più efficace, ma meno trasparente nei confronti dei titolari delle attività ispezionate.
Il fatto è che non è più obbligatorio per l'ispettore qualificarsi contestualmente all'accesso (perché dal tenore del vecchio art.6 è ora scomparsa la parola "contestualmente"). Ciò rende plausibile che gli ispettori preferiscano e/o ritengano utile presentarsi ufficialmente solamente durante la verifica, oppure al termine della stessa. Viene meno, pertanto, anche quella modalità di inizio dell'accesso con "denuncia" al titolare dell'attività prima di acquisire qualsiasi informazione e/o conferire con il datore di lavoro. Come a dire, che prima

entro casa d'altri e solo dopo, a mio piacimento, decido di presentarmi ai padroni di casa!

Ad un'attenta lettura si osserva, inoltre, che il Codice entrato in vigore a gennaio nel riprodurre nella sostanza la previsione relativa all'assistenza del professionista, omette l'indicazione della circostanza finalistica e precipua di tale assistenza indicando genericamente: "….(omissis) affinchè presenzi alle attività di controllo e verifica". Dal tenore letterale della disposizione emerge, quindi, un'azione degli ispettori che ora è più libera e meno "onerata" in quanto la nuova previsione omette di indicare la parola "obbligo" già nel titolo dell'articolo 8 (la vecchia dicitura riportava infatti "obbligo di informazione e assistenza all'ispezione" - ora la nuova dicitura solo "informativa e assistenza all'ispezione"). La sfumatura non è di poco conto perché può consentire agli ispettori dei margini di discrezionalità nel decidere quando indicare al datore di lavoro la possibilità di essere assistito. E ciò, purtroppo, per come è ora previsto, potrebbe addirittura avvenire anche in data successiva a quello del primo accesso ispettivo.

Detto primo documento ispettivo (il verbale di primo accesso) è risaputo quanto sia importante per gli addetti ai lavori allorchè, proprio nella fase del primo accesso, si effettua la verbalizzazione che costituisce la "fotografia" del soggetto ispezionato e si procede con l'acquisizione delle prime dichiarazioni di parte e dei presenti al lavoro. Dichiarazioni che, come è già capitato, qualora non sia presente il commercialista sono a volte rese e/o rilasciate direttamente dal datore di lavoro in maniera impropria o non corretta. Addirittura è capitato siano state rese inconsapevolmente a sfavore dell'azienda.

Se la normativa prevede, quindi, che ora gli accessi e le verifiche debbano essere il più possibile rapidi (risultato che l'autorità può conseguire prestando una particolare attenzione alla fase prodromica all'ispezione, raccogliendo dettagliatamente le informazioni ed esaminando i documenti, avvalendosi anche delle banche dati), è pur vero che la tutela del soggetto ispezionato e il suo diritto alla difesa, che deve essere garantito costituzionalmente sin dal primo atto ispettivo, appaiono irrimediabilmente compromessi.

Non si assiste solo ad una modifica di una rubrica (come almeno pare si voglia far passare il titolo del nuovo articolo 8), ma ad un mutamento radicale del contenuto sostanziale della previsione del codice di comportamento. Al personale ispettivo, che non è più "obbligato", oggi si raccomanda solo "che abbia l'accortezza, laddove possibile, anche in relazione alle finalità dell'accertamento ispettivo, di conferire con il datore di lavoro o con chi ne fa le veci".

E proprio qui, allora, sorge il problema della tutela affievolita che la legge appresta al soggetto ispezionato che non può sapere quando deve avvenire tale informativa e, per di più, quando sarà informato della possibilità di una assistenza qualificata. Quanto emerge chiaramente dalla lettura del nuovo codice è il fatto che tutto ciò non è più necessario avvenga all'inizio dell'ispezione, ovvero nella fase di avvio del controllo in azienda come accadeva in passato.

Se si valuta l'omissione della indicazione di tale ambito temporale con quella della facoltà di assistenza qualificata del professionista al datore di lavoro nel corso del controllo, si può ritenere legittima da parte degli ispettori anche una informativa di farsi assistere solo al termine del controllo medesimo. Ossia quando si è già giunti alla redazione del c.d. "processo verbale di accertamento unico" nel quale confluiscono tutte le risultanze del "verbale di primo accesso" e dell'attività istruttoria che ne è scaturita e/o seguita (magari svolta anche questa senza la presenza del commercialista che assiste l'azienda).

E' evidente che la nuova disposizione lede soprattutto i soggetti disinformati, quelli meno "organizzati", ovvero coloro i quali decidessero di richiedere l'assistenza (si ricorda che è una facoltà e non un obbligo) evidenziandone la necessità agli ispettori solo al termine delle operazioni ispettive. Quindi, come dire, quando i "danni sono già evidenti" e tentare di porvi un qualche rimedio preventivo (prima della verbalizzazione definitiva) sarebbe oramai fuori tempo massimo.

Il professionista, in poche parole, potrebbe doversi rassegnare ad un ruolo di semplice spettatore dell'ispezione e non più di "protagonista" come, invece, prevedeva il vecchio codice deontologico del 2006.

Su tale punto in definitiva si gioca la professionalità del consulente aziendale che, in caso di eventuale riscontrata infrazione al codice di comportamento, aveva prima la possibilità di evidenziare da subito tutti quei fatti degli ispettori che, per eccesso di potere (ovvero realizzati non nel rispetto delle regole poste da circolari, regolamenti interni ecc), potevano essere ben censurati dal giudice e dichiarati pur sempre illegittimi, travolgendo così i provvedimenti assunti dagli Enti in conseguenza (si pensi alle conseguenze sulle opposizioni a sanzioni amministrative irrogate dalle DTL e agli avvisi di accertamento/pagamento dell'Inps e dell'Inail aventi oggi valore esecutivo).

Rimane, per fortuna, ancora ferma la regola che per i funzionari ispettivi è obbligatorio mostrare il tesserino identificativo al momento dell'accesso: in assenza, l'ispezione è preclusa, a norma dell'art. 6. Ma di questo il datore di lavoro deve esserne informato.

Gli artt. 20-28 del nuovo codice, poi, impongono sempre agli ispettori l'osservanza di quelle norme deontologiche che ricomprendono il dovere d'imparzialità, il divieto di divulgare informazioni, di intrattenere rapporti a vario titolo con i soggetti coinvolti e, oggi, anche quello di accettare omaggi e/o altre utilità sia dirette che indirette (valore superiore a 150 euro) come da specifica del DPR 62/2013 previsto per tutti i dipendenti pubblici.

Il nuovo testo ammette quindi che l'indagine possa essere condotta in ogni luogo connesso all'esercizio dell'azienda, senza limitazioni d'orario ma nel rispetto dell'attività aziendale, arrecando minor intralcio possibile avendo cura di informare il datore di lavoro o chi ne fa le veci della possibilità di farsi assistere da un professionista abilitato ai sensi di legge. Quindi anche presso lo studio del commercialista se dichiarato quale depositario del LUL.

Gli ispettori possono richiedere l'esibizione di documentazione il cui esame è effettuabile nello stesso luogo di lavoro, negli uffici dell'Amministrazione o nello studio del predetto professionista abilitato. Il datore che non ottemperi l'invito ad esibire i documenti (come anche il commercialista), è punito finanche penalmente.

Al datore di lavoro è preclusa la presenza durante l'interrogatorio dei lavoratori, nonché la successiva presa visione di copie delle dichiarazione, tranne in ipotesi determinate caso per caso e previa disposizione di accorgimenti che limitino il riconoscimento dell'identità del dichiarante. Questione questa che, peraltro, ha destato l'interesse della giurisprudenza che si è dovuta più volte pronunciare, anche in maniera contrastata nel tempo, nella materia di accesso agli atti amministrativi (*ex multis,* Cons. St. n.1842/2008, n.4035/2013).

Quanto alle modalità di accertamento ispettivo si ricorda, infine, che lo stesso può essere disposto anche in modalità "sprint" ovvero quale "accertamento breve", mirato solo a riscontrare incongruenze tra gli elementi afferenti l'azienda contenuti nelle banche dati (Unilav – Inps – Inail) e l'effettiva situazione riscontrata durante l'ispezione; a norma dell'art.13, in assenza di violazioni, l'autorità rilascia un verbale di primo accesso, dotato di efficacia probatoria privilegiata.

Il verbale unico di accertamento, invece, previsto dall'art.15, viene di norma rilasciato alla fine del procedimento, contiene tutto l'iter seguito, il materiale raccolto e le conclusioni, e costituisce il mezzo di contestazione delle violazioni.

In conclusione, anche in base alla diversa tipologia dell'ispezione suindicata, si

possono verificare conseguenze qualora vengano riscontrate violazioni da parte dell'azienda.
Ciò che importante rammentare è che il verbale di primo accesso deve essere rilasciato al datore di lavoro alla conclusione delle verifica compiute nel primo giorno di accesso ispettivo. Oltre a tale verbale è previsto che la contestazione delle violazioni amministrative deve avvenire esclusivamente con un unico verbale di accertamento che deve contenere specifici elementi per acquisire validità: gli esiti dettagliati dell'accertamento, con indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati; la diffida a regolarizzare gli inadempimenti sanabili; l'indicazione degli strumenti di difesa e degli organi ai quali proporre ricorso, con specificazione dei termini di impugnazione.
Per invalidare il verbale è quindi, necessaria una omissione sostanziale di uno degli elementi richiesti dalla legge.
L'amministrazione, sulla base degli illeciti accertati, può comminare di conseguenza le sanzioni di varia natura. Sull'entità delle stesse già si è detto in precedenza.
Corre infine l'obbligo di rammentare che con la "disposizione", l'amministrazione impone nuovi obblighi e divieti ai responsabili della sicurezza, al fine di prevenire situazioni di rischio, mentre con la "prescrizione", si diffida l'azienda ad adempiere agli obblighi imposti al fine di sanare le violazioni accertate, di norma nel termine di sei mesi. Il corretto adempimento estingue il reato e comporta il solo pagamento di un'ammenda. E' importante ricordare che l'art.14 del D.Lgs 81/2008 individua le violazioni che comportano la sospensione dell'attività lavorativa per motivi di sicurezza. Come a dire, in un ambiente insalubre e non idoneo ai lavori non è possibile svolgere alcuna attività lavorativa. Anche se regolare.
Avverso i provvedimenti dell'autorità, il datore di lavoro può sempre proporre il ricorso alla Direzione Territoriale del Lavoro, producendo la documentazione che supporti l'infondatezza delle violazioni riscontrate e rilasciando dichiarazioni, ai sensi dell'art. 18 L. 689/81, entro 30 giorni dalla contestazione (che a sua volta va fatta entro 90 giorni dall'accertamento). È possibile anche ricorrere alla Direzione regionale del lavoro o al Comitato regionale per i rapporti di lavoro: qualora gli uffici non rispondano entro 60/90 giorni, bisogna considerare il silenzio come un rigetto della richiesta, a seguito del quale il datore può rivolgersi al tribunale civile, entro 30 giorni.
Tutte le predette attività rientrano tra le competenze del commercialista. E' ovvio che poi, in sede giudiziale, il ricorso diretto al tribunale è pur sempre possibile a seguito della notifica dell'ordinanza d'ingiunzione, ma questa è materia soggetta ad una "riserva di legge" che né i commercialisti, né i consulenti del lavoro hanno. Purtroppo è materia riservata agli avvocati.

**Componente della Commissione Diritto del Lavoro ODCEC Roma*

LA DENUNCIA SALARI INAIL
DI ELISABETTA FILIPPIS*

Il testo Unico delle leggi sugli infortuni sul lavoro (D.P.R. 30/6/1965 n.1124) prevede che l'onere assicurativo di questa assicurazione obbligatoria ricada esclusivamente sul datore di lavoro, fatta eccezione per i lavoratori parasubordinati , tenuti all'iscrizione obbligatoria dal D.L. 38 del 23/2/2000 , per i quali l'onere spetta per i 2/3 al committente e per 1/3 al lavoratore parasubordinato.
I soggetti tutelati dall'INAIL , oltre ai lavoratori subordinati, e quindi obbligati all'assicurazione obbligatoria sono in dettaglio:
-Coloro che in modo permanente o avventizio prestano alle dipendenze e sotto la direzione altrui opera manuale retribuita, qualunque sia la forma di retribuzione;
-Coloro che, trovandosi nelle condizioni di cui al punto precedente, anche senza partecipare materialmente al lavoro, sovrintendono al lavoro di altri;
-Gli artigiani, che prestano abitualmente opera manuale nelle rispettive imprese;
- Il coniuge, i figli, anche naturali o adottivi, gli altri parenti, gli affini, gli affiliati e gli affidati del datore di lavoro che prestano con o senza retribuzione alle di lui dipendenze opera manuale, ed anche non manuale;
- I soci delle cooperative e di ogni altro tipo di società, anche di fatto, comunque denominata, costituita od esercitata, i quali prestino opera manuale oppure non manuale;
-I commessi viaggiatori, i piazzisti e gli agenti delle imposte di consumo, che pur vincolati da rapporto impiegatizio , per l'esercizio delle proprie mansioni si avvalgono non in via occasionale di veicoli a motore da essi personalmente condotti;
- I lavoratori a domicilio;
- A decorrere dal 1/1/1988, i familiari partecipanti all'impresa familiare, ossia il coniuge, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo che prestino attività lavorativa manuale o di sovrintendenza ad opera manuale altrui nell'ambito dell'impresa familiare (Corte Costituzionale, sentenza n.476 del 10/12/1987).
Tutti coloro che svolgono attività rischiose alle dipendenze di un datore di lavoro , vanno assicurati all'INAIL, compresi i sovraintendenti ai lavori, i soci di cooperative, gli apprendisti, i medici esposti a raggi X, i dipendenti impiegati che lavorano a computer e registratori di cassa, gli apprendisti, nonché gli appartenenti all'area dirigenziale e gli sportivi professionisti.
Sono soggetti a tutela assicurativa i lavoratori parasubordinati quali : collaboratori coordinati e continuativi e lavoratori a progetto.
Tale estensione deriva dall'art.5 DL 38/00 con riferimento specifico ai lavoratori subordinati che svolgano attività previste dall'art. 1 del TU –D.p.r 1124/1965 o che, si avvalgano per l'esercizio delle loro mansioni in via continuativa di veicoli a motore personalmente condotti . Per l'individuazione dei soggetti si fa richiamo all'art.49 del TUIR ,comma 2 –lettera a.
Il vigente sistema tariffario in vigore dal 1/1/2000 , conseguente al D.L. 38/2000 si fonda sull'articolazione disciplinata dal Titolo I del TU degli infortuni , nelle seguenti Gestioni Tariffarie:
- Industria : manifatturiere, edilizia, trasporti, pesca, spettacolo e ausiliarie
- Artigianato: per le attività di cui alla L.8/8/1985, n.443
-Terziario: per le attività commerciali, turistiche; produzione, intermediazione servizianche finanziari; attività professionali e artistiche; attività assimilate.
- Altre attività : categoria residuale
Alle quattro gestioni corrispondono altrettante Tariffe dei premi, diverse fra loro a seconda della nomenclatura delle lavorazioni e dei tassi applicati.
L'inquadramento settoriale è effettuato dall'Inps in sede di iscrizione , o direttamente dall' Inail qualora per l'azienda non ricorra l'obbligo di iscrizione all'Inps.
La classificazione delle lavorazioni invece è effettuata direttamente dall'Inail in base alla "lavorazione principale" svolta dall'azienda.
Mediante il procedimento dell'autoliquidazione, l'azienda assicurata determina di norma entro il 16 febbraio, l'importo del premio da versare a saldo dell'anno precedente e l'importo dovuto quale acconto per l'anno in corso determinato sulle retribuzioni presunte.
Il premio anticipato ,corrispondente alla somma versata nell'anno precedente o in seguito all'autoliquidazione o in seguito ad iscrizione dell'azienda assicurata, viene comunicato dall'INAIL unitamente al periodo di regolazione , alla voce di tariffa e al tasso applicato .
L'INAIL invia altresì altra comunicazione del tasso applicato, contenente i criteri in

base al quale si è arrivati alla determinazione del tasso e delle eventuali oscillazioni dovute o ad infortuni che provocheranno incrementi del tasso o a riduzioni applicate d'ufficio o richieste dall'assicurato in regola con le normative sulla sicurezza del lavoro.
E' facoltà dell'iscritto di determinare il premio anticipato tenendo conto di fatti modificativi intervenuti , quali ad esempio diminuzione di personale, cessazione o sospensione dell'attività assicurata; in tal caso però corre l'obbligo di darne comunicazione telematica all'INAIL sempre entro il termine di scadenza dell'autoliquidazione
La base imponibile è in genere la stessa stabilita per il calcolo dei contributi previdenziali e assitenziali, nel rispetto di determinati minimali e massimali; la base imponibile ai fini contributivi diversamente da quella fiscale , è costituita da tutte le somme maturate nel periodo di imposta, pertanto secondo il criterio di competenza. Inoltre sono sempre al lordo di qualsiasi contributo o trattenuta.
Ai partecipanti all'impresa familiare di cui all'art. 230-bis del c.c, il valore retributivo è costituito da una retribuzione convenzionale stabilita dall'INAIL ed aggiornata annualmente, reperibile sul sito ; per questa categoria è prevista l'applicazione del minimale di rendita diversamente dagli impiegati in area dirigenziale ai quali viene applicato il massimale di rendita.
Per i lavoratori parasubordinati , la base imponibile è costituita dai "compensi effettivamente percepiti" da determinare secondo le disposizioni fiscali – art 51 del Tuir D.P.R 917/1986 nel rispetto del minimale e massimale di rendita. Si tratta in particolare dei co.co.pro, mini co.co.co disciplinati dal DL 10/9/2003, nr 276.
In questi casi non trattandosi di una prestazione a tempo, il minimale ed il massimale devono essere divisi in mesi e rapportati al compenso medio mensile percepito (anziché in giorni) .
L'Inail con la Circolare N.41 del 17/9/2013 diffonde la rivalutazione del minimale e del massimale di rendita a decorrere dal 1/7/2013 e i limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi.
In riferimento al quadro normativo disciplinato dall'art.116, comma 3 DPR 30/6/1965, n.1124 – Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali- e in riferimento alle previsioni disposte dal DM 10/6/2013 in ambito di rivalutazione delle prestazioni economiche erogate dall'Istituto, viene stabilito con decorrenza 1/7/2013 il minimale e il massimale di rendita nelle misure di € 15.983,10 e di € 29.682,90.
La retribuzione convenzionale giornaliera risulta pertanto pari a € 53,28 mentre quella mensile è pari a € 1.331,93.
I compensi mensili per i lavoratori parasubordinati su cui calcolare la retribuzione, a decorrere dal 1/7/2013, risultano essere riferiti ai seguenti valori minimo mensile € 1.331, 93 – valore massimo mensile € 2.473,58.
I premi unitari artigiani relativi al 2013, considerando una retribuzione minima annua di € 14,121,,,, sono determinati in base a 9 classi di rischio.
E' possibile richiedere ogni anno in sede di autoliquidazione tramite la dichiarazione delle retribuzioni (modello 1031) l'applicazione delle seguenti agevolazioni che annualmente vengono emanate dall'INAIL e si rendono applicabile solo se vengono richieste in sede di autoliquidazione e di norma se vengono concesse solo alle aziende che rispettano i requisiti di legge quali la mancanza di infortuni nel biennio precedente, la regolarità contributiva, la regolarità delle normative sulla sicurezza, ecc. Le più frequenti sono : - Riduzione del premio per il settore edile (codice di agevolazione 103) -Riduzione dei premi speciali unitari per le imprese artigiane del settore autotrasporto (codice 778) -Riduzione del premio per le imprese artigiane (codice agevolazione 127).
L'INAIL mette a disposizione sul sito www.inail.it -sezione punto cliente- i seguenti strumenti :- Servizio di visualizzazione e stampa delle basi di calcolo; - Servizio di richiesta e ricezione delle basi di calcolo in formato elettronico; - Servizio di invio telematico dichiarazione dei salari;- Servizio "alpi on line" che consente, mediante collegamento diretto con il sito internet Inail , di procedere in modo guidato al calcolo dei premi, alla compilazione delle denunce retributive ed al loro invio telematico.
Sono obbligati all'autoliquidazione tutti i datori di lavoro anche se con indicazione di tutti i dati richiesti a Zero.
Sono esonerate le aziende artigiane se non hanno occupato dipendenti, ovvero abbiano solo apprendisti a meno che non abbiano corrisposto nell'anno precedente un premio anticipato per i dipendenti in tal caso devono compilare l'autoliquidazione. Nel caso poi sia classificata con due o più voci di rischio e per una di tali voci abbia occupato solo apprendisti, sarà tenuta all'autoliquidazione anche per tali dipendenti indicando per loro Zero.
Di norma la scadenza dell'autoliquidazione è il 16/2 , e quella dell'invio telematico è il 16/3 ; quest'anno è stata prorogata al 16/5 sia l'autoliquidazione ovvero il pagamento del premio o della prima rata in caso di rateizzazione che l'invio telematico dell'autoliquidazione , per consentire l'applicazione delle riduzioni contributive emanate dal Ministero.
In caso di cessazione dell'attività in corso d'anno, l'autoliquidazione deve essere effettuata entro il giorno 16 del secondo mese successivo a quello durante il quale è intervenuta la cessazione. Pertanto per le aziende cessate il 31/12/2013 il termine per l'autoliquidazione era comunque il 17/2/2014.
E' possibile richiedere la rateizzazione del premio in 4 rate barrando l'apposita opzione presente nel mod.1031.
Gli artigiani non tenuti alla presentazione dell'autoliquidazione possono presentare tale richiesta anche tramite Contact Center al numero verde gratuito 803164 per il quale occorre essere in possesso delle credenziali di accesso per la necessaria identificazione.
Analoga procedure andrà adottata per la domanda di riduzione del premio artigiani – la riduzione delle retribuzioni presunte o l'applicazione delle altre agevolazioni. Le opzioni espresse sono valide fino a revoca. Eventuali saldi a credito dell'autoliquidazione possono essere immediatamente compensati con la rata dell'esercizio in corso.
Dopo aver effettuato l'opzione per il pagamento rateale viene assegnato dall'INAIL fino a revoca il codice 70; ciò consente di far scattare o meno il regime sanzionatorio nel caso di cambio regime senza preventiva comunicazione. Le rate sono solitamente 16/2 – 16/5 – 16/8 – 16/11 .
Per determinare gli interessi di rateazione , applicati in base al tasso medio d'interesse dei titoli del debito pubblico dell'anno precedente indicati dal Ministero del tesoro , il premio deve essere calcolato al netto di:- Addizionale dell'1% - Eventuali contributi associativi - Eventuali importi a credito relativi ad anni precedenti.
L'importo così ottenuto andrà diviso per 4 e maggiorato nelle rate successive alla prima dei coefficienti comunicati annualmente dall'INAIL.
Fonti: Guida alle paghe a cura di P.Zarattini,A.Chiaraluce,S.Liali,D.Cirioli (Ipsoa) e Guida pratica Inps e Inail a cura di P.Sanna e L.Vichi (Il Sole 24 ore).

**Componente della Commissione Lavoro ODCEC Bologna*

LA RETE "PESCA" IL JOLLY DELLA CODATORIALITA'

DI MAURIZIO CENTRA° E FILIPPO MENGUCCI*

La capacità competitiva del nostro Paese è, da sempre, strettamente connessa al dinamismo ed all'innovazione delle sue imprese e, in particolar modo, di quelle di piccole e medie dimensioni (PMI), che sono la maggioranza.

Gli imprenditori ed i manager d'azienda, al di la delle loro individuali competenze e propensione al rischio, sono abituati al confronto e, molto spesso, alla collaborazione, anche con i loro potenziali concorrenti. Nell'economia italiana i fenomeni associativi sono "datati" e, soprattutto, diffusi su tutto il territorio in varie forme, dai consorzi nel settore agro alimentare ai gruppi di acquisto di materie prime, dalle associazioni per partecipare ad appalti pubblici e/o privati alle cooperative. Non è un caso, infatti, che nel nostro ordinamento i consorzi e le cooperative siano coevi delle società commerciali *(Cfr. Codice civile del 1942).*

Negli ultimi sessanta anni, la collaborazione tra soggetti economici ha assunto forme variegate ed ha "sperimentato" nuovi strumenti, sempre allo scopo di salvaguardare le caratteristiche di dinamismo ed innovazione, senza le quali è difficile per un'impresa italiana essere competitiva, soprattutto in un mercato "globalizzato", condizionato dall'offerta di prodotti a prezzi particolarmente bassi, provenienti, principalmente, dall'estremo oriente.

Agli strumenti giuridici esistenti, nel 2008, si è affiancato il contratto di rete, che consente alle imprese di mettere in comune delle attività e delle risorse, allo scopo finale di essere più competitive, mediante la riduzione dei costi di produzione, l'aumento delle vendite e/ o l'accesso a mercati altrimenti interdetti *di fatto;* si pensi alle esportazioni in paesi extra europei ovvero alla partecipazioni a fiere o mostre campionarie internazionali, per le quali è possibile ripartire le spese fisse (es. export manager, stand, promozione).

L'utilizzo del contratto di rete, che è stato piuttosto limitato nei primi anni, si sta facendo maggiormente "apprezzare" dal 2012, a seguito della legge 7 agosto 2012 n. 134, che ha convertito in legge, con modificazioni, il decreto legge 22 giugno 2012, n. 83, recante misure urgenti per la crescita del Paese, e, successivamente della legge 17 dicembre 2012 n. 221, che ha convertito in legge, con modificazioni, il decreto legge
18 ottobre 2012 n. 179, recante ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese, nonché della legge 24 dicembre 2012 n. 228 *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2013)".*

Da un articolo apparso su Il Sole 24 Ore dell'11 marzo 2014, si apprende che nella seconda metà del 2013 sono stati sottoscritti 389 nuovi contratti di rete, con un aumento del 58% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, e che l'Osservatorio di Intesa Sanpaolo - Mediocredito Italiano indica in 6.435 le imprese che, dal 2009, hanno stipulato un contratto di rete per *"colmare il divario competitivo tra l'Italia e gli altri partner europei",* più della metà della quale sono di piccole e medie dimensioni.

Nonostante l'aumento degli ultimi tempi, la diffusione del "fenomeno" rete di imprese è ancora limitata, anche a causa della scarsa conoscenza dello strumento, sia tra gli operatori economici sia tra i professionisti. L'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Roma, per migliorare le competenze degli iscritti sull'argomento, nei giorni 4 e 6 marzo 2014 ha organizzato, tramite la Fondazione TELOS, un seminario di alta formazione specialistica, tenuto dal Prof. Massimiliano Di Pace dell'Università di Roma Tor Vergata, nel corso del quale sono stati approfonditi gli aspetti giuridici e pratici del contratto di rete.

In base alle informazioni disponibili, il contratto di rete si è rivelato utile quando più imprese di piccole e medie dimensioni si sono poste l'obiettivo di raggiungere una dimensione adeguata (massa critica) per competere su mercati più ampi di quelli abituali, non rinunciando alla propria indipendenza e identità.

Avendo riguardo allo scopo principale del contratto, si parla - in genere - di:

- reti del sapere, per lo scambio di informazioni e di know-how;
- reti del fare, per lo scambio di prestazioni;
- reti del fare insieme, per realizzare progetti di investimento comuni.

Il contratto di rete è uno strumento duttile che può essere stipulato da due o più imprenditori, esclusi - quindi - i professionisti, e deve prevedere sia lo scopo finale (es. incrementare l'innovazione e la competitività) sia l'oggetto (es. la collaborazione in determinati ambiti). Il contratto, inoltre, può prevedere un fondo patrimoniale ed un soggetto esecutore, anche diverso da uno dei sottoscrittori (es. un professionista).

Per quanto riguarda gli adempimenti amministrativi, il contratto di rete deve essere redatto per atto pubblico, per scrittura privata autenticata o con atto firmato digitalmente, inoltre, deve essere depositato presso il Registro delle Imprese (Camera di Commercio).

L'esistenza del fondo patrimoniale determina la possibilità di attribuire alla rete la soggettività giuridica, con l'indicazione di una sede e l'iscrizione del Registro delle Imprese (Camera di Commercio), nonché:

- l'applicazione al fondo patrimoniale delle disposizioni dei fondi consortili, di cui agli articoli 2614 e 2615, secondo comma, del Codice civile, con la conseguente autonomia patrimoniale (della rete), che solleva i sottoscrittori (partecipanti) da eventuali obbligazioni conseguenti all'attività della rete;
- l'obbligo di redigere annualmente, entro due mesi dalla chiusura dell'esercizio, una situazione patrimoniale, osservando, in quanto compatibili, le disposizioni del Codice civile per la redazione del bilancio della società per azioni, in caso di esercizio di un'attività commerciale;
- l'obbligo di rispettare gli adempimenti tributari (es. fatturazione, dichiarazioni);
- l'obbligo di indicare negli atti e nella corrispondenza la sede della rete e l'iscrizione del Registro delle Imprese (Camera di Commercio), come previsto dalla legge per i Consorzi.

Con riferimento all'esistenza o meno di un fondo patrimoniale, di un soggetto esecutore e della soggettività giuridica, si distinguono, in genere, le *reti contratto* dalle *reti soggetto.* Le prime *(reti contratto)* sono quelle che non hanno soggettività giuridica, possono avere il fondo comune e godono di una maggiore flessibilità, mentre le seconde *(reti soggetto)* hanno soggettività giuridica e sono assimilabili *latu sensu* ad altri strumenti associativi, come i consorzi, anche ai fini tributari.

In considerazione dello scopo finale e dell'oggetto, nonché delle modalità operative di svolgimento delle attività comuni, il contratto di rete può prevedere che i lavoratori di un'impresa prestino la loro attività a favore di uno degli altri sottoscrittori (partecipanti), in regime di distacco.

E' appena il caso di ricordare che il distacco di lavoratori subordinati è un istituto che consente ad un datore di lavoro *(distaccante)* di mettere a disposizione di un altro datore *(distaccatario),* uno o più lavoratori per l'esecuzione di un'attività lavorativa e per un periodo di tempo determinati. Tale istituto, già conosciuto dalla dottrina e più volte oggetto di interventi della giurisprudenza, è stato regolato con il decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, che si applica solo ai datori di lavoro privati.

Il distacco può essere considerato come una particolare forma di "decentramento produttivo", mediante la quale il datore di lavoro distaccante soddisfa un proprio

interesse e, di norma, è attuabile quando sussistano tre condizioni:

- un interesse del datore di lavoro distaccante, che non sia solo quello di essere "sollevato" dal costo del lavoro, disponendo che il lavoratore presti la propria opera presso il soggetto distaccatario;
- la temporaneità del provvedimento, nel senso che il distacco non può essere definitivo;
- la permanenza in capo al datore di lavoro distaccante del rapporto con il lavoratore distaccato, benché il potere direttivo, di controllo e disciplinare passi al soggetto distaccatario.

In realtà la dottrina considera necessario anche un interesse del lavoratore distaccato, che può essere, ad esempio, quello di apprendere nuove (per lui) procedure di lavoro, ma non quello evitare il licenziamento. In ogni caso, il datore di lavoro distaccante rimane responsabile del trattamento economico e normativo del lavoratore distaccato che, pertanto, non cessa di essere suo dipendente.

L'istituto del distacco non richiede una previsione contrattuale, individuale o collettiva, né un accordo preventivo con il lavoratore interessato, che dalla data di efficacia del distacco stesso svolgerà le sue prestazioni altrove, in osservanza del dovere di obbedienza di cui all'art. 2104 del Codice civile, tranne il caso in cui il distacco comporti un mutamento delle sue mansioni. Ciò nonostante, è preferibile regolare il distacco mediante accordo individuale e, se il fenomeno può riguardare più lavoratori ovvero il ripersi nel tempo, stipulare anche un apposito protocollo (contratto di secondo livello) con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, interne e/o esterne all'azienda.

Il solo caso in cui è necessario il consenso del lavoratore interessato è il distacco con trasferimento ad una unità produttiva ad oltre 50 km dalla precedente sede di lavoro per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

L'art. 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 al comma 1 stabilisce che *"L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa"* ed al comma 4 ter che *"Qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009 n. 33, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103 del codice civile. Inoltre per le stesse imprese e' ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso.*

La normativa vigente, dunque, stabilisce che:

- la rete, al di là del fatto che si tratti di *rete contratto* o di *rete soggetto*, per il solo fatto di operare, costituisce l'interesse della parte distaccante al distacco del lavoratore subordinato (presunzione legale);
- per i dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete, è ammessa la codatorialità.

Relativamente al distacco, il contratto di rete costituisce uno strumento di grande semplificazione che può, se correttamente utilizzato, ridurre anche i rischi di controversie tra le parti e dare certezza ai datori di lavoro sull'esercizio dei poteri direttivo e disciplinare.

Per quanto riguarda la codatorialità, argomento molto discusso in dottrina e "rigettato" a lungo dalla giurisprudenza, almeno fino alla sua recente introduzione nel nostro ordinamento, con il decreto legge 28 giugno 2013 n. 76, convertito con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013 n. 99, pur ammettendo la contitolarità solidale in capo a due imprese del rapporto di lavoro nel caso in cui si verifichino contemporaneamente la sostanziale unità delle strutture organizzative e produttive e l'utilizzazione promiscua del lavoratore medesimo da parte di ambedue le imprese *(Cass. 24 marzo 2003 n. 2474),* si aprono scenari assolutamente nuovi e potenzialmente forieri di "flessibilità buona", ossia rispettosa degli interessi e della dignità dei lavoratori e, nel contempo, dell'efficienza e dell'efficacia gestionale delle imprese.

La legge (art. 30, comma 4 bis, del d.lgs. 276/2003) non prevede degli accordi collettivi che regolino la codatorialità e stabilisce chiaramente che sia il contratto di rete a definire *le regole di ingaggio dei lavoratori* con più datori di lavoro, ma il contratto di rete è un accordo tra due o più imprenditori, quindi, lavoratori *da ingaggiare* e/o le loro organizzazioni sindacali non sono parti nel medesimo contratto, né - si ritiene - che possano sottoscriverlo per adesione, regolando materie che non rientrano *stricto sensu* nella sfera di loro competenza giuridica.

A questo punto ci si dovrebbe domandare cosa siano *le regole di ingaggio* e perché il legislatore abbia utilizzato un termine "non consueto" nel diritto del lavoro privato, per indicare un istituto che, pur essendo nuovo, ha già dei "parenti" nel nostro sistema, si pensi al rapporto di lavoro part time, dove è previsto che un lavoratore abbia due o più datori di lavoro, anche se tali datori di lavoro, normalmente, non hanno rapporti tra di loro, al contratto di somministrazione, al distacco nell'ambito dei gruppi di imprese, per fare degli esempi.

Ragionevolmente, *le regole di ingaggio dei lavoratori* dovrebbero definire le azioni collegate al contratto di rete, quando, dove e come le risorse e le forze lavorative debbano essere utilizzate. Possono anche essere regole generiche ma, in ogni caso, adeguate e sufficienti e determinare:

1. quando un lavoro deve essere effettuato;
2. dove un lavoro deve essere effettuato;
3. verso chi deve essere compiuta l'opera;
4. come le unità operative coinvolte devono essere utilizzate al fine di ottenere lo scopo desiderato e con quale divisione dei tempi di lavoro.

Le *regole di ingaggio*, dunque, sono di vitale importanza per la riuscita dello stesso contratto di rete, e appare evidente che debbano avere la forma scritta, anche se non espressamente previsto dalla legge. Trattandosi di regole che devono adattarsi ad una molteplicità di imprenditori che, impegnati magari in settore diversi, applicano diversi contratti collettivi di lavoro, se non addirittura contrattazioni di secondo livello o di prossimità, nasce anche l'esigenza primaria di definire:

a) le azioni possibili di fonte collettiva che ogni datore di lavoro può effettuare senza consultarsi con un altro datore di lavoro, a meno che non sia esplicitamente chiarito un ruolo predominate di una delle imprese partecipanti che non ammette una operatività delle altre sul personale dipendente (chiamato anche "comando per negazione");

b) le azioni che possono essere effettuate solo se esplicitamente ordinate da un componente che assume una posizione datoriale superiore (chiamato anche "comando positivo") ma che si riverberano nell'ambito dell'operatività di contratti collettivi degli altri componenti che, magari, prevedono delle limitazioni;

Oltre ai tradizionali ordini al personale subordinato, nella fonte pattizia è possibile vengano impartite delle regole addizionali di ogni singola risorsa (in base al CCNL di settore, alla qualifica, allo skill, al livello, all'area di impiego) prima di essere impiegata in qualunque missione lavorativa (magari addirittura prevedendone un ulteriore

distacco dalla rete verso terze realtà produttive).
Tutte queste regole, comprese quelle addizionali, che limiti incontrano rispetto alla normativa sul diritto del lavoro? E sulla validità *erga omnes* dei contratti di prossimità in corso? Come si relazionano rispetto ai vari CCNL applicati dai partecipanti alla rete ed al presupposto dell'assoggettamento del prestatore di lavoro nei confronti del datore di lavoro che è identificabile nella possibilità di parte datoriale di poter determinare modalità e tempi di esecuzione dell'oggetto dell'obbligazione sorta dal contratto stipulato fra le parti? E quante e quali sono poi le parti in gioco? Con quali regole collettive applicano la tutela dei diritti sindacali di cui alla legge 300/70 nell'ambito dei procedimenti disciplinari?
Al momento, possiamo solo constatare che non solo sulle regole d'ingaggio ma sull'intero argomento della codatorialità la normativa del lavoro è molto vaga e la dottrina ancora non ha preso una chiara posizione, mentre gli addetti ai lavori stanno già affrontando i problemi pratici.
Ciò che è sicuro è che se ne discute, anche perché la norma di legge esiste e rappresenta senz'altro una nuova opportunità per i datori di lavoro per operare la condivisione delle risorse umane ma, al contempo, se non gestita con accortezza, potrebbe determinare rilevanti problemi nell'ambito della gestione condivisa dei rapporti di lavoro.
La cessione in modo continuativo da parte del prestatore della propria opera lavorativa (tempo ed energie) ad una molteplicità di datori di lavoro, pur se *uniti* temporaneamente dal contratto di rete, in cambio di una retribuzione monetaria, di garanzie di continuità e di una copertura previdenziale dove "collettivamente" possono essere stabilite le mansioni, i tempi, i luoghi e il frazionamento della remunerazione della prestazione va di fatto a scardinare il dogma che è alla base del diritto del lavoro; e ciò in totale contrapposizione con il rigido dettame dell'art.2094 del codice civile. Il codice, infatti, che si limita ad enunciare la definizione di prestatore di lavoro subordinato, ammette una definizione giuridica orientata all'imprenditore. Mai ad una molteplicità di imprenditori peraltro temporaneamente aggregati. Troverebbe applicazione quindi, come per il caso del lavoro somministrato, l'orientamento dottrinale favorevole alla compatibilità logica tra il tipo legale di cui all'art.2094 del Codice civile e la dissociazione tra il titolare del contratto dal lato del datore di lavoro e l'utilizzatore della prestazione. Anche se dalla formulazione letterale del predetto articolo del codice non si può trarre argomento contrario a tale compatibilità perché la norma nulla dice circa il soggetto con il quale il lavoratore può contrarre ed obbligarsi (salvo leggere che è unico). Pare ravvisarsi ora, nella codatorialità, la possibilità di "negoziazione della subordinazione" con l'obbligo per il lavoratore di assoggettarsi anche al potere direttivo di una molteplicità di soggetti terzi. Ne risulta pienamente confermata la costruzione del rapporto "plurilaterale" come rapporto di lavoro caratterizzato dalla "duplicazione del creditore della prestazione lavorativa". Certo che, *latu sensu,* si dovrebbe concludere anche per una assunzione dell'obbligazione datoriale verso il prestatore con accollo *ex lege* dell'intero rischio derivante dal rapporto in via solidale tra i vari datori di lavoro aggregati in rete.
Sulla questione della codatorialità urge, quindi, identificare un collegamento negoziale (necessario) fra contratto di rete e contratto di lavoro avente ruolo di "cerniera" con il contratto di lavoro subordinato del prestatore.
In assenza di un *quadro definito*, basti pensare che anche sul termine codatorialità non esiste una definizione univoca, il contratto di rete assume un importanza fondamentale ed i sottoscrittori (partecipanti) hanno un ruolo primario nella negoziazione, per definire la più adatta e flessibile gestione dei rapporti di lavoro, caso per caso.
Per fare in modo che la negoziazione raggiunga gli obiettivi legalità e certezza richiesti dal nostro ordinamento, *le regole di ingaggio dei lavoratori* possono essere sottoposte al vaglio di una Commissione di certificazione dei contratti di lavoro, ai sensi del d.lgs. 276/2003, e costituire parte integrante del contratto di rete, ad esempio come allegato.
La certificazione dei contratti di lavoro, infatti, che introdotta nel nostro ordinamento dal d.lgs. n. 276/2003, è finalizzata a ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro, mediante un provvedimento (certificazione) che attesti l'esatta corrispondenza tra qualificazione formale del contratto e il suo contenuto effettivo.
Presso l'Università di Roma Tor Vergata è stata costituita una Commissione di certificazione dei contratti di lavoro, alla quale partecipano anche alcuni iscritti dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Roma. Attraverso il Consorzio Uniprof, si è giunti alla stipula di un protocollo di convenzione tra l'Università stessa e l'Ordine di Roma per far in modo che tutti i colleghi possano beneficiare di tale opportunità, che non si limita solo al circondario romano,ma ad un qualunque Ordine d'Italia, per loro e per i loro clienti, della certificazione di cui al d.lgs. n. 276/2003.

°*Segretario della Commissione Diritto del Lavoro ODCEC Roma*
**Componente della Commissione Diritto del Lavoro ODCEC Roma*

I PRESUPPOSTI LEGISLATIVI ED I LIMITI CONTRATTUALI DEL POTERE DISCIPLINARE DEL DATORE DI LAVORO

DI LORENA RASPANTI° ED ENRICO LA MALFA*

Unitamente alla tradizionale responsabilità contrattuale perseguibile con l'azione risarcitoria ex art. 1218 c.c. , il Legislatore ha previsto una particolare forma di responsabilità, quella cd. disciplinare, in ragione della quale il datore di lavoro è titolare di uno specifico e ben delineato potere.
La condotta del lavoratore, tale da causare la lesione del vincolo fiduciario tipico del rapporto di lavoro subordinato, può costituire giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento; le due ipotesi si differenziano essenzialmente per l'intensità della lesione e per gli effetti che ne conseguono.
Orbene, la legge in tali ipotesi prevede che il datore di lavoro possa perseguire il proprio lavoratore inadempiente anche con la diretta irrogazione di sanzioni.
Questo rappresenta certamente un importante profilo nelle fattispecie in cui l'inadempimento del lavoratore non è riferibile ai suoi principali obblighi lavorativi (ex art. 2104 c.c.) ovvero all'altrettanto importante obbligo di fedeltà (ex art. 2105 c.c.), ma alle disposizioni legate all'esecuzione del lavoro impartite dal datore di lavoro.
Del resto, si tratta di disposizioni di carattere organizzativo e produttivo che, per essere efficaci, devono essere chiaramente di immediata irrogazione: si pensi all'orario di lavoro, alla giustificazione delle assenze, al divieto di fumo, all'utilizzo dei dispositivi di protezione collettivo e/o individuale ecc.
Il potere disciplinare in capo al datore di lavoro viene così considerato un esempio di quel fenomeno eccezionale del diritto privato, rappresentato dalle cd. pene private, caratterizzato dall'intrusione di categorie pubblicistiche in un rapporto tipicamente privatistico.
Il potere disciplinare può essere esercitato:
- dal datore di lavoro personalmente o da persona munita di rappresentanza (nel caso di persone giuridiche il potere disciplinare è di norma esercitato dal rappresentante legale delle stesse);

- da chiunque altro sia titolare del potere disciplinare secondo l'organizzazione aziendale.

Il fondamento normativo del potere disciplinare risiede essenzialmente nell'art. 2106 c.c., nel quale sono richiamati i presupposti sostanziali del suo esercizio, consistenti nell'inosservanza, da parte del lavoratore, dei tre suoi tradizionali obblighi contrattuali-civilistici: diligenza, obbedienza e fedeltà, espressamente stabiliti dai precedenti artt. 2104 e 2105.

L'art. 2106 c.c., tra l'altro, opera un rinvio alla contrattazione collettiva sulle ulteriori condizioni di esercizio del potere disciplinare. .

Ad ogni buon conto, l'espressione codicistica utilizzata a tale riguardo non appariva certamente stringente al punto da escludere con certezza sempre possibili margini di unilateralità nell'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro e, quindi, da impedirne con certezza un suo abuso.

I doveri di diligenza e fedeltà, previsti dagli artt. 2104 e 2105 c.c., rappresentano quindi i parametri per una valutazione oggettiva dell'esatto adempimento della prestazione lavorativa, cioè dell'esecuzione dell'obbligo principale discendente dal contratto di lavoro.

La diligenza è misurata sulla base delle capacità tecnico-professionali, derivanti dalle mansioni e dai profili professionali richiesti per l'esecuzione dell'attività dedotta in contratto, tenuto conto della realtà tecnico-organizzativa in cui viene svolta l'attività lavorativa e dell'interesse dell'impresa.

La fedeltà impone il divieto, per il lavoratore, di compiere attività oggettivamente in concorrenza rispetto all'attività del datore di lavoro da cui dipende.

Nell'ambito della fedeltà è riconducibile Il divieto di non concorrenza che non si limita all'esercizio effettivo di un'attività, ma anche alla divulgazione di notizie e dati relativi alla produzione, all'organizzazione del lavoro e alle tecniche adottate nell'impresa.

L'obbligo di fedeltà è inoltre valutato anche sulla base della natura e del contenuto professionale delle mansioni del lavoratore, atteso che il divieto diviene più intenso per le posizioni professionali di livello più elevato.

Ma è con l'art. 7 della legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) che, venendo incontro all'istanza di tutela dei valori di dignità della persona (definita dalla Corte Costituzionale di «civiltà giuridica»), il legislatore ha inteso introdurre una disciplina di chiaro taglio garantistico, con la quale è stata modificata l'impostazione del potere disciplinare datoriale, tanto sotto il profilo sostanziale, quanto sotto quello procedurale.

Sotto il profilo più eminentemente sostanziale, la principale fonte di determinazione dei presupposti del potere disciplinare diventa quindi il contratto collettivo di lavoro; di talché il datore di lavoro non potrà stabilire infrazioni e comminare sanzioni a proprio esclusivo piacimento, dovendo invece applicare, in via obbligatoria, le norme inserite nei contratti collettivi di lavoro che, di norma, al loro livello nazionale, prevedono il cd. " Codice disciplinare" .

Ciò non preclude in assoluto che il datore di lavoro possa esplicitare, più nel dettaglio, le previsioni generali inserite nel contratto collettivo di lavoro, con riguardo alle infrazioni, tenuto conto delle concrete esigenze della sua azienda: parliamo del cd. «Regolamento Aziendale», per lo più "calibrato" in ragione dell'attività e dell'organizzazione dell'azienda.

Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, nella stessa azienda non può trovare applicazione più di un codice disciplinare. Di conseguenza, qualora siano applicati in contemporanea più contratti collettivi, ciascuno con le proprie norme disciplinari, queste ultime devono essere poste dal datore di lavoro con atto unilaterale.

Equiparato al regolamento interno, in particolar modo se al suo interno preveda e/o rinvii alle sanzioni disciplinari contenute nel CCNL, è infine il Codice Etico/comportamentale , strumento che, anche per i noti riflessi di cui al D.Lgs. n. 231/2001 (in tema di «responsabilità amministrativa» delle società) va sempre più affermandosi presso le aziende, quanto meno quelle di medio-grandi dimensioni.

°*Presidente della Commissione Area Lavoro ODCEC Catania*
**Componente della Commissione Area Lavoro ODCEC Catania*

LE DIMISSIONI DEL LAVORATORE (E NON SOLO)

DI RODOLFO ROSSO*

Come noto, i commi 16/23 dell'art. 4 della legge 92/2012 ("Fornero"), nell'ambito del "Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro" introducono alcune norme, che la rubrica indica quale "Tutela della maternità e paternità e contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco".

In realtà, sia per la normativa originaria che per alcune modifiche successive, il campo di applicazione oggettivo risulta ben più ampio, come sta dimostrando anche la prassi.

Con effetto dal 18 luglio 2012, da un lato è stata rafforzata la tutela già vigente nei casi di maternità e paternità (comma 16) e, dall'altro lato, è stata introdotta una disciplina formale, che deve seguire le dimissioni spontanee rassegnate dal lavoratore (commi 17 e segg.).

Inoltre, la medesima disciplina trova applicazione alle ipotesi di "risoluzione consensuale" e, dallo scorso 23 agosto, "in quanto compatibili" anche ai soggetti "impegnati" con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto e con contratti di associazione in partecipazione di cui all'art. 2549 2° comma c.c. (comma 23 bis inserito dall' art. 7, c. 5, lett. d), n. 1), D.L. 76/2013, convertito dalla legge 99/2013 "Giovannini").

Pertanto l'intento dichiarato, non solo in rubrica, ma anche nella relazione al provvedimento, del contrasto alle dimissioni ("in bianco") fatte sottoscrivere al momento dell'assunzione o successivamente e poi utilizzate dal datore di lavoro ha assunto, nelle disposizioni, operatività ben più ampia.

Si ricorda che l'intento di contrastare abusi in tema di cessazione del rapporto per dimissioni era già stato oggetto di un intervento ad opera dell'unico articolo della legge 188/2007, che aveva stabilito una procedura specifica, su appositi moduli anche informatici e anche tramite organizzazioni sindacali e patronati, per le dimissioni "volontarie" dai contratti di lavoro, non solo dei dipendenti, ma anche i contratti di collaborazione, i contratti di collaborazione di natura occasionale, i contratti di associazione in partecipazione con prestazioni lavorative, e i contratti di lavoro instaurati dalle cooperative con i propri soci (c.d. modulo MDV: v. D.M. 21 gennaio 2008 e D.M. 31 gennaio 2008 per le procedure attuative).

Il sistema, rivelatosi di difficile applicazione, dopo poco tempo è stato abrogato dall'art. 39 c 10 del D.L. 112/2008 convertito dalla legge 133/2008.

La disciplina ora in vigore può essere invece così sintetizzata:

Tutela della maternità e paternità si dispone la riscrittura del comma 4 dell'art. 55 D.lgs. 151/2001 (T.U. delle disposizioni legislative in materia di sostegno e tutela della maternità e della paternità).

- L'obbligo di convalida della richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore, in precedenza valevole fino a un anno di età del bambino, viene esteso ai primi tre anni

di età o ai primi tre anni di accoglienza in caso di affidamento o adozione, nazionale o internazionale.

- La disposizione si applica ora anche in caso di risoluzione consensuale del rapporto e la convalida delle dimissioni è espressamente qualificata come condizione sospensiva della risoluzione del rapporto di lavoro.
- La convalida è effettuata dal Servizio Ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio.

Altre ipotesi

- L'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale
- La convalida è effettuata in via alternativa con le seguenti modalità:

1. presso la Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) o il Centro per L'Impiego (CPI) territorialmente competenti
2. presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (ad esempio in sede sindacale).
3. tramite la sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro (c.d. comunicazione GECO);
4. ulteriori modalità semplificate per accertare la veridicità della data e la autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore individuate con apposito decreto del Ministro del lavoro (non ancora emanato).

- Se la convalida non avviene contestualmente alle dimissioni o alla risoluzione, il datore di lavoro deve invitare il dipendente a presentarsi presso la DTL o il CPI ovvero a sottoscrivere apposita dichiarazione in calce alla comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro al fine di convalidare l'atto risolutivo.
- La comunicazione contenente l'invito, cui deve essere allegata copia della ricevuta di trasmissione della cessazione, è validamente effettuata quando:

a. è recapitata al domicilio della lavoratrice o del lavoratore indicato nel contratto di lavoro;
b. è recapitata ad altro domicilio formalmente comunicato dalla lavoratrice o dal lavoratore al datore di lavoro;
c. è consegnata alla lavoratrice o al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

- In mancanza della convalida o della sottoscrizione e se il datore di lavoro non provveda a trasmettere al dipendente la comunicazione con l'invito entro il termine di 30 giorni dalla data delle dimissioni, le dimissioni stesse si considerano definitivamente prive di effetto.
- Invece nel caso in cui il lavoratore, che abbia ricevuto la comunicazione, non proceda alla convalida presso la DTL o il CPI o alla sottoscrizione della comunicazione di cessazione, il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora il dipendente:

a. non aderisca, entro 7 giorni dalla ricezione, all'invito a presentarsi presso la DTL o il CPI;
b. non aderisca, entro 7 giorni dalla ricezione, all'invito ad apporre la predetta sottoscrizione, trasmesso dal datore di lavoro, tramite comunicazione scritta;
c. non effettui la revoca delle dimissioni o della risoluzione, sempre entro 7 giorni.

- La procedura sopra descritta, come anticipato, trova applicazione, se compatibile, anche ai collaboratori con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, e con contratti di associazione in partecipazione di cui all'art. 2549 2° comma c.c., cioè quando l'apporto dell'associato consista in un prestazione di lavoro.

Pertanto il mancato rispetto della procedura, non sempre agevole da seguire, può comportare la grave conseguenza, già verificata nella pratica, di un rapporto di lavoro, risolto per dimissioni da parte del lavoratore, che riprende efficacia in quanto non vengono rispettate le modalità di legge.

Ma non solo: talvolta infatti il collaboratore dimissionario o con rapporto consensualmente risolto può anche ripensarci e revocare, legittimamente, gli atti risolutori. Si noti, non solo le dimissioni (atto unilaterale), ma anche la risoluzione consensuale (atto tipicamente bilaterale) verrebbero quindi privati di efficacia dalla scelta del lavoratore.

Ovvio a questo punto che, al fine di cristallizzare l'effetto risolutivo, sia preferibile, ove possibile, privilegiare la modalità di convalida tramite sottoscrizione del modello GECO inviato, ma la realtà spesso offre situazioni diverse (si pensi ad un dipendente che rassegna le dimissioni e la sci immediatamente il posto di lavoro, per non parlare dei casi di dimissioni "presunte"), quindi occorre avere sempre ben presenti le modalità descritte al fine di dare effettività alla risoluzione.

Va anche considerato che, mentre tutti gli atti della procedura presuppongono la forma scritta, il comma 21 del citato art. 4, con rifermento alla revoca, stabilisce che "può essere comunicata in forma scritta", con ciò ammettendo anche la revoca verbale o per atti concludenti (ad esempio ripresa del lavoro).

Il contratto di lavoro, se interrotto per effetto di dimissioni o risoluzione consensuale, torna ad avere efficacia dal giorno successivo alla comunicazione della revoca.

Qualora la prestazione di lavoro non sia stata svolta nel periodo intercorso tra il recesso e la revoca, il lavoratore non matura alcun diritto alla retribuzione e alla revoca consegue la restituzione di tutto quanto eventualmente percepito in forza delle pattuizioni connesse al recesso (TFR, incentivi all'esodo, ad esempio).

Dalla lettura della norma si ricava che il periodo intercorso tra le dimissioni e la revoca possa pertanto anche essere lavorato.

Si ricorda, per completezza, che sono stati stipulati diversi accordi al fine di individuare sedi alternative alla DTL per la convalida delle dimissione o della risoluzione (ad esempio Accordo OO.SS./Confindustria 3 agosto 2012 o OO:SS./Confcommercio del 21 settembre 2012).

Inoltre, proprio per rafforzare l'intento delle disposizioni, è previsto che qualora il datore di lavoro, per simulare le dimissioni o la risoluzione consensuale abusi di un foglio firmato in bianco, si applichi una sanzione amministrativa da 5.000 a 30.000 euro (di competenza della DTL), ferma l'eventuale applicazione della sanzione penale ove siano riscontrabili estremi di reato.

Considerato il taglio del presente intervento e senza alcuna pretesa di esaustività di seguito si segnalano alcuni aspetti della normativa in questione, che presentano criticità o anche solo da valutare per una corretta esecuzione della procedura descritta.

Accordi sindacali

La convalida non è richiesta in tutte le ipotesi in cui la cessazione del rapporto di lavoro rientri nell'ambito di procedure di riduzione del personale svolte in una sede qualificata istituzionale o sindacale (es. ex artt. 410, 411 e 420 c.p.c.), in quanto tali sedi offrono le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la normativa (in questo senso. circ. Min. Lav 18 luglio 2012 n. 18).

Peraltro molti accordi per l'individuazione di sedi alternative fanno espresso riferimento proprio a tali procedure.

Tipologie di rapporti

La normativa concerne tutti i rapporti di tipo privato, pertanto riguarda anche i dipendenti/collaboratori dei professionisti e anche al rapporto di lavoro domestico.

Sicuramente sono compresi i rapporti di lavoro instaurati con soci lavoratori di cooperative (legge 142/2001).

Per effetto delle modifiche del 2013 trova applicazione anche alle collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 61 comma 1 D.lgs 276/2003, anche a progetto, nonché gli associati in partecipazione con apporto di lavoro.
A differenza della normativa del 2008 pertanto l'attuale formulazione non riguarda le collaborazioni "occasionali" (comma 2 del citato art. 61) e neppure le c.d. collaborazioni a partita Iva, se genuine.
Restano al di fuori anche le collaborazioni, espressamente escluse dall'art. 61, di cui al comma 3 dello stesso (iscritti ad albi, collaborazioni con associazioni sportive dilettantistiche, amministratori, sindaci e componenti di commissioni, collaboratori che hanno già raggiunto la pensione di vecchiaia).
Come chiarito dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 35 del 22 novembre 2012 le disposizioni non riguardano invece le pubbliche amministrazioni (art. 1 comma 2 D.lgs. 165/2001; si v. anche Cass. 29 ottobre 2013 n. 24341). Si ritiene siano invece comprese le società partecipate con rapporto di lavoro privatizzato.
Modalità delle comunicazioni
Come si è visto qualora le dimissioni o l'accordo risolutivo non vengano convalidati dal dipendente o collaboratore, occorre instaurare una procedura che presume la comunicazione di alcuni atti.
Ciò comporta alcuni problemi collegati alla natura degli stessi (recettizia o meno) ed in genere alla prova dell'invio, se non della ricezione.
In particolare al fine di dimostrare il rispetto della procedura occorre inviare gli atti, se non sottoscritti dal collaboratore, al domicilio indicato nel contratto di lavoro o ad altro indirizzo formalmente comunicato.
In quest'ultima ipotesi potrebbe anche essere ricompresa la comunicazione di un altro domicilio in caso di malattia, ma le ipotesi si possono complicare ad esempio in caso di dipendente tradotto in carcere.
In genere va ricordato che l'art. 1335 c.c. prevede che "La proposta, l'accettazione , la loro revoca e ogni altra dichiarazione diretta a una determinata persona si reputano conosciute nel momento in cui giungono all'indirizzo del destinatario , se questi non prova di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di averne notizia" e che il Codice Postale considera ricevuta la missiva non ritirata entro dieci giorni dall'avviso (D.P.R. 156/73 e relativo regolamento di attuazione D.P.R. 655/82).
Dimissioni per fatti concludenti
Con la nuova normativa resta il dubbio che possano mantenere valore le c.d. "dimissioni per fatti concludenti" in alcune ipotesi disciplinate da alcuni CCNL, che associano l'assenza del lavoratore per un certo periodo alle dimissioni, considerate valide anche dalla giurisprudenza (Cass. 2605/87; conf. Cass. 5776/98; v. anche Cass. 4 dicembre 2007 n. 25262, che ha equiparato alle dimissioni il comportamento del dipendente che lascia il posto di lavoro dicendo "me ne vado, ho trovato un altro impiego").
In tali ipotesi comunque il comportamento potrebbe essere assimilato alla risoluzione consensuale e pertanto è necessario attivare la procedura di convalida.
Dimissioni per giusta causa
La procedura trova applicazione anche alle dimissioni per giusta causa (art. 2119 c.c.), non trovandosi riferimenti normativi per la loro esclusione.
Una conferma si trova anche nella circolare 25 agosto 2008 del Ministero del Lavoro, nel vigore della precedente legge 188/2007 citata.
Dimissioni "estorte"
Restano altresì possibili le contestazioni e l'ordinaria azione di annullamento anche in caso di effettuazione della procedura delle dimissioni se si ritengono rilasciate con i c.d. "visi della volonta' (dolo, violenza od errore), ad esempio sotto una minaccia del datore di lavoro.
Va ricordato che "al fine dell'annullamento dell'atto di dimissioni rassegnate sotto minaccia di licenziamento per giusta causa, occorre che sia accertata l'inesistenza del diritto del datore di lavoro al licenziamento, attesa l'inesistenza dell'inadempienza addebitata al dipendente o come quando siano state predisposte false prove a suo carico; in tali casi, infatti, con la minaccia di licenziamento il datore di lavoro persegue un effetto non raggiungibile con l'esercizio del diritto di recesso" (così Cass. 15926/04).

**Avvocato del Foro di Biella e Consigliere dell'Ordine degli Avvocati di Biella*

SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO: ADEMPIMENTI FORMATIVI IN GENERALE ED IN PARTICOLARE PER GLI STUDI PROFESSIONALI

DI GABRIELE MOSCONE*

Gli adempimenti formativi a carico del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza rivestono carattere di rilevante importanza ed attualità alla luce delle recenti novelle legislative non sempre perfettamente concordi e sempre bisognose di attenta interpretazione.
La disciplina è contenuta nel Titolo I, Capo III, Sezione IV del D.Lgs. 81/08 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) che rimanda alla normativa secondaria di cui ai vari accordi Stato – Regioni e Decreti Ministeriali, i quali regolano le modalità concrete con cui la formazione deve essere erogata, segnatamente illustrano nel dettaglio le materie oggetto dei percorsi formativi, le caratteristiche degli enti accreditati per la formazione nonchè le qualifiche dei formatori.
Il datore di lavoro è pertanto tenuto a fornire adeguata informazione e formazione ai lavoratori, ai loro rappresentanti (RLS), all' RSPP, anche con riferimento all'antincendio e al primo soccorso (Cass. Pen., Sez. IV, 25 novembre 2010-18 gennaio 2011, n. 1225, in *Dir. e pratica lav.*, 2011, 413 ss.; in R. GUARINIELLO, *Il T.U. Sicurezza sul Lavoro commentato con la giurisprudenza*, Milano, Ipsoa, 2011, 271 ss.) .
Alla luce delle eterogenee tipologie formative pare più corretta l'accezione *"formazioni"* che vengono di seguito esaminate.
Verrà indicato l'aspetto sanzionatorio per il mancato rispetto di ogni tipologia di formazione, avendo a mente che le sanzioni penali a carico del datore di lavoro si sommano in caso di violazioni multiple.
L'informazione ai lavoratori. Innanzi tutto occorre distinguere tre concetti di base graduati per importanza e complessità: l' *"informazione"* è funzionale all'acquisizione delle *"conoscenze"* generali e specifiche; la *"formazione"* è finalizzata a fare acquisire le *"competenze"* per svolgere in sicurezza la mansione lavorativa; mentre l' *"addestramento"* va oltre la didattica teorica, mirando ad insegnare le tecniche per svolgere in pratica la mansione specifica.
L'informazione è un processo con cui il datore trasferisce al lavoratore le nozioni necessarie per *"identificare"* e *"gestire"* i rischi, assicurando al prestatore di lavoro non solo la conoscenza dei rischi specifici connessi alla propria mansione, ma pure la consapevolezza generale del ciclo produttivo in cui lo stesso opera, affinchè il lavoratore possa effettuare scelte ed attuare comportamenti che non compromettano la sicurezza propria o di terzi.
L'*"informazione"* di cui all'art. 36 TUSL mira a fare acquisire ai lavoratori le *"conoscenze"* adeguate: sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alle attività della impresa in generale; sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro; sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di primo soccorso ed

antincendio; sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.
Inoltre, il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione: sui rischi specifici cui é esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia; sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica; sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.
Il legislatore si premura altresì di precisare come il contenuto dell'informazione debba essere facilmente comprensibile per i lavoratori per consentire loro di acquisire le relative "*conoscenze*". Da ultimo, ove l'informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.
La mancata osservanza dell'obbligo informativo ai lavoratori da parte del datore (o per esso ad opera di un suo consulente od ente formatore) comporta a carico del datore di lavoro una sanzione di carattere penale dell'arresto da due a quattro mesi ovvero l'ammenda da € 1.200,00 ad € 5.200,00 (art. 55 comma 5 lett. c).
La formazione dei lavoratori. Attraverso la formazione si realizza un processo educativo con cui si trasferiscono le conoscenze e le procedure utili allo svolgimento in sicurezza dei compiti aziendali, nonchè all'identificazione, riduzione e gestione dei rischi (art. 2, comma 1, lett. aa)
L'obiettivo della formazione è, dunque, l'educazione consapevole degli attori della sicurezza in azienda volta ad acquisire le competenze cognitive e comportamentali necessarie a fronteggiare il rischio di infortunio (Cass. Pen., Sez. IV, 17 giugno 2011-27 settembre 2011, n. 34854, in *Dir. e pratica lav.*, 2011, 2417 ss.).
Il contenuto dell'obbligo formativo cui è tenuto il datore nei confronti dei suoi lavoratori è disciplinato dall'art. 37 D.Lgs. 81/08, ove si stabilisce che il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.
Le caratteristiche dei soggetti formatori, i requisiti dei docenti, nonché la durata, i contenuti didattici e le modalità dei corsi di formazione sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano sancito in data 21 dicembre 2011 (G.U. 11.01.2012, n.8).
Ancora, l'art. 37 comma 4 D.Lgs. 81/08 stabilisce che la formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione: della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro; del trasferimento o cambiamento di mansioni; della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.
Ne segue che la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi. In ogni caso l'aggiornamento è quinquennale.
L'inosservanza dell'obbligo di formazione ai lavoratori da parte del datore (o per esso ad opera di un suo consulente od ente formatore) comporta a carico del datore di lavoro una sanzione di carattere penale dell'arresto da due a quattro mesi ovvero l'ammenda da € 1.200,00 ad € 5.200,00 (art. 55 comma 5 lett. c).
La formazione dei dirigenti e dei preposti. Il medesimo art. 37 comma comma 7 del TUSL disciplina la formazione per i dirigenti e i preposti, i quali ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.
I contenuti della formazione comprendono: i principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; la definizione e individuazione dei fattori di rischio; la valutazione dei rischi; l'individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.
Come già detto con riferimento alla formazione ai lavoratori, le caratteristiche dei soggetti formatori, i requisiti dei docenti, nonché la durata, i contenuti didattici e le modalità dei corsi di formazione sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano sancito in data 21 dicembre 2011 (G.U. 11.01.2012, n.8).
La sanzione è analoga a quella già indicata per la formazione dei lavoratori, ovvero l'arresto da due a quattro mesi ovvero l'ammenda da € 1.200,00 ad € 5.200,00 (art. 55 comma 5 lett. c).
La formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza RLS riceve una formazione particolare concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, affinchè acquisisca adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi (art. 37 comma 10 TUSL.
A differenza di quanto appena visto con riferimento alla formazione dei lavoratori, dirigenti e preposti, per l'RLS è il D.Lgs. 81/08 comma 11 che stabilisce che le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi: principi giuridici comunitari e nazionali; legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro; principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; definizione e individuazione dei fattori di rischio; valutazione dei rischi; individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione; aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori; nozioni di tecnica della comunicazione.
I corsi formativi dell' RLS ex art. 37 comma 11 D.Lgs. 81/08 hanno durata di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.
Da ultimo si rileva come la formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti debba avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non possa comportare oneri economici a carico dei lavoratori.
La sanzione è analoga a quella già indicata per la formazione dei lavoratori, ovvero l'arresto da due a quattro mesi ovvero l'ammenda da € 1.200,00 ad € 5.200,00 (art. 55 comma 5 lett. c).
La formazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. Per quanto riguarda la formazione dell'RSPP, occorre distinguere se la funzione è svolta da un soggetto interno od esterno all'azienda incaricato dal datore di lavoro (art. 32 TUSL), ovvero esercitata direttamente dal datore di lavoro medesimo (art. 34 TUSL).
Nel primo caso, ex art. 32 comma 11 D.Lgs. 81/08 si premette che le capacità ed i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

Per lo svolgimento delle funzioni di RSPP é necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.
E' inoltre, necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali.
Per contro, il datore di lavoro può ex art. 34 comma 1 TUSL svolgere direttamente le funzioni di RSPP, eccetto i casi di imprese connotate da un livello di rischio particolarmente elevato (art. 31 comma 6).
Il datore di lavoro deve frequentare corsi di formazione di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative nel rispetto dell'Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano sancito in data 21 dicembre 2011 (G.U. 11.01.2012, n.8), che disciplina altresì le caratteristiche dei soggetti formatori, i requisiti dei docenti, nonché la durata, i contenuti didattici e le modalità dei corsi di formazione con test finale di verifica di apprendimento.
La sanzione penale contemplata per la mancata formazione (*rectius* nomina) dell'RSPP sia esso datore di lavoro ovvero un terzo incaricato corrisponde all'arresto da tre a sei mesi o l'ammenda da € 2.500,00 ad € 6.400,00 (art. 55 comma comma 1 lett. b) TUSL).
La formazione di primo soccorso. L'art. 45 del D. Lgs. 81/08 stabilisce che il datore di lavoro è tenuto a prendere i provvedimenti necessari in materia di pronto soccorso e di assistenza medica di emergenza, *"tenendo conto delle altre eventuali persone presenti nei luoghi di lavoro e stabilendo i rapporti necessari con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati"*.
Gli addetti al pronto soccorso, designati ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 81/08 devono ricevere una formazione con istruzione teorica e pratica per l'attuazione delle misure di primo intervento e per l'attivazione degli interventi di pronto soccorso.
Il D.M. 15.07.2003, n. 388 stabilisce che il corso di primo soccorso fornisca gli strumenti conoscitivi essenziali, teorici e pratici, per permettere a chi è incaricato di attuare gli interventi di primo soccorso in un ruolo di "attesa attiva" dei soccorsi specializzati, limitandosi ad evitare l'aggravarsi dei danni.
I destinatari del corso in questione sono gli addetti al servizio di primo soccorso in azienda, che può essere svolto direttamente dal datore di lavoro ex art. 34 TUSL.
Il medesimo D.M. 15.07.2003, n. 388 descrive i contenuti del percorso formativo affinché il soggetto formato sia in grado tra l'altro di allertare il sistema di soccorso, riconoscere un'emergenza sanitaria, accertare delle condizioni psico-fisiche dell'infortunato, possegga nozioni elementari di anatomia e fisiologia dell'apparato cardiovascolare e respiratorio, sappia attuare gli interventi di primo soccorso, acquisisca nozioni generali sulle patologie specifiche in ambiente di lavoro e capacità di intervento pratico.
Il corso base per imprese a basso rischio ha durata di 12 ore.
L'inosservanza dell'obbligo di formazione di primo soccorso comporta a carico del datore di lavoro una sanzione di carattere penale dell'arresto da due a quattro mesi ovvero l'ammenda da € 1.000,00 ad € 4.800,00 (art. 55 comma 5 lett. b).
La formazione antincendio. Il D.M. 10.03.1998, n. 64, dando attuazione a quanto previsto dall'articolo 37 del D. Lgs. 81/08, stabilisce che tutti i lavoratori che svolgono incarichi relativi alla prevenzione incendi, lotta antincendio o gestione emergenze devono ricevere una specifica formazione, definendo durata e contenuti dei corsi, diversi secondo le tipologie di rischio (basso, medio, elevato).
L'obiettivo è fornire le conoscenze teoriche e pratiche necessarie per prevenire gli incendi, gestire le emergenze e predisporre un'efficace lotta antincendio a soggetti che operano in contesti aziendali.
I destinatari sono gli addetti alla prevenzione incendi e lotta antincendio.
Contenuti del percorso formativo ex D.M. 10.03.1998, n. 64 comprendono le nozioni di "incendio" e "prevenzione", i principi della combustione, i prodotti della combustione, le sostanze estinguenti, effetti dell'incendio sull'uomo, divieti e limitazioni d'esercizio, misure comportamentali, la protezione antincendio e procedure da adottare in caso di incendio, le principali misure di protezione antincendio, evacuazione in caso di incendio, chiamata dei soccorsi, l'addestramento teorico-pratico, presa visione e chiarimenti sugli estintori portatili.
Il corso base per imprese a basso rischio incendio ha durata di 4 ore.
L'inosservanza dell'obbligo di formazione antincendio comporta a carico del datore di lavoro una sanzione di carattere penale dell'arresto da due a quattro mesi ovvero l'ammenda da € 1.200,00 ad € 5.200,00 (art. 55 comma 5 lett. c).
La formazione dello studio professionale. Il titolare dello studio professionale deve adempiere a tutti gli obblighi informativi e formativi sovra illustrati, avendo a mente le particolarità ed il livello di rischio propri dello studio, ovvero il rischio ad esposizione ai video terminali, il rischio ergonomico posturale, lo stress lavoro correlato, la movimentazione manuale dei carichi nonchè il rischio da elettrocuzione.
In sintesi gli adempimenti da rispettare sono i seguenti:
Informazione generale e specifica ai lavoratori ex art. 36 D.Lgs. 81/08;
Formazione ai lavoratori: lo studio professionale presenta un rischio basso, quindi il corso è di 4 ore per la formazione generale e 4 ore di formazione sui rischi specifici;
RSL: corso formativo di 32 ore, ovvero nomina dell'RLST;
RSPP: nomina RSPP formato con corso di 16 ore, ovvero RSPP svolto direttamente dal datore di lavoro a seguito di corso di formazione di 16 ore ex art. 34 D.Lgs. 81/08;
Antincendio: gli addetti antincendio devono frequentare il corso antincendio di 4 ore;
Primo soccorso: gli addetti al servizio di primo soccorso devono frequentare il corso antincendio di 12 ore.
A conclusione si rimarca che, oltre a rispettare gli adempimenti formativi, è fondamentale che il datore di lavoro scelga accuratamente l'ente formatore, affinchè il percorso formativo non rimanga teorico *"sulla carta"*, bensì fornisca realmente ai soggetti una concreta formazione per consentire loro di lavorare in sicurezza, permettendo al datore di lavoro - in caso di controlli o ancor peggio di incidente - di potere provare l'assenza di colpa, esonerandosi dalla responsabilità penale (Cass. Pen., Sez. IV, 12 ottobre 2011-22 novembre 2011, n. 43022, inedita; 22 Cass. Pen., Sez. IV, 17 settembre 2009-20 ottobre 2009, n. 40582, inedita; Cass. Pen., Sez. IV, 26 gennaio 2011-19 aprile 2011, n. 15618; Cass. Pen., Sez. IV, 8 giugno 2010-27 settembre 2010, n. 34771, in *Danno e resp.*, 2010, 1083 ss.; Cass. Pen., Sez. IV, 26 maggio 2009-3 giugno 2009, n. 22822, inedita; Cass. Pen., Sez. IV, 24 settembre 2007-20 dicembre 2007, n. 47137, in *Riv. trim. dir. pen. economia*, 2008, 807 ss., e Cass. Pen., Sez. IV, 16 novembre 2010-21 aprile 2011, n. 16002, inedita).

**Avvocato del Foro di Biella e componente esterno della Commissione Lavoro ODCEC Milano*

INDICE

pag. 1
IL GRUPPO NAZIONALE ODCEC AREA LAVORO: UN ESEMPIO DA SEGUIRE
di Domenico Calvelli e Lorenzo Di Pace

L'ESERCIZIO DELLA CONSULENZA DEL LAVORO DA PARTE DEL COMMERCIALISTA: OBBLIGHI E OPPORTUNITA'
di Fabio F. Diano

pag. 2
ASSE.CO.: PROCEDURE E CRITICITA'
di Cinzia Brunazzo

pag. 3
I RAPPORTI DI LAVORO NEL CONCORDATO PREVENTIVO
di Luisella Fontanella

pag. 4
ISPEZIONI SUL LAVORO, NUOVO CODICE DI COMPORTAMENTO DEGLI ISPETTORI E NUOVO REGIME SANZIONATORIO: QUALI RISCHI EFFETTIVI?
di Filippo Mengucci

pag. 6
LA DENUNCIA SALARI INAIL
di Elisabetta Filippis

pag. 8
LA RETE "PESCA" IL JOLLY DELLA CODATORIALITA'
di Maurizio Centra e Filippo Mengucci

pag. 10
I PRESUPPOSTI LEGISLATIVI ED I LIMITI CONTRATTUALI DEL POTERE DISCIPLINARE DEL DATORE DI LAVORO
di Lorena Raspanti ed Enrico La Malfa

pag. 11
LE DIMISSIONI DEL LAVORATORE (E NON SOLO)
di Rodolfo Rosso

pag. 13
SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO: ADEMPIMENTI FORMATIVI IN GENERALE ED IN PARTICOLARE PER GLI STUDI PROFESSIONALI
di Gabriele Moscone

GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO
groups/gruppoodcecarealavoro

con la collaborazione di:
- Gruppo Nazionale ODCEC Area Lavoro
- Affidavit Commercialisti®
- Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Biella
- Alberto Galazzo
- Silvano Esposito
- UPBeduca-Università Popolare Biellese per l'educazione continua
- Giornale Il Biellese
- Unione Giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Biella
- Unione Italiana Commercialisti di Biella
- Associazione Biellese Dottori Commercialisti

IL COMMERCI@LISTA®

Piazza Vittorio Veneto
13900 Biella
Testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576

Direttore responsabile
Domenico Calvelli

Redattore capo
Alfredo Mazzoccato

Redattore capo area lavoro
Martina Riccardi

Comitato di redazione
Stefania Balle, Carlo Barbera Audis, Filippo Maria Baù, Daniele Beltrami, Annarita Bertolo, Monica Bettinelli, Lauro Bigliocca, Alberto Blotto, Alessandro Bonandini, Cristina Bortoli, Ornella Bosco, Cristina Bracco, Massimiliano Broglia Pilun, Silvio Callegaro, Maura Campra, Paolo Carnero, Federico Castelli, Pietro Castelli, Andrea Ceccarelli, Enrico Ceccarelli, Andrea Cedolini, Armando Cesa, Gianni Ciliesa, Elena Ciocchetti, Donatella Collodel, Gabriele Colombera, Elena Costanza, Roberto Cravero, Stefano Cravero, Irene Crestani, Corrado De Candia, Daniele De Leo, Alessandro De Palma, Alberto Fangazio, Aureliano Felletti, Marina Femminis, Guido Fenaroli, Enrico Ferraro, Andrea Ferrero, Francesco Fornaro, Andrea Franciosi, Delia Frigatti, Giorgio Gaido, Pierfrancesco Galati, Debora Galluzzo, Paolo Garbaccio, Mauro Girardi, Riccardo Giusti, Michele Grandieri, Ombretta Graziani, Paolo Gremmo, Alberto Grosso, Carlo Guglielminotti Bianco, Franco Ianutolo Gros, Massimo Iaselli, Floreano Locatelli, Andrea Maffeo, Cristina Maffeo, Gianni Maffeo, Carlo Maggia, Raffaella Marcone, Paola Patrizia Mastria, Lorenzo Maula, Chiara Mazzarotto, Paolo Mazzia, Gabriele Mello Rella, Sergio Mello Rella, Adriano Mello Teggia, Arrigo Merlo, Cesare Mombello, Fabio Montalcini, Marina Moretti, Vittorio Moretti, Alberto Mosca, Antonella Mosca, Giorgio Mosca, Ugo Mosca, Chiara Mossotti, Alessandro Muriess, Enzo Mario Napolitano, Riccardo Nicolello, Manuela Nicolo, Corrado Ogliaro, Pierangelo Ogliaro, Emanuele Panza, Amedeo Paraggio, Massimo Pelle, Cesare Piccardi, Gilberto Pichetto Fratin, Marco Pichetto Fratin, Massimo Pollifroni, Martina Riccardi, Riccardo Righetti, Filippo Rimini, Vincenzo Rizzo, Massimo Roberto, Marilena Romano, Angelo Rota, Camillo Sacchetto, Ernesto Sacchi, Luisa Santopietro, Roberto Scomazzon, Giorgio Secchi, Roberto Secchi, Paolo Sella, Alessio Slanzi, Francesca Sola, Massimo Sola, Alberto Solazzi, Fabrizio Soncina, Simona Tempia, Gianpiero Terzoglio, Silvio Tosi, Gabriella Tua, Marinella Uberti, Italo Vannelli, Maura Zai, Alessandro Zanotti, Barbara Zanotti, Marco Zoia

Comitato di redazione area lavoro
Antonio Alfè, Pietro Aloisi Masella, Bruno Anastasio, Patrizia Argentesi, Andrea Banone, Paride Barani, Nicola Bellomo, Gianluca Bergia, Bruno Biasini, Rossella Billi, Cinzia Brunazzo, Davide Busi, Alessio Cadamosti, Giovanni Caiazza, Franco Caprioli, Giovanni Carella, Elena Cavallero, Andrea Cedolini, Maurizio Centra, Valter Chiappini, Michele Conte, Michele Coppo, Aldo Corapi, Ernesta Corona, Pasquale Cuccè, Giovanna D'Amico, Stefano Danieli, Maria Luisa De Cia, Sabrina De Nicco, Francesco De Napoli, Alessandro De Pascale, Luciano De Santis, Mauro De Santis, Nicola Del Piano, Ciro Di Lascio, Lorenzo Di Pace, Fabio F. Diano, Roberto Dotta, Maurizio Falcioni, Michele Farina, Barbara Ficarella, Elisabetta Filippis, Giovanni Fiorentino, Antonio Fiorillo, Luisella Fontanella, Maria Rosa Gheido, Paolo Giorgiutti, Giampiero Gogliettino, Laura Imovilli, Francesco Ingegno, Aurelia Isoardi, Roberta Jacobone, Enrico La Malfa, Floreano Locatelli, Carmen Lupo, Salvatore Malfitano, Mariano Marchese, Lorena Marcugini, Paolo Mazzoni, Filippo Mengucci, Francesco Mengucci, Luciano Monducci, Marcello Murabito, Sebastiano Nasuti, Giuseppe Nicoletti, Carmelo Pagliuca, Giuseppe Pierno, Giuseppe Pilato, Attilio Pivato, Laura Pollastro, Paolo Prearo, Ermelindo Provenzani, Lorena Raspanti, Quirino Razzano, Antonietta Russo, Fabrizio Sacchi, Achille Salvatori, Marco Sambo, Matteo Sanfilippo, Cinzia Sciannameo, Riccardo Serafini, Antonio Serpe, Salvaore Stifanelli, Antonio Tammaro, Graziano Bezzoni, Antonio Zaccari