

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

anno VII n. 7

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

Maggio/Giugno 2018

In collaborazione con il COMITATO SCIENTIFICO GRUPPO ODCEC AREA LAVORO

FORMAZIONE 4.0

di Stefano Laponi*

La Legge di Bilancio 2018 (legge 27.12.2017 n. 205) ha previsto di agevolare le iniziative di formazione del personale finalizzate ad acquisire e/o consolidare le conoscenze delle tecnologie previste dal Piano Nazionale Impresa 4.0, tramite l'istituzione di un credito di imposta.

Le attività di formazione ammissibili, sono quelle svolte per acquisire e consolidare le conoscenze delle tecnologie relative a big data e analisi dei dati, cloud e fog computing, cyber security, sistemi cyber fisici, prototipazione rapida, sistemi di visualizzazione e realtà aumentata, robotica avanzata e collaborativa, interfaccia uomo macchina, ecc..

Piano Nazionale Impresa 4.0

Il Piano Nazionale Impresa 4.0 prevede un insieme di misure organiche e complementari in grado di favorire investimenti per l'innovazione e per la competitività, coinvolgendo tutti gli aspetti del ciclo economico di vita delle imprese.

Il Piano Nazionale Impresa 4.0 prevede misure in base a tre principali linee guida:

1. operare in una logica di neutralità tecnologica;
2. intervenire con azioni orizzontali e non verticali o settoriali;
3. agire su fattori abilitanti.

Le misure poste in essere dal legislatore sono volte ad offrire un supporto agli investimenti, alla digitalizzazione dei processi produttivi, alla valorizzazione della produttività dei lavoratori, alla formazione di competenze adeguate e allo sviluppo di nuovi prodotti e processi.

Principali misure attuate per il Piano Nazionale Impresa 4.0

Materia / Principali misure

Innovazione e sviluppo

- Iper e super ammortamento
- Credito all'innovazione
- Nuova Sabatini
- Fondo di Garanzia

Valorizzazione beni immateriali

- Patent-box
- Valorizzare l'innovazione
- Startup e PMI innovative
- Credito di imposta in Ricerca e Sviluppo
- Formazione del personale 2018
- Credito di imposta 40%

La formazione lavoro 4.0

Nell'ambito del Piano Nazionale impresa 4.0 si instaurano le norme volte a promuovere azioni tendenti a colmare il gap di competenze dei lavoratori attraverso una serie di investimenti in "capitale umano".

Si instaura la necessità da un lato di innovare i percorsi di studio per formare gli studenti sulle nuove competenze digitali dell'Impresa 4.0 e dall'altra la volontà di gestire il rischio di disoccupazione "tecnologica" e di massimizzare le nuove opportunità lavorative con lo sviluppo di nuove "competenze digitali".

Misure attuate / Azioni

Piano Nazionale Scuola digitale

- Apprendistato duale
- Alternanza scuola - lavoro
- Garanzia Giovani
- Educazione Terziaria professionalizzante
- Crescere in Digitale
- Incentivi nella Formazione continua dei lavoratori

Credito di imposta per la formazione 4.0

Nell'ambito del Piano Nazionale Impresa 4.0 si inseriscono i commi da 45 a 56 della legge 27.12.2017 n. 205. La norma istituisce un credito di imposta a favore delle imprese che effettuano attività di formazione dei propri dipendenti su tecnologie in ambito di impresa 4.0.

La misura del credito d'imposta è pari al 40% delle spese relative al costo aziendale dei dipendenti per il periodo in cui sono occupati in attività di formazione. Il massimale previsto del credito di imposta è pari a € 300.000,00 per ciascuna impresa beneficiaria. Sono beneficiarie tutte le imprese, indipendentemente dalla forma giuridica, dal settore economico in cui operano e dal regime contabile adottato.

Spese agevolabili

Sono agevolabili le spese che le imprese sostengono nel periodo d'imposta 2018 per il personale dipendente impegnato in attività di formazione nel settore delle tecnologie, concordate attraverso contratti collettivi aziendali o territoriali.

Le attività formative devono essere svolte per acquisire o consolidare le conoscenze delle tecnologie previste dal Piano Nazionale Impresa 4.0 (attività formative applicate negli ambiti elencati nell'allegato A) alla legge 205/2017):

- big data e analisi dei dati;
- cloud e fog computing;
- cyber security;
- sistemi cyber fisici;
- prototipazione rapida;
- sistemi di visualizzazione e realtà aumentata;
- robotica avanzata e collaborativa;
- interfaccia uomo macchina;
- manifattura additiva;
- internet of things;
- integrazione digitale dei processi aziendali.

Sono escluse dal beneficio le attività di formazione ordinaria e le attività periodiche organizzate dall'impresa per adeguarsi alle normative vigenti in materia di salute sicurezza sul luogo di lavoro, di protezione dell'ambiente.

Agevolazione prevista

La norma prevede per le attività di formazione sopraddette la concessione del credito di imposta nella misura del 40% delle spese relative al costo aziendale del personale dipendente per il periodo in cui è occupato nell'attività di formazione.

L'incentivo si applica nel rispetto delle norme europee sulla compatibilità degli aiuti con il mercato interno (Reg.UE n.651/2014)

Il credito di imposta è riconosciuto fino ad un importo massimo annuo di € 300.000 per ciascuna impresa beneficiaria.

Le modalità di fruizione

Il credito di imposta deve essere indicato nel Modello Unico relativo alla dichiarazione dei redditi del periodo di imposta in cui sono state sostenute le spese di formazione e nei periodi successivi fino al termine dell'utilizzazione dello stesso.

Il credito di imposta viene utilizzato esclusivamente in compensazione tramite modello F24 a decorrere dal periodo di imposta successivo a quello in cui i costi sono stati sostenuti.

Ai fini della compensazione non si applicano i limiti di utilizzabilità previsti per i crediti di imposta:

- € 250.000 per l'utilizzo dei crediti d'imposta (art.1 c.53 legge 244/2007)
- € 700.000 limite massimo di compensabilità dei crediti d'imposta e contributi (art.34 legge 388/2000)

La certificazione dei costi di formazione

I costi sostenuti per i dipendenti nel periodo in cui sono occupati in attività di formazione, per essere agevolabili, devono essere certificati dal soggetto incaricato della revisione legale o da un professionista iscritto nel registro dei revisori legali. La certificazione deve essere allegata al bilancio. Le imprese non soggette alla revisione legale dei conti devono comunque avvalersi delle prestazioni di un revisore legale o di una società di revisione.

Non hanno invece alcun obbligo di certificazione le imprese con bilancio soggetto a revisione legale.

La legge di bilancio 2018 ha posto in essere un nuovo tassello volto ad incentivare gli investimenti in capitale umano al fine di massimizzare le nuove opportunità

lavorative legate alla quarta rivoluzione industriale, sviluppando le nuove competenze digitali e quindi la competitività dei lavoratori finalizzata a gestire il rischio di disoccupazione tecnologica.

* *Odcec Macerata e Camerino*

LA REINTEGRAZIONE ESISTE ANCORA? IL CASO DEL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE TRA ARTICOLO 18 E TUTELE CRESCENTI

di *Paolo Galbusera* e Andrea Ottolina**

Come noto, la Legge Fornero (legge n. 92 del 28.06.2012) ha apportato significative modifiche all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori. Secondo la formulazione precedente, qualsiasi vizio del licenziamento, anche meramente formale, comportava l'obbligo a carico del datore di lavoro di reintegrare nel posto di lavoro il lavoratore licenziato e di risarcirgli tutte le mensilità maturate dalla data del licenziamento all'effettiva reintegrazione. Il nuovo testo della norma, invece, prevede un sistema più strutturato, in cui la reintegrazione rappresenta solo una delle varie sanzioni possibili, prevista in caso di specifici vizi del provvedimento espulsivo.

Con particolare riferimento ai licenziamenti disciplinari, l'attuale formulazione dell'**art. 18, al comma 4**, prevede l'ipotesi della reintegrazione nel posto di lavoro (oltre ad un'indennità risarcitoria nella misura massima di 12 mensilità della retribuzione globale di fatto) nelle ipotesi in cui il Giudice accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, **per insussistenza del fatto contestato**, ovvero nel caso in cui la contrattazione collettiva preveda per quella infrazione una sanzione conservativa. Qualora invece il fatto contestato sussista, ma non ricorrano gli estremi del giustificato motivo o della giusta causa, a norma del comma 5 dell'art. 18 non sarà applicabile la tutela reintegratoria, ma opererà solo quella indennitaria c.d. "forte", ricompresa tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità di risarcimento.

Sin dall'introduzione della disciplina sopra descritta, i commentatori e gli operatori del diritto si sono subito concentrati sull'interpretazione del concetto di **insussistenza del fatto contestato**, divenuto fondamentale discrimine tra l'applicazione della tutela reale di cui al comma 4 e di quella indennitaria prevista dal comma 5, dividendosi sostanzialmente in due correnti di

pensiero: quella a favore della teoria del c.d. **fatto materiale** e quella a favore della teoria del c.d. **fatto giuridico**.

I sostenitori della prima teoria, basandosi su un'interpretazione letterale della norma, hanno affermato che la reintegrazione dovrebbe trovare applicazione solo se i motivi concreti adottati dal datore di lavoro quale giusta causa o giustificato motivo soggettivo sono materialmente inesistenti, quindi solo nel caso di insussistenza del fatto storico oggetto di contestazione.

A tale tesi i sostenitori della teoria del fatto giuridico hanno replicato che, se fosse sufficiente la pura e semplice sussistenza materiale di un fatto per configurare giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento, si rischierebbe il paradosso di dover escludere la tutela reintegratoria anche in quei casi in cui il datore di lavoro abbia contestato al dipendente condotte materialmente sussistenti, ma talmente insignificanti da non avere alcun rilievo disciplinare (quali, ad esempio, il non aver salutato all'arrivo sul posto di lavoro, l'essere arrivato con pochi minuti di ritardo etc.).

Con la **sentenza n. 13669 del 6.11.2014**, la **Corte di Cassazione** è intervenuta nel dibattito in corso e, con la sua prima pronuncia sull'argomento, è sembrata schierarsi a favore della tesi del fatto materiale, affermando che, in base all'art. 18 co. 4, la tutela reintegratoria troverebbe appunto spazio solo in caso di accertamento dell'insussistenza "**del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento**".

La sentenza citata, nell'utilizzare espressamente la locuzione fatto materiale, ha anticipato, se non addirittura ispirato, il **decreto legislativo n. 23 del 4.3.2015** (uno dei decreti che compongono il c.d. Jobs Act), il quale, nell'introdurre il nuovo **contratto di lavoro a tutele crescenti**, al co. 2 dell'art. 3 ha disposto che, per i lavoratori assunti a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015 e licenziati per motivi disciplinari, continua ad operare il diritto alla reintegrazione quando "*sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento*".

Evidentemente, la formulazione della nuova norma, pur nel suo tentativo di semplificazione, ha reso ancor più rilevante la necessità di comprendere e definire in cosa consista quel **fatto materiale** la cui insussistenza determina un sostanziale ampliamento della tutela in favore dei lavoratori coinvolti, che passa da quella indennitaria caratteristica delle tutele crescenti

(due mensilità per ogni anno di servizio) a quella reintegratoria.

Sul punto, la successiva giurisprudenza di legittimità, pur continuando ad avere ad oggetto l'interpretazione del co. 4 dell'art. 18, ha evoluto e precisato il proprio orientamento in tema di insussistenza del fatto materiale, fissando principi che appaiono del tutto applicabili anche ai licenziamenti comminati in regime di Tutele Crescenti.

Si vedano ad esempio le **sentenze n. 20540 e 20545 del 13.10.2015**, con le quali la Suprema Corte ha espressamente affermato che **"la completa irrilevanza giuridica del fatto equivale alla sua insussistenza materiale"**; oppure la sentenza **n. 18418 del 20.09.2016**, che ha applicato la tutela reintegratoria ad un licenziamento basato su fatti, seppur sussistenti, di rilievo disciplinare sostanzialmente inapprezzabile; nonché le recenti **sentenze n. 13383 del 26.05.2017 e n. 29062 del 5.12.2017**, le quali hanno ribadito che *"l'insussistenza del fatto contestato comprende sia l'ipotesi del fatto materiale che si riveli insussistente, sia quella del fatto che, pur esistente, non presenti profili di illiceità"*.

Alla luce di quanto detto, pur in attesa di decisioni che abbiano specificamente ad oggetto l'applicazione dell'art. 3 co. 2 d.lgs. 23/2015, è opportuno che le Aziende intenzionate a comminare un licenziamento disciplinare in regime di Tutele Crescenti si premurino di valutare, al fine di evitare il rischio di reintegrazione, se il licenziamento in questione sia o meno fondato sulla contestazione di comportamenti dal chiaro ed indiscutibile carattere di inadempimento contrattuale.

Superata quindi (almeno momentaneamente) la questione relativa all'interpretazione del fatto materiale, la giurisprudenza di merito chiamata ad applicare l'art. 3 co. 2 del d.lgs. 23/2015 ha iniziato a concentrarsi su un altro tema delicato e cioè su chi gravi (lavoratore o datore di lavoro) **l'onere probatorio** di dimostrare in giudizio l'insussistenza del fatto oggetto di contestazione. La norma in questione, infatti, nel prevedere la reintegrazione solo nelle ipotesi di licenziamento disciplinare **in cui sia direttamente dimostrata in giudizio** l'insussistenza del fatto materiale contestato, sembrerebbe sul punto prevedere un'inversione dell'onere probatorio rispetto ai principi fissati dall'art. 5 legge 604/1966, secondo cui è il datore di lavoro ad essere gravato dall'onere di dimostrare la sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento.

A favore di questa interpretazione, considerata più in linea con il tenore letterale della norma,

si sono schierati alcuni Giudici, secondo i quali, ai fini dell'applicazione della tutela reintegratoria in regime di Tutele Crescenti, sarebbe necessario un qualcosa in più rispetto alla mancata prova della giusta causa da parte del datore di lavoro e cioè la prova diretta della insussistenza del fatto contestato, il cui onere si ritiene essere in capo al lavoratore, unico interessato a dimostrare detta insussistenza. E' il caso, ad esempio, della **sentenza del Tribunale di Napoli del 27.06.2017**, secondo cui il lavoratore che intenda beneficiare della maggior tutela prevista dalla norma in esame *"dovrà premurarsi di offrire elementi di prova che dimostrino l'insussistenza del fatto addebitato"*, ovvero di quei Giudici del Tribunale di Milano che, pur nell'ipotesi di contumacia del datore di lavoro, hanno ritenuto necessario ascoltare i testimoni indicati dal lavoratore, così da poter comunque ritenere dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento (vedi ad es. le **sentenze del Tribunale di Milano n. 2998 del 16.11.2017** est. Dr. Mariani e **n. 3269 dell'8.01.2018** est. Dr.ssa Ravazzoni).

Altri Giudici, tuttavia, si sono apertamente schierati contro questa interpretazione della norma. Si veda, in tale senso, la **sentenza n. 136 del 18.01.2018** del Tribunale di Milano (est. Dr.ssa Moglia), secondo cui, apparendo problematico addossare al lavoratore la prova diretta di un fatto negativo, l'unica interpretazione razionale e costituzionalmente orientata sarebbe quella secondo cui la mancata prova della sussistenza della giusta causa di licenziamento da parte del datore di lavoro equivarrebbe alla dimostrazione diretta dell'insussistenza del fatto materiale contestato. Su tale linea interpretativa si inseriscono quelle sentenze di merito secondo le quali, in caso di contumacia del datore di lavoro, il mancato assolvimento da parte sua dell'onere probatorio in merito alla sussistenza della giusta causa comporterebbe automaticamente l'applicazione della tutela reintegratoria di cui all'art. 3 co. 2 del d.lgs. 23/2015 (si veda ad es. la sentenza del **Tribunale di Milano n. 2959 del 14.11.2017** est. Dr. Lombardi).

Per dirimere questa ulteriore problematica interpretativa, dagli importanti risvolti pratici e processuali, bisognerà ad ogni modo attendere la presa di posizione della Corte di Cassazione. Nel frattempo, si ribadisce, prima di decidersi a comminare un licenziamento disciplinare, pur se in regime di Tutele Crescenti, sarà necessario valutare attentamente la sussistenza dei fatti addebitati al lavoratore, sia sotto il profilo materiale e probatorio, sia sotto il profilo della loro illiceità / anti giuridicità.

**Avvocato in Milano - Galbusera & Partners*




OPEN Dot Com Spa
Società di servizi dei Commercialisti



CAF Do.C. Spa
il CAF dei Commercialisti

LA TUA SQUADRA!

SERVIZI E PRODOTTI

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

Servizi camerali e catastali

Contabilità e dichiarativi

Soluzioni per lo studio e per la clientela

Formazione professionale

Soluzioni per gli Ordini

Sede amministrativa:

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

Orario centralino:

dal lunedì al venerdì
dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 14.30 alle 18.30

IL LAVORO IN AGRICOLTURA

di Michele Riccobene*

L'agricoltura così come l'edilizia e lo spettacolo, sono settori del mondo del lavoro con caratteristiche peculiari e per questa ragione sono contraddistinti da norme e regole ad hoc.

Nell'ambito dell'agricoltura, sono considerati datori di lavoro i coltivatori diretti, gli imprenditori agricoli professionali, i non imprenditori persone fisiche purché la manodopera sia assunta solo occasionalmente, gli Enti locali per le attività di forestazione, le società cooperative di produzione e lavoro.

La normativa, poi, riconduce l'attività agricola a tre figure professionali:

- **l'Imprenditore Agricolo (IA)**, ossia colui che esercita un'attività agricola essenziale e per connessione;
- **l'Imprenditore Agricolo Professionale (IAP)**, ovvero colui che, in possesso di adeguate conoscenze professionali, dedica alle attività agricole (essenziali e per connessione), direttamente o in qualità di socio di società, almeno il 50% del proprio tempo di lavoro complessivo e ricava dalle medesime attività almeno il 50% (25% in aree svantaggiate) del proprio reddito complessivo da lavoro (d.lgs. 99/2004);
- **il Coltivatore Diretto (CD)**, cioè colui che si dedica direttamente ed abitualmente alla coltivazione del fondo o al governo del bestiame, purché la forza lavorativa del nucleo familiare non sia inferiore ad un terzo di quella necessaria allo svolgimento dell'attività.

L'esercizio dell'attività agricola, in tutte le sue forme (IA, IAP, CD), può richiedere l'impiego di forza lavoro fissa o stagionale. La presenza di personale agricolo dipendente, a tempo determinato o indeterminato, oltre a porre in capo all'impresa obblighi previdenziali e contributivi, richiede una serie di comunicazioni all'Inps. I datori di lavoro agricoli sono tenuti a presentare all'Inps, per il tramite del canale telematico Comunica, entro 30 giorni dall'inizio dell'attività, una denuncia aziendale con la quale verrà comunicata l'esatta situazione rilevabile a quella data, con riferimento ai dati anagrafici dell'azienda, al numero esatto di particelle (porzioni di terreni e fabbricati rurali) per stabilire il fabbisogno lavorativo e la produttività del suolo ai fini del suo sfruttamento e con riferimento all'accertamento dei contributi previdenziali dovuti per gli operai agricoli occupati. Questa comunicazione viene utilizzata

dall'Istituto per capire a che titolo viene iscritto l'imprenditore, qual è la natura giuridica e la tipologia dell'azienda, dove sono ubicati i terreni sui quali verrà svolta l'attività, qual è il fabbisogno necessario, e così via. Qualsiasi variazione che influisca sul fabbisogno di forza lavoro o che modifichi i dati della denuncia originaria deve essere, poi, trasmessa all'Inps entro 30 giorni.

Successivamente a questa prima comunicazione telematica, il sistema rilascerà un codice chiamato CIDA (codice identificativo denuncia aziendale) che identifica in modo univoco l'azienda e che dovrà essere utilizzato sia per l'invio della comunicazione trimestrale, sia per le assunzioni di manodopera attraverso il canale Unilav. L'assunzione del personale agricolo va comunicata entro il giorno precedente all'inizio del rapporto di lavoro mentre la modifica o la cessazione vanno trasmesse entro i 5 giorni successivi all'evento.

Nel settore agricolo è considerato lavoratore dipendente, **chiunque presti la propria opera manuale a fronte di un corrispettivo**, nell'ambito della **coltivazione** di fondi o **allevamento** di bestiame e per attività connesse a favore di un'azienda agricola o che svolge attività agricola.

I lavoratori dipendenti si distinguono in:

operai a tempo determinato, detti anche braccianti agricoli, assunti per l'esecuzione di lavori di breve durata, a carattere saltuario per compiere una fase lavorativa;

operai a tempo indeterminato, detti anche salariati fissi, assunti con contratti senza scadenza.

L'agricoltura è un settore produttivo caratterizzato dalla stagionalità ossia dall'esigenza delle aziende agricole di far fronte a lavorazioni che richiedono l'impiego di personale solo per determinati periodi di tempo durante l'anno.

Questa peculiarità ha fatto sì che il contratto di lavoro a tempo determinato sia stato utilizzato come la forma più comune di rapporto di lavoro e come tale sia stato oggetto di una disciplina distinta da quella prevista per i rapporti di lavoro subordinato negli altri settori produttivi.

L'esclusione degli operatori del settore agricolo dalla generale disciplina dei contratti a tempo determinato, già prevista dalla legge 18 aprile 1962, n. 230 *"Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato"* e dal successivo decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 *"Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a*

tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES", è stata mantenuta anche a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 *"Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"* che ai sensi dell'art. 29, comma 1 lett. b) prevede che le norme generali sui contratti a tempo determinato non si applicano agli operai agricoli così come definiti dall'art. 12, comma 2 del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375 *"Attuazione dell'art. 3, comma 1, lettera aa), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, concernente razionalizzazione dei sistemi di accertamento dei lavoratori dell'agricoltura e dei relativi contributi"*, ossia quei lavoratori a termine diversi dai salariati fissi a contratto annuo e categorie simili, che vengono invece equiparati agli operai a tempo indeterminato.

Detta esclusione comporta, per esempio, l'assenza di limitazioni alla proroga del contratto a termine e degli intervalli in caso di successione di contratti. Se l'operaio agricolo a tempo determinato viene riassunto con contratto a termine immediatamente dopo la scadenza del primo contratto o viene riassunto con contratto a termine entro 10 o 20 giorni dalla medesima scadenza, il rapporto non viene considerato a tempo indeterminato fin dalla data di stipulazione del primo contratto.

Nel settore agricolo, in base a quanto disposto dalla contrattazione collettiva, l'assunzione di operai può avvenire con contratto di lavoro a termine:

- 1) per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
- 2) per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione;
- 3) per l'impiego di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato.

Il diritto alla trasformazione del rapporto deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro. Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

- agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate;
- agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine e di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo;
- agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto. In questi casi è fatto obbligo di stipulare il contratto in forma scritta.

Il datore di lavoro agricolo, ai fini degli adempimenti previdenziali, è tenuto a trasmettere la denuncia della manodopera agricola (cd. DMAG).

L'obbligo di presentare all'Inps territorialmente competente il modello **Dmag - Unico** al fine di dichiarare le giornate impiegate e la retribuzione corrisposta è previsto con cadenza trimestrale secondo i seguenti termini:

- I trimestre 30 aprile;
- II trimestre 31 luglio;
- III trimestre 31 ottobre;
- IV trimestre 31 gennaio anno successivo.

Il **calcolo dei contributi** viene effettuato sulla base della retribuzione giornaliera corrisposta al lavoratore in rapporto alla mansione e alla qualifica di appartenenza.

In seguito alla **presentazione del Dmag** l'Inps provvederà a calcolare i contributi ed invierà i modelli F24 da pagare con le seguenti **scadenze**:

- I trimestre 16 settembre;
- II trimestre 16 dicembre;
- III trimestre 16 marzo;
- IV trimestre 16 giugno.

La **trasmissione** di tale denuncia viene fatta esclusivamente **in via telematica** (Circ. Inps 115/2006) ed è composta da **due parti**:

- nella prima parte vengono indicati i dati aziendali completi e vengono fornite informazioni utili per il calcolo contributivo;
- nella seconda parte vengono indicati i dati occupazionali e retributivi dei lavoratori allo scopo di implementare le posizioni assicurative individuali e per l'erogazione delle prestazioni.

Prestazioni previdenziali

Gli operai agricoli hanno diritto alle seguenti prestazioni previdenziali:

- indennità di malattia;
- indennità disoccupazione;
- indennità di maternità;
- assegni per il nucleo familiare.

Indennità di malattia

- *contratto a tempo indeterminato*: l'indennità di malattia spetta per tutti i giorni coperti dalla idonea certificazione e per un massimo di 180 giorni nell'anno solare purché abbiano effettivamente iniziato l'attività lavorativa;

- *contratto a tempo determinato*: l'indennità di malattia spetta per tutti i giorni coperti da idonea certificazione purché il lavoratore possa far valere almeno 51 giornate di lavoro in agricoltura prestato nell'anno precedente. In alternativa, 51 giornate di lavoro in agricoltura effettuate nell'anno in corso e prima dell'inizio della malattia.

Il periodo indennizzabile per malattia è pari al numero di giorni di iscrizione negli elenchi e fino ad un massimo di 180 giorni nell'anno solare.

Indennità di disoccupazione

L'indennità di disoccupazione spetta ai lavoratori agricoli che:

- siano iscritti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli dipendenti a tempo determinato per l'anno in cui si riferisce la domanda o abbiano avuto un rapporto di lavoro agricolo a tempo indeterminato per parte dell'anno di competenza della prestazione;
- possano far valere almeno due anni di anzianità nell'assicurazione contro la disoccupazione involontaria;
- possano far valere almeno 102 contributi giornalieri nel biennio considerando l'anno cui si riferisce l'indennità e l'anno precedente.

L'indennità spetta:

- per un numero di giornate pari a quelle lavorate entro il limite massimo di 365 (366) giornate annue dalle quali si dovranno detrarre le giornate di lavoro dipendente agricolo e non agricolo, le giornate di lavoro in proprio, le giornate indennizzate ad altro titolo, quali malattia, maternità, infortunio e così via, nonché quelle non indennizzabili quali ad esempio l'espatrio definitivo;
- nella misura del 40% della retribuzione di riferimento. Dall'importo spettante viene detratto il 9% per ogni giornata di indennità di disoccupazione erogata a titolo di contributo di solidarietà. Questa trattenuta viene effettuata per un numero

massimo di 150 giorni.

Agli operai agricoli a tempo indeterminato l'indennità viene erogata per un importo pari al 30% della retribuzione effettiva. Non è applicata la trattenuta per contributo di solidarietà.

Indennità di maternità

L'indennità di maternità spetta alle lavoratrici agricole a tempo indeterminato ed alle lavoratrici agricole a tempo determinato.

Le dipendenti agricole a tempo determinato hanno diritto all'indennità di maternità qualora possano far valere:

- almeno 51 giornate di lavoro in agricoltura nell'anno solare precedente a quello di inizio del congedo;

oppure

- almeno 51 giornate di lavoro in agricoltura nell'anno di inizio del congedo purché maturate prima dell'inizio del congedo stesso.

Assegni per il nucleo familiare

La domanda deve essere presentata:

- dagli operai agricoli a tempo determinato e figure equiparate alla Sede Inps territorialmente competente sulla base della residenza del lavoratore, tramite il modello PREST.AGR.21TP (SR 25)
- dagli impiegati e, con decorrenza dal 01.10.2007 anche dagli operai agricoli a tempo indeterminato, nei casi previsti dai Ccnl, al datore di lavoro con il modello ANF/DIP (SR.16).

L'agricoltura è un settore che, pur caratterizzando il nostro Paese da sempre, è stato recentemente riscoperto anche dai giovani come espressione di nuove opportunità lavorative, di sfide spesso vincenti per la creatività e la sperimentazione. La cultura agricola si consolida anche con la corretta applicazione delle norme che regolamentano i rapporti di lavoro.

* *Odcec Enna*

VIOLAZIONE DELL'ORDINE PROVVISORIO DI RIAMMISSIONE IN SERVIZIO DEL LAVORATORE LICENZIATO: LA SENTENZA DELLA CORTE COSTITUZIONALE N. 86 DEL 23 APRILE 2018

di *Cristina Carati* e Daniele Colombo**

Con la recente sentenza in commento la Consulta si è pronunciata sulla questione di legittimità costituzionale dell'art. 18, 4° comma dello Statuto dei lavoratori (come sostituito dalla cd. Riforma Fornero) con riferimento all'art. 3 della Costituzione. Tale questione di legittimità è stata sollevata con ordinanza dal giudice monocratico del Tribunale ordinario di Trento, sezione Lavoro, in merito alla natura dell'indennità che il datore di lavoro che si rifiuti di riammettere il lavoratore in servizio in seguito a sentenza di annullamento del licenziamento intimato per giustificato motivo soggettivo o giusta causa è tenuto a pagare al dipendente. Com'è noto, a norma dell'art. 18, 4° comma riformato, ove non ricorrano gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa di licenziamento per l'insussistenza del fatto contestato al lavoratore, ovvero perché il fatto rientra, secondo il Ccnl o il Codice disciplinare applicabile, tra le condotte punibili con sanzione conservativa (e non già espulsiva) il Giudice annulla il licenziamento intimato e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria non superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Con la sentenza de qua la Corte costituzionale si è pronunciata sul tema della natura dell'indennità gravante sul datore di lavoro che si sia rifiutato di reintegrare il dipendente in seguito a pronuncia giudiziale di annullamento del licenziamento, confermandone di fatto la natura risarcitoria.

Le posizioni in giurisprudenza

Nel sollevare la questione di legittimità costituzionale il giudice monocratico del Tribunale di Trento ha richiamato la sentenza della Corte di cassazione a Sezioni Unite civili n. 2925 del 13 aprile 1988, secondo cui il datore di lavoro che non aveva ottemperato all'ordine di reintegrazione in servizio del lavoratore licenziato ma aveva pagato a quest'ultimo le retribuzioni nel periodo successivo all'ordine giudiziale di reintegrazione, non poteva ripetere le retribuzioni corrisposte, facendo applicazione

dell'art. 2126 Codice civile secondo cui la nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto di lavoro ha avuto esecuzione e pertanto non travolge le retribuzioni corrisposte. Ebbene, nel ricostruire l'iter normativo e giurisprudenziale in materia la Corte costituzionale ha evidenziato che l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori nella sua formulazione originaria poneva a carico del datore di lavoro che non avesse ottemperato all'ordine giudiziale di reintegrazione, l'obbligo ulteriore di corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovutegli dalla sentenza di annullamento sino all'effettiva reintegra nel posto di lavoro, ma rammentava la Consulta che tale norma è poi stata modificata dapprima dalla legge 108 del 1990 e successivamente dalla legge 92 del 2012 ed è risultata non più in linea con la successiva e poi consolidata giurisprudenza della Corte di cassazione. (*Ex plurimis, sezione lavoro sentenza 21 novembre 2016 n. 26345; 30 giugno 2016 n. 13472; 25 gennaio 2016 n. 1256; 3 febbraio 2012 n. 1639; 11 febbraio 2011 n. 3385*).

Inoltre, con la sentenza in commento la Corte costituzionale ha evidenziato che l'orientamento consolidatosi in giurisprudenza, successivamente alla sentenza della Suprema Corte a Sezioni Unite succitata, ha sancito il principio secondo cui il rapporto di lavoro affetto da nullità può rientrare nella sfera di applicazione dell'art. 2126 Codice civile solamente nel caso in cui il rapporto di lavoro stesso abbia avuto materiale esecuzione. Secondo la Consulta, ciò è in linea con la nozione di retribuzione che si ricava dalla Carta costituzionale nonché dal Codice civile, con la conseguenza che il diritto alla corresponsione della retribuzione sussiste solo in ragione della effettiva esecuzione della prestazione lavorativa. Secondo la Consulta, dunque, sebbene l'ordine di reintegrazione ripristini la *lex contractus*, se il datore di lavoro non ottempera all'ordine di reintegrazione, ciò configurerebbe una situazione in cui si protraggono le conseguenze dannose del licenziamento illegittimo, dal quale deriva un'obbligazione risarcitoria del danno nei confronti del dipendente non riammesso in servizio. Neppure il riferimento dell'art. 18, 4° comma "*all'ultima retribuzione globale di fatto*" ai fini della commisurazione dell'indennità de qua stessa contraddice, secondo la Consulta, la qualificazione "*risarcitoria*" dell'indennità stessa. Tale riferimento sarebbe coerente con il principio del risarcimento del "*lucro cessante*" derivante dapprima dal licenziamento e

poi dalla mancata riammissione in servizio del lavoratore. Infine, neppure ravvisa la Consulta un contrasto dell'art. 18, 4° comma dello Statuto dei lavoratori novellato con l'art. 3 della Carta costituzionale sotto il profilo della pretesa disparità di trattamento tra il datore di lavoro ottemperante all'ordine di reintegrazione e quello inottemperante a tale ordine. Ciò atteso che il datore di lavoro adempiente, a fronte del pagamento delle retribuzioni al lavoratore reintegrato, riceve da quest'ultimo la prestazione lavorativa, diversamente dal datore di lavoro inadempiente. Infine la Consulta pone in evidenza come il datore di lavoro inottemperante all'ordine del Giudice, ove messo in mora dal lavoratore, potrà essere destinatario di una richiesta risarcitoria, sulla scorta dei principi generali delle obbligazioni, per il danno connesso alla mancata riammissione del dipendente in servizio, a far tempo dalla pronuncia giudiziale di annullamento del licenziamento e sino alla riforma della stessa.

Le conclusioni della Consulta

Con la sentenza in commento e per le motivazioni suesposte la Consulta sancisce dunque la legittimità costituzionale del novellato art. 18, 4° comma Statuto dei Lavoratori, ravvisando la coerenza della natura "*risarcitoria*" dell'indennità a carico del datore di lavoro con il contesto della fattispecie esaminata, qualificato dalla inottemperanza del datore di lavoro all'ordine giudiziale di reintegrazione del lavoratore licenziato e dunque compatibile con una situazione fattuale in cui il lavoratore non ha materialmente prestatato l'attività lavorativa.

**Avvocato in Milano*



QUANDO LA PRIVACY E' UN ROMPICAPO

di Paolo Soro*

La recente entrata in vigore del nuovo regolamento sulla tutela dei dati personali (privacy), impone alcune riflessioni sulle inevitabili e - per certo verso - imponderabili ripercussioni che si stanno generando in tutti i settori.

Dal 25 maggio 2018, vige il nuovo Regolamento UE 679/2016 sulla privacy (GDPR - General Data Protection Regulation), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale europea il 4 maggio 2016. Per l'esattezza, si tratta del Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, che abroga la Direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla protezione dei dati). Nonostante il periodo di due anni concesso per provvedere all'adeguamento da parte di ogni Paese membro, a tutt'oggi, in Italia, non è stato ancora varato il quadro normativo di riferimento nazionale. La data entro cui sarebbe scaduta la delega affidata al Governo per armonizzare le disposizioni nazionali sulla privacy, inizialmente prevista per il 21 maggio, è stata prorogata al 21 agosto 2018, ma non può escludersi che anche questa seconda scadenza verrà disattesa. Di conseguenza, per ora, si deve fare riferimento alle norme di cui al suddetto Regolamento UE, posto che lo stesso ha immediata applicazione in tutti gli Stati membri, senza necessità di alcuna espressa ulteriore norma di ratifica interna. Norma che, viceversa, sembrerebbe particolarmente importante, onde fornire perlomeno dei chiarimenti operativi in merito a determinate previsioni per nulla intelleggibili: prima fra tutte, quella concernente l'eventuale obbligo di nomina dell'RPD - Responsabile della Protezione dei Dati, anche denominato DPO - Data Protection Officer.

Occorre innanzitutto evidenziare che data l'enorme importanza che riveste al giorno d'oggi la tutela della riservatezza delle persone, specificatamente con riguardo al trattamento e alla circolazione dei loro "dati sensibili", vi è l'assoluta necessità di una normativa in grado di garantire detta privacy. Orbene, se è pur vero che tutto è perfettibile, il Regolamento in questione appare oggettivamente ben lungi dall'essere meramente perfettibile, anche in considerazione del fatto che il Legislatore ha agito sulla falsa riga di

analoghe leggi previgenti che fungevano da traccia. E' quindi ragionevole supporre che sulla materia questi debba nuovamente intervenire, appena l'attuazione pratica dello stesso Regolamento consentirà di definire l'area dell'intervento di miglioramento, con la fattiva collaborazione di tutti i soggetti competenti.

A mero titolo di esempio, elenchiamo di seguito alcuni fatti meritevoli di approfondimento per il suddetto intervento di miglioramento.

Fatto n. 1: Efficacia del Regolamento

È indubbio che la bontà di una legge sia direttamente proporzionale al livello di efficacia che la stessa dimostra di avere nella pratica. Il Regolamento serve a proteggere la privacy delle persone; dunque, il primo indizio determinante per esprimere un giudizio positivo circa l'utilità delle nuove regole introdotte, è verificare se, a seguito dell'entrata in vigore, si incomincino già a notare dei cambiamenti - superfluo precisarlo - in meglio, rispetto al periodo pregresso. Invero, di cambiamenti ve ne sono non pochi. In quanto "fornitori", tutti abbiamo dovuto perlomeno mettere mani alle varie informative, rivederle e ritrasmetterle ai clienti; i più attenti hanno modificato il loro sistema di archiviazione e gestione dati; per non parlare di chi (oramai, la stragrande maggioranza di noi) ha un sito Internet. In quanto "clienti", abbiamo dovuto modificare il nostro "consenso informato" (spesso, ristampando il nuovo documento, firmandolo una seconda volta e ritrasmettendolo a chi di dovere); abbiamo, poi, cambiato le varie credenziali/password di accesso ai tanti siti in cui siamo soliti "navigare" (anche quelli relativi a mailing list concernenti esclusivi approfondimenti professionali, per il solo fatto che vi sono inseriti i nostri recapiti personali). A cosa sono serviti questi cambiamenti? Alzi la mano chi ha - per esempio - visto diminuite le mail-spam, o le telefonate da parte delle società che propongono nuovi contratti commerciali per le utenze domestiche o business, le attività di trading online etc. I comportamenti maggiormente bislacchi restano, peraltro, quelli delle compagnie telefoniche: prima mandano una comunicazione in perfetta osservanza del Regolamento, dal seguente tenore: *"La nostra società affronta con molta serietà il problema privacy..."*; dopo, chiamano a un cellulare (il cui numero non dovrebbe essere noto ad alcuno) per proporre passaggi da un gestore all'altro,

mantenendo l'attuale numero. Cosa che, a pensarci bene, ufficialmente, dovrebbe essere impossibile, posto che tutti gli interessati si erano a suo tempo assicurati di barrare la specifica casellina *"nego il consenso a fornire il mio numero per attività di marketing et similia"*. Ergo, o tali compagnie telefoniche hanno una specie di gentlemen's agreement in forza del quale si scambiano liberamente fra di loro le utenze dei propri clienti, oppure esiste una sorta di banca dati nazionale dei numeri telefonici e degli indirizzi email, a cui tali compagnie hanno accesso. Eppure, tali banche dati, dovrebbero essere sottoposte a stretta vigilanza da parte delle Autorità pubbliche. Evidentemente, questi organismi statali non devono ancora essersi adeguati alle previsioni del Regolamento UE (così come, d'altronde, non si erano mai adeguati neppure alle precedenti normative in vigore). La domanda sorge spontanea: ma il Garante della Privacy cosa fa?

In conclusione del "Fatto n. 1", possiamo affermare che il Regolamento ha causato molti cambiamenti; nessuno dei quali in meglio. Dunque, quanto a efficacia, il Regolamento meriterebbe una "revisione".

Fatto n. 2: Facilità e costi di attuazione

Un secondo pregio che ogni legge dovrebbe possedere è, poi, quello relativo alla circostanza che risulti semplice adempiere alle sue previsioni, e che le stesse non comportino dei costi sproporzionati. Ebbene, quanto ai costi, il risicato utile di gestione che di questi tempi solo poche imprese riescono a conseguire, subirà inevitabilmente una riduzione a seguito delle prescrizioni imposte dal Regolamento UE. Intanto, sarà necessario pagare un consulente specializzato che analizzi la situazione e illustri all'imprenditore o al management aziendale tutte le misure da adottare. Oltre a ciò, parimenti indispensabile sarà acquisire dei nuovi software che siano in condizione di rispondere alle raccomandazioni imposte per il trattamento dei dati. Poi, occorrerà rivedere l'intero modus operandi aziendale, di modo da attuare le nuove prescrizioni normative. A titolo di esempio: non basta essere in grado di rispondere tempestivamente alle eventuali richieste dei vari interessati, relativamente al tipo di trattamento effettuato; ma occorre poter pure dimostrare che esistono in azienda delle procedure standard già predisposte in modo tale da attivarsi immediatamente e autonomamente all'occorrenza, senza necessità che vi sia l'intervento umano. Il

tutto deve inoltre essere dettagliatamente riportato nella check-list di auto-valutazione e altresì periodicamente indicato nel Registro delle attività del trattamento. La mera presenza di tutta la documentazione regolarmente annotata, fine a sé stessa non è sufficiente, ma occorre anche dimostrare che l'impresa assume nella pratica concreti comportamenti proattivi al fine di tutelare i dati degli interessati (siano essi clienti, fornitori, collaboratori o dipendenti). In realtà gli adempimenti comprendono anche le attività di formazione dei lavoratori subordinati con l'obbligo di dimostrare ai soggetti ispettivi che gli stessi lavoratori abbiano effettivamente frequentato i corsi di istruzione e/o aggiornamento, conseguendo, ove previsto, i titoli di abilitazione del caso. Last but not least, l'imprenditore o il management aziendale deve fare attenzione anche alla nomina di un Responsabile esterno per il trattamento dei dati, diverso dal titolare del trattamento, oltre che dai contitolari del trattamento, opportunamente nominati mediante accordo scritto, nel caso in cui il titolare non possa essere sempre reperibile, con una *probabile* spesa accessoria.

Ad abundantiam, giova ricordare che il titolare e il responsabile del trattamento (o i loro rappresentanti), a richiesta, hanno l'obbligo di cooperare con l'Autorità di controllo nell'esecuzione dei suoi compiti, nonché l'onere di notificare immediatamente ogni possibile violazione. Tralasciamo volutamente le problematiche connesse al trasferimento dei dati degli interessati all'estero.

In base alle informazioni disponibili sembra che applicare il Regolamento non sia facile né a "buon mercato". E ancora non abbiamo fatto alcun accenno a talune previsioni completamente inattuabili, oltre che di difficile comprensione, come la pseudonimizzazione, tecnica che consiste nel conservare i dati in una forma che impedisce l'identificazione del soggetto senza l'utilizzo di informazioni aggiuntive, ma sulla quale le informazioni disponibili sono ben poche. Inoltre appare quanto mai contraddittorio prima prescrivere l'obbligo di sostituire i nominativi dei soggetti (es. clienti) con dei numeri, in modo che non siano immediatamente identificabili, e poi precisare che in realtà tale obbligo non sussiste (sic). Facendo un esempio concreto, negli studi professionali risulterà assai arduo gestire le informazioni di un cliente se, ogni volta, sarà necessario che il titolare del trattamento ne ricerchi il nickname

accedendo al Registro sul qual è indicato lo pseudonimo che è stato attribuito al cliente.

Possiamo concludere che, pure con riferimento al "Fatto n. 2", il Regolamento appare migliorabile.

Fatto n. 3: Congruità del regime sanzionatorio

Un terzo indiscutibile fattore di valutazione afferente qualsivoglia nuova legge, riguarda la corretta gradualità e proporzionalità dell'apparato sanzionatorio, previsto dal Legislatore a fronte delle eventuali violazioni normative. Orbene, detto ulteriore elemento valutativo, anziché salvarlo, infligge il definitivo colpo di grazia al nuovo Regolamento UE. Fermo impregiudicato ogni eventuale diritto di ciascun interessato al risarcimento dei danni personali eventualmente subiti, per le violazioni del Regolamento - anche dovute solo a colpa - sono imposte sanzioni amministrative pecuniarie che vanno:

- fino a 10.000.000,00 (dieci milioni) di euro e, per le imprese, fino al 2% del fatturato mondiale totale annuo dell'esercizio precedente, se superiore;
- ovvero, a seconda del tipo di violazioni riscontrate:
 - fino a 20.000.000,00 (venti milioni) di euro e, per le imprese, fino al 4% del fatturato mondiale totale annuo dell'esercizio precedente, se superiore.

Da questa prima analisi si può legittimamente affermare che il nuovo Regolamento UE in materia di privacy è una legge di difficile applicazione; si dovrà anche vedere se e in che misura le sanzioni previste saranno applicate, ci auguriamo in modo più efficace di quanto accaduto recentemente al capo di Facebook (Mark Zuckerberg), il quale, in audizione dinnanzi al Parlamento europeo sulla prima clamorosa fuga di notizie e uso illegittimo dei dati personali da parte del gestore di una delle applicazioni social più diffusa al mondo, se l'è di fatto cavata solo con delle scuse. Quindi, la linea di difesa che, a questo punto, potranno seguire i titolari e/o i responsabili del trattamento di dati sensibili, in caso di fuga di notizie o uso improprio dei dati gestiti, potrebbe essere: *Privacy? I am sorry!*

* *Odcec Roma*

IGNORARE... LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

di Sergio Vianello*

Ogni anno, in occasione della festa del 1° maggio si parla diffusamente di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, citando i nefasti numeri di incidenti e morti accaduti l'anno precedente.

Dal 1° gennaio di quest'anno sono accaduti incidenti che hanno provocato circa 280 morti sui luoghi lavoro (*in tutto il 2017 sono stati 634*), ai quali si aggiungono i circa 180 decessi occorsi sulla strada, di cui la maggior parte accaduti in itinere.

Le cause, più o meno, sono sempre le stesse: difetti tecnici e organizzativi, scarsa gestione del rischio, gravi lacune nelle procedure di sicurezza, sistemi di controllo di macchine e attrezzature non sufficienti, mancata formazione specifica e/o addestramento necessari per fronteggiare in sicurezza le emergenze.

È bene ricordare che la responsabilità dell'imprenditore per gli infortuni è **esclusa soltanto in caso di dolo o rischio elettivo del lavoratore**, cioè di rischio generato da un'attività che non abbia rapporti con lo svolgimento dell'attività lavorativa o che non possa far riferimento ad essa in modo razionale, ontologicamente avulso da ogni ipotizzabile intervento e prevedibile scelta del lavoratore (**comportamento abnorme**). Ma se la "colpa" viene praticamente sempre ascritta al datore di lavoro, perché lo stesso non fa qualcosa per limitare questo rischio? Forse perché non vuole spendere? Forse perché non gli importa nulla dei lavoratori e pensa solo al profitto? Forse perché gli adempimenti di sicurezza sono solo pura burocrazia generatrice di carta?

In alcuni casi forse è vero, ma sono queste le prevalenti cause d'infortunio?

Molto spesso la causa è "l'ignoranza", sostantivo usato in queste brevi note, non in senso offensivo, ma per evidenziare che i datori di lavoro, i lavoratori e in alcuni casi lo Stato stesso, "ignorano" il problema.

Negli articoli 36 e 37 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 *"Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"*, Testo unico della sicurezza, il legislatore richiama il datore di lavoro ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione e informazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza; orbene, questo preciso obbligo nei confronti del lavoratore, non esiste per il **datore di lavoro** che invece, proprio per essere in

grado di adottare tutte le cautele necessarie per impedire infortuni, **ha la necessità di conoscere e approfondire le tematiche di sicurezza che lo vedono coinvolto sempre in prima persona.**

Quanti datori di lavoro sono a conoscenza dell'obbligo di nominare uno o più preposti o dirigenti con l'obbligo di formazione?

Quanti datori di lavoro sono a conoscenza che la nomina dei propri addetti e/o consulenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro non li esime da responsabilità per "culpa in eligendo" qualora gli stessi fossero stati designati solo per comodità o per le favorevoli condizioni economiche?

Quanti datori di lavoro si preoccupano di recuperare i libretti di uso e manutenzione dei propri macchinari e delle attrezzature da mettere a disposizione dei propri lavoratori, illustrandone i contenuti e formandoli sull'utilizzo, personalmente o con l'ausilio di terzi?

Purtroppo pochissimi, quasi sempre perché **ignorano il problema**, pensando che mettendo in atto l'obbligatoria struttura di sicurezza aziendale costituita da lavoratori addetti e consulenti questa sia per loro esimente dal punto di vista della responsabilità, **ignorando**, che più e più volte le sentenze della Corte di cassazione hanno condannato il datore di lavoro per "culpa in vigilando", cioè per non aver sufficientemente vigilato sull'efficienza del servizio; se fossero a conoscenza compiutamente di quali sono i compiti e le responsabilità di questo adempimento obbligatorio, non commetterebbero simili errori!

Veniamo ora ai **lavoratori**, che molto spesso si sentono **Superman** e rifiutano il fatto che qualcun'altro, magari in giacca e cravatta, gli indichi le misure di prevenzione da assumere.

"Ho sempre fatto così e non mi è mai successo niente!": questa è l'affermazione classica di un lavoratore che viene solo invitato a comportamenti più sicuri senza essere "energicamente" obbligato; cambiare abitudini è faticoso e uscire dalla propria zona di comfort è sempre molto difficile.

Provate a far indossare correttamente ai lavoratori una imbracatura anticaduta (chiamata anche impropriamente cintura di sicurezza). Molto spesso la indossano perché obbligati e perché sanno che l'uso è obbligatorio quando sussiste il pericolo di caduta dall'alto. Il problema è che la utilizzano larga, usurata, in alcuni casi nemmeno allacciata; nella stragrande maggioranza dei casi **ignorano** che, tra l'altro, qualora anche fosse usata correttamente, in caso di caduta e di pendolamento nel vuoto in

stato d'incoscienza, benché il lavoratore sia fortunatamente appeso, il tempo medio della sua sopravvivenza è di circa 15 minuti!

Vogliamo parlare dell'elmetto, icona indiscussa della sicurezza? L'uso dell'elmetto non salva la vita (*se ti cade un frigorifero addosso a poco serve!*), ma preserva il capo da urti e da possibili oggetti contundenti che, in alcuni casi, possono comportare gravi infortuni. Molto spesso i lavoratori accettano questo rischio, **ignorando** che le contusioni al capo possono provocare la "commozione cerebrale" che tradotto può voler dire perdita di coscienza, pallore, rilassamento muscolare, respirazione debole e superficiale, talvolta vomito. Eppure il diffuso mancato utilizzo non può essere solamente questione di brutte abitudini o di diffidenze. La causa principale è la **non percezione del rischio**, come quando in auto non si allacciano le cinture di sicurezza o si svolgono sorpassi azzardati; si pensa che l'incidente possa capitare solo agli altri.

La conclusione non può che riguardare **la formazione e l'informazione: il datore di lavoro** formato e informato, oltre a comprendere meglio le sue responsabilità, che solo intuisce, saprebbe come delegare in maniera corretta e responsabile parte delle sue incombenze di sicurezza. **Il lavoratore** formato e informato, invece, comprenderebbe meglio le tecniche in continua evoluzione per lavorare in sicurezza. **Ma lo Stato**, per mezzo delle leggi e delle sue istituzioni, **come influisce nel processo di tutela della salute e sicurezza sul lavoro?**

Diciamo subito che le **leggi ci sono e pure in grande quantità**. Purtroppo, alcuni inutili adempimenti formali distolgono l'attenzione dal vero problema.

Pensiamo alle problematiche connesse al lavoro in spazi confinati e/o con sospetto inquinamento: è ormai risaputo che sovente muore non solo il primo lavoratore che accede in questi luoghi di lavoro, ma anche altri due, che nel tentativo di soccorrere il primo collega malcapitato, incontrano anch'essi la morte in quanto non adeguatamente attrezzati e privi delle più elementari conoscenze a riguardo.

Il decreto del presidente della repubblica 14 settembre 2011, n. 177 "Regolamento recante norme per la qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi operanti in ambienti sospetti di inquinamento o confinanti, a norma dell'articolo 6, comma 8, lettera g), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81" è praticamente ignorato da molti lavoratori e datori di lavoro, sia per totale mancanza di adeguata informazione, sia a causa di una normativa che prevede adempimenti spesso poco attuabili, con numerosi aspetti poco

chiari e con costi inutili evitabili: basterebbe guardare ad altri paesi europei per "copiare" soluzioni più efficienti.

In una recente intervista, l'ex magistrato Raffaele Guariniello esprime, a parere dello scrivente, alcuni condivisibili concetti: "... Abbiamo in materia una legislazione avanzata, ma non basta se poi non la si traduce in azioni quotidiane. Servono risorse, persone e mezzi, anche per controllare che la legge non sia solo sulla carta, diversamente ripeteremo le stesse cose, a ogni tragedia all'infinito. Poi, quando si mette mano alle **leggi, non sempre escono chiare come si dovrebbe...**"

E ancora: "...Servirebbero magistrati di procura specializzati: diversamente ogni processo in materia è sempre il primo e si riparte ogni volta da zero in termini di conoscenza del fenomeno e di rapporti con ispettori consulenti..."

Una collaborazione fattiva fra ordini e collegi professionali, associazioni di categoria e università che promuova il confronto sulla normativa non soltanto dal punto di vista legislativo ma anche e soprattutto tecnico, eviterebbe inutili burocratizzazioni a vantaggio dell'aumento di consapevolezza da parte di tutti di quanto sia importante la salute e sicurezza del lavoro.

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



ROSSIGNOL

www.rossignol.com



L'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO: FUNZIONA!

di Lorenzo Ramella*

L'attività di alternanza scuola-lavoro, da pochi anni diventata obbligatoria per gli studenti di licei e istituti tecnici, è un'opportunità di acquisire esperienza lavorativa e competenze difficilmente ottenibili con l'attività didattica canonica. Molti giovani, infatti, sono convinti dell'importanza di questa tappa del proprio percorso formativo, che permette loro di entrare in contatto per la prima volta con il mondo del lavoro.

La mia personale esperienza è cominciata con delle attività organizzate dalla scuola: più che altro una serie di corsi, conferenze e lezioni, alcune incentrate sul tema della sicurezza, altre volte a insegnarci il funzionamento del mondo del lavoro, altre ancora focalizzate sull'orientamento, per aiutarci a scegliere il nostro percorso formativo. L'anno seguente la scuola ha organizzato per noi attività più specifiche, come un corso on-line di 15 ore creato da Eni, che spiegava in modo chiaro e completo non solo il funzionamento dell'azienda ma anche tutte le tematiche scientifiche, sociali e ambientali con le quali Eni ha quotidianamente a che fare. Oltre a ciò, la classe ha partecipato al progetto "Students Lab", nel quale noi ragazzi abbiamo creato una piccola azienda e realizzato un prodotto da vendere.

Ho poi continuato la mia alternanza durante l'estate, partecipando ad un'attività di laboratorio durata una settimana organizzata dal CusMiBio, un progetto dell'Università degli Studi per far interagire il mondo scientifico universitario con le scuole superiori. Un'esperienza straordinaria che per la prima volta ha acceso in me l'interesse per la biologia.

Infine, sono stato per due settimane stagista presso un giornale locale, "La Gazzetta della Martesana", dove ho collaborato alla realizzazione di alcuni articoli. Quest'ultima esperienza è stata particolarmente

interessante per me poiché per la prima volta sono entrato in contatto con un reale ambiente lavorativo. Mi sono inoltre dovuto confrontare con alcune difficoltà che si incontrano abitualmente in un ufficio, come per esempio telefonare, e sono pian piano riuscito a superare la timidezza e a svolgere questi compiti con sempre maggior sicurezza. La mia attività di alternanza terminerà il prossimo anno, con le ultime attività organizzate dalla scuola.

È stata un'esperienza sicuramente utile, che mi ha arricchito come studente e come persona. Ritengo che sia un ottimo modo per completare il percorso formativo di noi studenti e per prepararci ad affrontare un'attività, il lavoro, che ci terrà impegnati per tutta la vita.

** studente del 4° anno del Liceo Scientifico - opzione Scienze Applicate all'Istituto Marconi di Gorgonzola (MI)*

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA

a cura di Bernardina Calafiori*

Riqualficazione licenziamento

Cass. civ. sez. lav. 6 marzo 2018, n. 5339

La giusta causa e il giustificato motivo soggettivo di licenziamento costituiscono mere qualificazioni giuridiche di condotte ugualmente idonee a legittimare la cessazione del rapporto di lavoro, incidendo soltanto sulla decorrenza degli effetti e sul diritto o meno al preavviso, tanto che la riqualficazione operata dal giudice non fa venir meno la legittimità del recesso diversamente qualificato dal datore di lavoro.

Nelle più ampie pretese economiche collegate dal lavoratore al licenziamento asseritamente privo di giusta causa è ricompresa quella, di

minore entità, del preavviso spettante nel caso in cui ricorra un giustificato motivo soggettivo, non essendo sul punto necessaria una specifica domanda giudiziale.

L'inclusione di una condotta tra le ipotesi di licenziamento per giusta causa previste dal CCNL di settore non vincola il giudice, tenuto ad accertare la ricorrenza in concreto di una causa che non consente la prosecuzione del rapporto e la proporzionalità tra sanzione ed infrazione.

Un'Azienda licenziava per giusta causa il direttore di un suo negozio per essersi reso responsabile di diverse irregolarità mirate a far ottenere riduzioni di prezzo e sconti ai clienti.

Il Tribunale, in primo grado aveva riqualficato il recesso come licenziamento per giustificato motivo soggettivo e aveva condannato il datore al pagamento di diciotto mensilità di retribuzione ex co. 5 dell'art. 18 St. Lav.

La Corte d'Appello confermava la riqualficazione ma valutava nel merito legittimo il recesso e conseguentemente condannava il lavoratore a restituire l'indennità risarcitoria ex art. 18, comma 5 liquidata dal primo giudice.

Avverso tale pronuncia proponeva ricorso per cassazione il lavoratore, sostenendo la spettanza della tutela risarcitoria ogni qual volta il giudice accerti che non ricorrano la giusta causa o il giustificato motivo soggettivo così come adottati dal datore e, in subordine, il riconoscimento del diritto all'indennità di mancato preavviso.

Il datore di lavoro proponeva ricorso incidentale, dolendosi che la Corte territoriale avesse violato l'art. 2119 c.c. per non aver tenuto conto che il comportamento contestato al lavoratore fosse ricompreso tra quelli che il CCNL di settore espressamente sanzionava con licenziamento disciplinare per giusta causa, che non consentono la prosecuzione neanche temporanea del rapporto di lavoro.

EBi ASP
Ente Bilaterale Autonomo Settore Privato

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

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

Con l'ordinanza in commento la Corte di Cassazione affronta i seguenti temi:

- (i) se il diverso titolo del recesso (riqualificato dal giudice) comporti automaticamente l'illegittimità del recesso medesimo;
- (ii) se, una volta dichiarata la riqualificazione del recesso non illegittimo, la domanda di pagamento dell'indennità risarcitoria ex co. 5 dell'art. 18 contenga l'implicita domanda di pagamento dell'indennità di mancato preavviso;
- (iii) se possa operare il principio di c.d. "proporzionalità" anche nell'ipotesi di condotta espressamente menzionata dal Ccnl.

Al primo quesito la Suprema Corte ha dato risposta negativa, partendo dal dato che le nozioni di "giusta causa" e "giustificato motivo soggettivo" costituiscono mere qualificazioni giuridiche di condotte del lavoratore ugualmente idonee a legittimare il recesso datoriale dal rapporto, con la differenza della spettanza o meno della indennità di mancato preavviso.

Infatti il giudizio sulla legittimità o meno del licenziamento resta indifferente sia alla qualificazione che del recesso abbia inteso dare il datore, sia all'eventuale riqualificazione fatta dal giudice, perché se il fatto contestato è comunque idoneo a condurre alla risoluzione del rapporto, il licenziamento è pur sempre legittimo.

La Suprema Corte ha così confermato un orientamento consolidato, secondo cui:

“È ammissibile ... la conversione del licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo, in quanto le dette causali del recesso datoriale costituiscono mere qualificazioni giuridiche di comportamenti ugualmente idonei a legittimare la cessazione del rapporto di lavoro, l'uno con effetto immediato e l'altro con preavviso. Ne consegue che il giudice - senza incorrere in violazione dell'art. 112 c.p.c. - può valutare un licenziamento intimato per giusta causa come licenziamento per giustificato motivo soggettivo qualora, fermo restando il principio dell'immutabilità della contestazione, e persistendo la volontà del datore di lavoro di risolvere il rapporto - attribuisca al fatto addebitato al lavoratore la minore gravità propria di quest'ultimo tipo di licenziamento.” (così Cass. sez. lav., 9 giugno 2014, n. 12884; vedi anche Cass. sez. lav., 10 agosto 2007, n. 17604).

La soluzione della seconda questione è strettamente correlata alla prima. Se il giudice può riqualificare il licenziamento in tronco in licenziamento con preavviso

in base ad un giudizio di minore gravità dell'inadempimento del lavoratore, a quest'ultimo spetteranno le indennità connesse alla differente qualificazione del recesso, ancorché non esplicitamente domandate, in base al principio che - ferma la causa *petendi* - nella domanda con *petitum* più ampio è sempre ricompresa quella con *petitum* ridotto.

Anche su tale tematica la Suprema Corte ha confermato il proprio precedente consolidato orientamento (cfr. Cass. sez. lav., 19 dicembre 2006, n. 27104).

La terza questione riguarda invece la materia dei licenziamenti per inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore o "disciplinari", involgendo la tematica della vincolatività delle previsioni del c.d. codice disciplinare contenuto nel Ccnl di settore.

Anche sul punto la decisione in commento si pone nel solco della tradizione, ribadendo che le previsioni della contrattazione collettiva di condotte integranti ipotesi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo hanno carattere meramente esemplificativo e non privano il giudice del potere-dovere di valutare la reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente, nonché il rapporto di proporzionalità tra sanzione ed infrazione, anche quando riscontri l'astratta corrispondenza di quel comportamento alla fattispecie tipizzata contrattualmente, occorrendo sempre che la condotta sanzionata sia riconducibile alle nozioni legali di cause legittimanti (cfr. da ultimo Cass. sez. lav., 5 aprile 2016, n. 8826).

Pertanto la Cassazione sembra proseguire nell'orientamento secondo cui il giudice deve sempre procedere ad una autonoma valutazione della gravità del fatto accertato e della proporzionalità del licenziamento, anche quando il recesso sia espressamente previsto come sanzione disciplinare dal Ccnl, poiché questo ha in materia valenza meramente esemplificativa.

Trasferimento d'azienda

Cass. civ. sez. lav. 24 gennaio 2018, n. 1769

Ai fini della legittimità del trasferimento di una rete di lavoratori, ai sensi dell'art. 2112 c.c., occorre che la loro attività sia stabilmente coordinata ed organizzata in maniera tale da tradursi in beni e servizi ben individuabili e che tale attività sia trasferita nella sua interezza, essendo insufficiente

il trasferimento del solo personale la cui attività lavorativa viene poi modificata presso il cessionario, alterandone l'originario know how.

Due lavoratori impugnavano il trasferimento del ramo d'azienda (nel quale essi erano stati ricompresi) denunciando la nullità, l'inefficacia e la illegittimità e richiedendo pertanto la sussistenza del rapporto del lavoro con la società cedente del ramo.

La Corte d'Appello, in riforma della sentenza di primo grado, escludeva la configurazione di una cessione di ramo di azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., escludendo altresì l'applicazione di detta norma che prevede che «*In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano*» e ripristinava il rapporto di lavoro con la Società cedente.

La società cedente promuoveva avversa tale pronuncia ricorso per cassazione.

La Suprema Corte affronta quindi il tema della legittimità del trasferimento, ai sensi dell'art. 2112 c.c., di un ramo di azienda caratterizzato da un elevato «contenuto umano» in presenza di una lieve modificazione dell'attività dei lavoratori con esso trasferiti.

Per giurisprudenza oramai consolidata ai fini della legittimità del trasferimento del ramo di azienda, così come inteso dall'art. 2112 c.c., l'oggetto della cessione deve essere costituito da un'unità produttiva suscettibile di costituire un compiuto strumento di impresa. Elemento decisivo della cessione è costituito dalla c.d. «autonomia funzionale» del ramo ceduto intesa quale capacità, già riscontrabile al momento dello scorporo dal complesso cedente, di provvedere ad uno scopo produttivo con i propri mezzi funzionali ed organizzativi senza bisogno, quindi, di integrazioni di rilievo da parte del cessionario, quindi deve essere riscontrabile precedentemente all'atto del trasferimento.

La nozione di preesistenza, dunque, continua ad essere un elemento indefettibile del ramo di azienda così come concepito dall'attuale comma 5 dell'art. 2112 c.c. poiché, come ampiamente ribadito in giurisprudenza, si può conservare solo qualcosa che già esista, dovendosi categoricamente escludere la legittimità di espulsioni di frazioni, reparti o uffici non coordinati tra loro, unificati solo dalla

volontà imprenditoriale e non dall'inerenza del rapporto ad un'entità economica dotata di autonomia e funzionalità in occasione del trasferimento.

La Suprema Corte, nella pronuncia in commento, ha verificato, per l'appunto, l'inerenza dell'oggetto della cessione ad una preesistente entità economica autonoma e funzionale, potendosi trasferire solo un gruppo di dipendenti dotati di particolari competenze stabilmente coordinati ed organizzati tra loro, così da rendere le loro attività interagenti ed idonee a costituire un *know how* individuabile in una particolare specializzazione, apprezzabile al pari di un bene o un servizio.

Nella fattispecie in esame, la Corte ha ritenuto decisivo, per l'annullamento del trasferimento, che l'oggetto del trasferimento non fosse l'intera organizzazione lavorativa, bensì solo una parte di rete di alcuni informatori medico-scientifici, la cui attività lavorativa, inoltre, era stata modificata presso la cessionaria successivamente al trasferimento. È evidente che un tale trasferimento non poteva che essere qualificato come nullo, stante la modificazione della preesistente organizzazione del lavoro e l'alterazione

conseguenziale dell'originario *know how* insito in tale organizzazione.

L'ormai diffusa "smaterializzazione" dei processi produttivi ha imposto alla giurisprudenza di vagliare la legittimità, ai sensi dell'art. 2112 c.c., di taluni negozi traslativi aventi ad oggetto essenzialmente il capitale umano. Non è infrequente, infatti, la traslazione di un'attività realizzata solo mediante l'impiego di un insieme di lavoratori all'uopo organizzati senza il supporto di un apparato strumentale.

La giurisprudenza prevalente, nel cui solco si pone la pronuncia in commento, ha avuto modo di affermare che tali negozi possono rappresentare dei validi trasferimenti ai sensi dell'art. 2112 c.c. solo a determinate condizioni.

Il ramo (o l'azienda) da cedere deve costituire un insieme di elementi produttivi organizzati dall'imprenditore per l'esercizio di un'attività che si presentino prima del trasferimento come una entità dotata di autonomia ed unitaria organizzazione, idonea al perseguimento dei fini di impresa e che conservi nel trasferimento la propria identità.

Sulla base surriferita condizione di preesistenza della autonomia e della funzionalità del ramo, nell'eventualità in cui l'attività da trasferire sia dall'alto

contenuto di prestazione e attività umane (c.d. *labour intensive*) e dal significativo «*know how*», deve essere riscontrabile, all'esito del trasferimento, dalla peculiarità organizzativa idonea a trasformare i singoli lavoratori in un'entità imprenditoriale utile alla produzione di beni e/o servizi.

La Corte di Cassazione ha voluto rimarcare che il requisito indefettibile della fattispecie legale di cui all'art. 2112 c.c. resta, in ogni caso, l'elemento dell'organizzazione, intesa come legame funzionale che rende le attività dei dipendenti appartenenti al gruppo interagenti tra di esse e capaci di tradursi in beni e servizi, diversamente alterandosi l'organizzazione e scalfendo il «*know how*».

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



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



DK PAGHE. UN SOFTWARE PER DUE.

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

SELLA2BUSINESS

L'offerta digitale completa per il tuo business



STARTER KIT



CASH



FUNDING



PER I GRANDI
PROGETTI



SUPPORTO
ALL'INNOVAZIONE



COPERTURA
ASSICURATIVA

Vai in Succursale o prenota un appuntamento su sella.it

Sella

OFFERTA VALIDA FINO AL 31/12/2018

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale.

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

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

sella.it



INDICE

Articolo	pag
FORMAZIONE 4.0 <i>di Stefano Lapponi</i>	1
LA REINTEGRAZIONE ESISTE ANCORA? IL CASO DEL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE TRA ARTICOLO 18 E TUTELE CRESCENTI <i>di Paolo Galbusera e Andrea Ottolina</i>	2
IL LAVORO IN AGRICOLTURA <i>di Michele Riccobene</i>	4
VIOLAZIONE DELL'ORDINE PROVVISORIO DI RIAMMISSIONE IN SERVIZIO DEL LAVORATORE LICENZIATO: LA SENTENZA DELLA CORTE COSTITUZIONALE N. 86 DEL 23 APRILE 2018 <i>di Cristina Carati e Daniele Colombo</i>	6
QUANDO LA PRIVACY E' UN ROMPICAPPO <i>di Paolo Soro</i>	7
IGNORARE... LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO <i>di Sergio Vianello</i>	8
L'ALTERNANZA SCUOLA - LAVORO: FUNZIONA! <i>di Lorenzo Ramella</i>	10
RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA <i>di Bernardina Calafiori</i>	10

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

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

IL COMMERCII@LISTA®

Piazza Vittorio Veneto - 13900 Biella
Testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576
ISSN 2531-5250

© Tutti i diritti riservati

Direttore responsabile

Domenico Calvelli

Redattore capo

Alfredo Mazzocco

Redattore capo area lavoro

Cristina Costantino

Redattore capo area tributaria

Paolo Sella

Redattore capo area societaria

Roberto Cravero

Redattore capo area economia aziendale

Alberto Solazzi

Comitato di redazione area lavoro

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

comitatorredazione@gruppoarealavoro.it

*Redattore esecutivo

Redattori 2018

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

Gruppo Odcec Area lavoro

Comitato scientifico

Consiglio Direttivo

Presidente

Cristina Costantino

Vicepresidente

Pietro Aloisi Masella

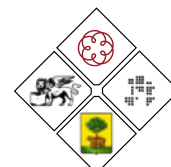
Consiglieri

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



f groups/gruppoodcecarealavoro

COMITATO SCIENTIFICO



FONDAZIONE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI BIELLA

Fondazione Italiana di Giuseconomia



Associazione Italiana Professionisti della Giustizia Tributaria



Affidavit Commercialisti®

L'AVVOC@TO®

rivista di cultura giuridica