



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

anno VII n. 11

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

Novembre/Dicembre 2018

In collaborazione con il COMITATO SCIENTIFICO GRUPPO ODCEC AREA LAVORO

LA SENTENZA DELLA CONSULTA SUI LICENZIAMENTI INGIUSTIFICATI

di Paolo Soro*

Lo scorso 8 novembre è stata depositata la sentenza 194/2018 della Corte Costituzionale, che ha dichiarato l'illegittimità parziale dell'art. 3, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183", suscitando un acceso dibattito giuridico e dottrinale. Oggi, possiamo finalmente leggerne le motivazioni.

In premessa, giova ricordare che, con Ordinanza del 26/07/2017, il Tribunale Ordinario di Roma, III Sezione Lavoro, aveva sollevato varie questioni di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 7, lettera c), della legge 10 dicembre 2014, n.183 "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", e degli artt. 2, 3 e 4 del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, il tutto con riferimento agli artt. 3, 4, primo comma, 35, primo comma, 76 e 117, primo comma, della Costituzione. La questione nasce dal ricorso presentato contro un provvedimento di licenziamento per giustificato motivo oggettivo ritenuto illegittimo, concernente una lavoratrice assunta dopo il 6 marzo 2015; ossia, rientrando nella tutela di cui agli artt. 3 e 4 del citato d.lgs. 23/2015 e, in particolare, nel comma 1, dell'art. 3 e nel comma unico, dell'art. 4. Il Giudice

rimettente, osserva che se la lavoratrice fosse stata assunta prima del 7 marzo 2015, avrebbe usufruito, a seconda delle condizioni di lavoro accertate, della tutela reintegratoria e di un'indennità commisurata a dodici mensilità, ovvero della tutela indennitaria tra dodici e ventiquattro mensilità. Viceversa, poiché è stata assunta a decorrere dal 7 marzo 2015, "ha diritto soltanto a quattro mensilità, e solo in quanto la contumacia del convenuto consente di ritenere presuntivamente dimostrato il requisito dimensionale, altrimenti le mensilità risarcitorie sarebbero state due".

In particolare, a parere di tale Organo Giudicante, esistono quattro questioni, nelle quali si evidenzerebbero altrettanti profili di incostituzionalità "per contrasto con gli artt. 3, 4, 76 e 117, comma 1, della Costituzione, letti autonomamente e anche in correlazione tra loro".

1. Quanto alla prima, il Giudice lamenta che le disposizioni denunciate violano il principio di eguaglianza perché tutelano i lavoratori assunti a decorrere dal 7 marzo 2015 in modo ingiustificatamente deteriore rispetto a quelli assunti, anche nella stessa azienda, prima di tale data – i quali continuano a godere del più favorevole regime di tutela previsto dall'art. 18, legge 300/1970 - considerato che "la data di assunzione appare come un dato accidentale ed estrinseco a ciascun rapporto che in nulla è idoneo a differenziare un rapporto da un altro a parità di ogni altro profilo sostanziale";
2. con il secondo profilo, viene dedotto che le stesse disposizioni violano il principio di eguaglianza anche perché, nell'ambito degli assunti a decorrere dal 7 marzo 2015, tutelano i lavoratori privi di qualifica dirigenziale in modo ingiustificatamente

deteriore rispetto ai dirigenti, i quali, "non soggetti alla nuova disciplina, continueranno a godere di indennizzi di importo minimo e massimo ben più consistente";

3. con il terzo profilo, viene osservato che le disposizioni censurate violano, ancora una volta, il principio di eguaglianza, perché il carattere fisso e crescente solo in base all'anzianità di servizio dell'indennità da esse prevista, comporta anche che situazioni molto dissimili nella sostanza (quanto, in particolare, alla gravità del pregiudizio subito dal lavoratore), vengano tutelate in modo ingiustificatamente identico;
4. con il quarto profilo, è dedotta l'irragionevolezza delle disposizioni censurate perché l'indennità da esse prevista, in quanto modesta, fissa e crescente solo in base all'anzianità di servizio, non costituisce, né un adeguato ristoro del concreto pregiudizio subito dal lavoratore a causa del licenziamento illegittimo, né un'adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare illegittimamente, sicché non è soddisfatto il test del bilanciamento dei contrapposti interessi in gioco.

Prima di passare all'esposizione delle motivazioni della Consulta, occorre dar conto che, nello stesso giudizio costituzionale, si è costituita anche la lavoratrice ricorrente del processo principale, chiedendo che le questioni siano dichiarate fondate. È, inoltre, intervenuta nel giudizio pure la Confederazione generale italiana del lavoro (Cgil), parimenti chiedendo che le questioni sollevate siano dichiarate fondate. Viceversa, il Presidente del Consiglio dei Ministri, rappresentato e difeso dall'Avvocatura Generale dello Stato, ha chiesto che le questioni sollevate siano dichiarate non fondate.

La Corte, in via preliminare, rileva che, successivamente all'Ordinanza di rimessione, è entrato in vigore il decreto legge 12 luglio 2018, n. 87 "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese", il quale ha modificato una delle disposizioni oggetto del presente giudizio costituzionale (art. 3, comma 1, d.lgs. 23/2015), limitatamente alla parte in cui stabilisce il limite minimo e il limite massimo entro cui è possibile determinare l'indennità da corrispondere al lavoratore ingiustamente licenziato, innalzando tali limiti, rispettivamente, da quattro a sei mensilità (limite minimo) e da ventiquattro a trentasei mensilità (limite massimo), dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR). Peraltro, il rimettente non censura il quantum delle soglie minima e massima entro cui può essere stabilita l'indennità, ma il meccanismo di determinazione della medesima. Dunque, poiché il contenuto della nuova legge non modifica la norma eccepita quanto alla parte oggetto delle censure di legittimità costituzionale, non mutano i termini essenziali della questione posta dal Giudice rimettente e non vi è necessità di restituire allo stesso gli atti di causa. Prima di esaminare le questioni di legittimità costituzionale sollevate, la Corte dichiara inammissibile l'intervento della Cgil (come da specifica ordinanza acclusa alla sentenza), atteso che la stessa non è parte del giudizio *a quo* e che non è nemmeno titolare di un interesse qualificato, immediatamente inerente al rapporto sostanziale dedotto in giudizio, che ne legittimi l'intervento. Altresì dichiara inammissibile la censura dedotta dalla lavoratrice ricorrente del processo principale, posto che detta censura si traduce in una questione non sollevata dal Giudice rimettente. Analizzando i quesiti posti, la Corte dichiara l'irrelevanza delle questioni eccepite dal rimettente con riferimento all'art. 2, all'art. 3 (comma 2 e comma 3) e all'art. 4, del d.lgs. 23/2015, in quanto inapplicabili nel giudizio *a quo*, o comunque non sufficientemente motivate in sede Costituzionale. Inoltre, anche le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 7, lettera c), legge 183/2014, devono essere dichiarate inammissibili per difetto di motivazione sulla non manifesta infondatezza. Infine, dall'inidoneità della Convenzione OIL 158/1982

(l'Organizzazione Internazionale del Lavoro delle Nazioni Unite) sul licenziamento, non ratificata dall'Italia, a integrare i parametri degli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., discende l'inammissibilità della questione sollevata dal rimettente in relazione all'art. 10 della stessa.

Da quanto esposto risulta che, tra le disposizioni denunciate, l'unica che necessita di un approfondito esame costituzionale è l'art. 3, comma 1, d.lgs. 23/2015; detta norma stabilisce che: *"Nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il Giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità"*. Il Giudice rimettente, in riferimento all'art. 3 Cost., deduce innanzitutto che tale norma viola il principio di eguaglianza, perché tutela i lavoratori assunti a decorrere dal 7 marzo 2015 in modo ingiustificatamente deteriore rispetto a quelli assunti, anche nella stessa azienda, prima di tale data. Per la Corte, la questione non è fondata. Denunciando la disparità di trattamento tra nuovi e vecchi assunti, il rimettente non censura la disciplina sostanziale del primo di tali regimi, ma il criterio di applicazione temporale della stessa, costituito dalla data di assunzione del lavoratore a decorrere dall'entrata in vigore del decreto. Orbene, sul punto occorre ricordare che: *"Non contrasta, di per sé, con il principio di eguaglianza un trattamento differenziato applicato alle stesse fattispecie, ma in momenti diversi nel tempo, poiché il fluire del tempo può costituire un valido elemento di diversificazione delle situazioni giuridiche. Spetta difatti alla discrezionalità del Legislatore, nel rispetto del canone di ragionevolezza, delimitare la sfera temporale di applicazione delle norme."* (Ordinanze: 25/2012; 224/2011; 61/2010; 170/2009; 212/2208; 77/2008. Sentenze: 254/2014; 273/2011;

104/2018). In proposito, considerata la non irragionevolezza del contestato regime temporale, non spetta alla Corte addentrarsi in valutazioni sui risultati che la politica occupazionale perseguita dal Legislatore può aver conseguito.

Con la seconda delle questioni sollevate in riferimento all'art. 3 Cost., il rimettente deduce che l'art. 3, comma 1, d.lgs. 23/2015, viola il principio di eguaglianza perché, nell'ambito degli assunti a decorrere dal 7 marzo 2015, tutela i lavoratori privi di qualifica dirigenziale in modo ingiustificatamente deteriore rispetto ai dirigenti, i quali, *"non soggetti alla nuova disciplina, continueranno a godere di indennizzi di importo minimo e massimo ben più consistente"*. Anche tale questione, a giudizio della Corte, non è fondata. I dirigenti, pur rientrando (primo comma, art. 2095, codice civile) tra i lavoratori subordinati, si caratterizzano per alcune significative diversità rispetto alle altre figure dei quadri, degli impiegati e degli operai, di guisa che non sono equiparati a tali ultime tre categorie di lavoratori dipendenti. Pertanto, l'esclusione dei dirigenti dall'applicazione della generale disciplina legislativa sui licenziamenti individuali, compresa la regola della necessaria giustificazione del licenziamento, non contrasta con l'art. 3, Cost.

Neppure è fondata per la Corte, la prima delle questioni sollevate in riferimento agli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., con cui il Giudice rimettente deduce che l'art. 3, comma 1, d.lgs. 23/2015, viola tali disposizioni costituzionali per il tramite del parametro interposto dell'art. 30 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea. Considerato, infatti, che non vi sono disposizioni del diritto dell'Unione che impongano specifici obblighi agli Stati membri nella materia disciplinata dal censurato articolo, si deve escludere che la CDFUE sia applicabile alla fattispecie, e che l'art. 30 della stessa Carta possa essere invocato, quale parametro interposto, nella presente questione di legittimità costituzionale.

Viceversa, **risultano fondate le questioni con cui il rimettente lamenta che la norma in questione, prevedendo una tutela contro i licenziamenti ingiustificati rigida**

e inadeguata, viola gli artt. 3, 4, primo comma, 35, primo comma, e 76 e 117, primo comma, Cost. Al riguardo, richiamando alcuni suoi precedenti, la Corte premette che: *“Il diritto al lavoro esige che il Legislatore adegui la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato al fine ultimo di assicurare a tutti la continuità del lavoro, e circonda di doverose garanzie e di opportuni temperamenti i casi in cui si renda necessario far luogo a licenziamenti. Deve essere garantito il diritto a non essere estromesso dal lavoro ingiustamente o irragionevolmente, e a non subire un licenziamento arbitrario”* (Sentenza 541/2000; Ordinanza 56/2006). La Corte prosegue, poi, affermando che: *“I limiti posti al potere di recesso del datore di lavoro correggono un disequilibrio di fatto esistente nel contratto di lavoro. Il forte coinvolgimento della persona umana – a differenza di quanto accade in altri rapporti di durata – qualifica il diritto al lavoro come diritto fondamentale, cui il Legislatore deve guardare per apprestare specifiche tutele.”* Dopo di che, come già affermato in precedenza: *“Il legislatore ben può, nell’esercizio della sua discrezionalità, prevedere un meccanismo di tutela anche solo risarcitorio-monetario (Sentenza 303/2011), purché un tale meccanismo si articoli nel rispetto del principio di ragionevolezza. Il diritto alla stabilità del posto, infatti, non ha una propria autonomia concettuale, ma è nient’altro che una sintesi terminologica dei limiti del potere di licenziamento sanzionati dall’invalidità dell’atto non conforme (Sentenza 268/1994).”* Si tratta, in pratica, di una tutela dell’interesse del lavoratore all’adempimento del contratto di lavoro a tempo indeterminato da assicurarsi per equivalente; e, quindi, soltanto economica (la reintegrazione è preclusa). Questo meccanismo di tutela sorregge l’intero impianto della disciplina delineata dal Legislatore, anche nei casi in cui non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa. Peraltro, tale meccanismo di quantificazione connota l’indennità come rigida, in quanto non graduabile in relazione a parametri diversi dall’anzianità di servizio; e la rende uniforme per tutti i lavoratori con la stessa anzianità. Viceversa, è un dato di comune esperienza, ampiamente comprovato dalla casistica

giurisprudenziale, che il pregiudizio prodotto, nei vari casi, dal licenziamento ingiustificato dipende da una pluralità di fattori. L’indennità assume così i connotati di una liquidazione legale forfettizzata e standardizzata, proprio perché ancorata all’unico parametro dell’anzianità di servizio, a fronte del danno derivante al lavoratore dall’illegittima estromissione dal posto di lavoro a tempo indeterminato. Una tale predeterminazione forfettizzata del risarcimento del danno da licenziamento illegittimo non risulta incrementabile pur volendone fornire la relativa prova. Occorre considerare che il Legislatore ha sempre valorizzato la molteplicità dei fattori che incidono sull’entità del pregiudizio causato dall’ingiustificato licenziamento e, conseguentemente, sulla misura del risarcimento (cfr. art. 8, legge 604/1966; art. 18, quinto comma, legge 300/1970). Contrariamente a ciò, la disposizione censurata si discosta da tale percorso; e questo accade proprio quando viene meno la tutela reale, esclusa per i lavoratori assunti dopo il 6 marzo 2015, salvo che nei casi di cui al comma 2, art. 3, d.lgs. 23/2015. Ebbene, a parere della Corte, anche in linea con tale precedente normativa, una vicenda che coinvolge la persona del lavoratore nel momento traumatico della sua espulsione dal lavoro, non può che prevedere una tutela risarcitoria fondata su molteplici criteri da offrire alla prudente discrezionale valutazione del Giudice, seppure entro i confini tracciati dal Legislatore, per garantire una calibrata modulazione del risarcimento dovuto, entro una soglia minima e una massima. Tale situazione non è rispettata dalla disposizione in esame, nella parte in cui determina l’indennità in un *“importo pari a due mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio”*, così contrastando, anzitutto, con il principio di eguaglianza, sotto il profilo dell’ingiustificata omologazione di situazioni diverse. Sotto altro profilo, la Corte ricorda che *“la regola generale di integralità della riparazione e di equivalenza della stessa al pregiudizio cagionato al danneggiato non ha copertura costituzionale, purché sia garantita l’adeguatezza del risarcimento”* (Sentenze: 199/2005; 420/1991; 303/2011). Pertanto, il risarcimento, ancorché non

necessariamente riparatorio dell’intero pregiudizio subito dal danneggiato, deve essere necessariamente equilibrato. Deve, in sostanza, realizzare un: *“adeguato contemperamento degli interessi in conflitto”* (Sentenze: 235/2014; 482/2000). Appare chiaro che, specie nei casi in cui l’anzianità di servizio non è elevata, la rigida dipendenza dell’aumento dell’indennità alla sola crescita di tale anzianità mostra la sua incongruenza, risultando inadeguato il ristoro del pregiudizio causato dal licenziamento illegittimo, senza che a ciò possa ovviare la previsione della misura minima dell’indennità (quattro / sei mensilità). Risulta, inoltre, di tutta evidenza, come venga minata anche la funzione dissuasiva della stessa indennità risarcitoria nei confronti del datore di lavoro, allontanandolo dall’intento di licenziare senza valida giustificazione. La Corte, dunque, conclude al riguardo che la disposizione qui oggetto di censura, nella parte in cui determina l’indennità in un *“importo pari a due mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio”*, contrasta altresì con il principio di ragionevolezza, sotto il profilo dell’inidoneità dell’indennità medesima a costituire un adeguato ristoro del concreto pregiudizio subito dal lavoratore a causa del licenziamento illegittimo, nonché un’adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare illegittimamente, oltre a non realizzare un equilibrato componimento degli interessi in gioco (la libertà di organizzazione dell’impresa da un lato, e la tutela del lavoratore ingiustamente licenziato dall’altro). Comprime l’interesse del lavoratore in misura eccessiva, al punto da risultare incompatibile con il principio di ragionevolezza, il Legislatore finisce così per tradire la finalità primaria della tutela risarcitoria, che consiste nel prevedere una compensazione adeguata del pregiudizio subito dal lavoratore ingiustamente licenziato. Da tale irragionevolezza, discende anche il vulnus recato agli artt. 4, primo comma, e 35, primo comma, Cost., posto che una siffatta debole tutela dell’interesse del lavoratore alla stabilità dell’occupazione non può ritenersi rispettosa delle norme costituzionali che, viceversa, hanno il compito di

proteggere detto interesse, necessario al pieno sviluppo della personalità umana. Il «diritto al lavoro» (art. 4, primo comma, Cost.) e la «tutela del lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni» (art. 35, primo comma, Cost.) comportano infatti la garanzia dell'esercizio nei luoghi di lavoro di altri diritti costituzionalmente garantiti: i principi fondamentali di libertà sindacale, politica e religiosa. Tanto che il timore del recesso – rectius, licenziamento – spinge, o può spingere, il lavoratore sulla via della rinuncia a una parte dei propri diritti.

Infine, la disposizione censurata viola anche gli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., in relazione alla previsione di cui all'art. 24 della Carta Sociale Europea, la quale stabilisce che, per assicurare l'effettivo esercizio del diritto a una tutela in caso di licenziamento, le Parti contraenti si impegnano a riconoscere: *“Il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo, a un congruo indennizzo o ad altra adeguata riparazione”*.

In proposito, il Comitato Europeo dei Diritti Sociali ha per l'appunto già avuto modo di chiarire che l'indennizzo è congruo solo se è tale da assicurare un adeguato ristoro per il concreto pregiudizio subito dal lavoratore licenziato senza un valido motivo, e nel contempo dissuadere il datore di lavoro dal licenziare ingiustificatamente.

Orbene, per quanto non vincolante per i Giudici nazionali, in generale, la Corte ha in passato rilevato l'idoneità della Carta Sociale Europea a integrare il parametro dell'art. 117, primo comma, Cost., e ha anche riconosciuto l'autorevolezza delle decisioni del menzionato Comitato (Sentenza 120/2018). In tal modo, si realizza infatti un'integrazione tra fonti e – soprattutto – tra le tutele da esse garantite. Per il tramite dell'art. 24 della Carta Sociale Europea, risultano pertanto violati sia l'art. 76 – nel riferimento operato dalla Legge Delega rispetto alle Convenzioni internazionali – sia l'art. 117, primo comma, Cost.

In conclusione, a parziale accoglimento delle questioni sollevate, la Corte dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, d.lgs. 23/2015, sia nel testo originario sia in quello oggi modificato dall'art. 3, comma 1, d.l. 87/2018, limitatamente alle parole:

“Di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di

riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio”.

Dacìò consegue che, nel rispetto dei limiti minimo e massimo dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, il Giudice terrà conto, innanzitutto, del criterio dell'anzianità di servizio, e, in secondo luogo, anche degli altri criteri già prima richiamati, desumibili in chiave sistematica dall'evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti; vale a dire: il numero dei dipendenti occupati, le dimensioni dell'attività economica, il comportamento e le condizioni delle parti.

Pur ovviamente astenendoci dall'esprimere qualunque commento relativamente a una sentenza della Consulta, non possiamo esimerci dall'osservare come detta decisione, nella pratica, comporterà inevitabilmente delle disuguaglianze ancora più marcate fra casi sostanzialmente simili, posto che è inimmaginabile pensare a una sorta di uniformità di giudizio tra i Giudici nazionali, quando a volte tale uniformità non si riscontra nemmeno all'interno dello stesso tribunale. Possiamo, dunque, solo auspicare un nuovo immediato intervento da parte del Legislatore, sperando che questa volta risulti, non solo chiaro, ma anche e soprattutto rispettoso dei principi costituzionali.

**Odcec Roma*



ROSSIGNOL

www.rossignol.com



IL PUNTO SU PRIVACY E CONTROLLI A DISTANZA

di Marina Capobianco

1. I controlli a distanza nel vecchio testo dell'art. 4 l. n. 300/1970

I controlli “a distanza” dell'attività lavorativa - rientranti nel generale potere di vigilanza del datore di lavoro - sono esercitati dal datore di lavoro mediante l'uso di strumenti in «posizioni geograficamente diverse ed in periodi successivi rispetto al tempo ed al luogo in cui viene eseguita la prestazione lavorativa»¹. *L'impianto normativo in materia di controlli a distanza dell'attività lavorativa, contenuto all'art. 4 della l. n. 300/1970, nella sua originaria formulazione* (rubricata “impianti audiovisivi”)², vietava al datore di lavoro l'uso di impianti e di apparecchiature volti al controllo a distanza dell'attività lavorativa (art. 4, co.1)³.

Nel caso in cui dall'utilizzo di impianti audiovisivi (per le finalità previste dalla norma ossia per esigenze produttive e organizzative oppure per la sicurezza sul lavoro) derivasse “anche” la possibilità di controllo a distanza, era necessario avviare preventivamente una delle due procedure “alternative” previste dalla norma⁴. La prima, di natura sindacale, consistente in un accordo stipulato tra datore di lavoro e rappresentanze sindacali aziendali (Rsa) o commissione interna o, infine, da organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale (art. 4, co. 2)⁵. La seconda procedura, avviata in caso di mancato accordo sindacale, consisteva in un provvedimento di natura amministrativa emanato dall'Ispettorato del lavoro, su istanza del datore di lavoro, cui era demandato il compito di indicare le modalità per l'uso degli impianti, sia quelli di nuova installazione sia quelli già esistenti (art. 4, co. 2 e 3)⁶.

Il provvedimento avente ad oggetto il permesso per l'installazione di impianti audiovisivi per il controllo a distanza poteva essere impugnato. Invero, la norma statutaria prevedeva, quale rimedio esperibile avverso i provvedimenti di natura amministrativa, la proposizione di ricorso gerarchico promosso dal datore di lavoro o dalle parti sindacali indicati dalla norma quali soggetti legittimati a stipulare l'accordo sindacale sopra detto, indicandone i tempi e le modalità (art. 4, co. 4)⁷.

L'impianto normativo sopra delineato si basava sulla distinzione tra due tipi di controllo a distanza: il primo, definito "controllo diretto", vietato "in senso assoluto" poiché orientato al controllo a distanza dell'attività lavorativa senza alcun fine specifico. Questo controllo corrisponde al disposto di cui al primo comma del vecchio testo dell'art. 4⁸.

Il secondo tipo di controllo, denominato "controllo indiretto", era consentito per le sole finalità previste dalla norma statutaria poiché avente natura "incidentale" rispetto al generale potere disciplinare riconosciuto al datore di lavoro. Questo tipo di controllo corrisponde alle finalità elencate nel secondo comma della precedente versione dell'art. 4⁹.

Il controllo indiretto non si configurava come una "deroga" rispetto al controllo diretto ma rappresentava oggetto di un'autonoma fattispecie volta a tracciare il confine tra due tipologie di strumenti: gli strumenti "di controllo" (gli impianti e le apparecchiature impiegati dal datore di lavoro per controllare l'attività lavorativa a distanza) e gli strumenti "di lavoro" (i mezzi utilizzati dal lavoratore per svolgere la prestazione lavorativa)¹⁰. Gli strumenti di lavoro si pongono in un rapporto di "genere a specie" con gli strumenti di controllo in quanto volti entrambi al controllo a distanza dell'attività lavorativa¹¹.

1.1 Lacune della norma ed esigenze di riforma

L'originaria formulazione dell'art. 4 ha garantito, per oltre quarant'anni, una tutela piena ai lavoratori contro forme di monitoraggio continuo e pervasivo dell'attività lavorativa. La c.d. "procedimentalizzazione" dell'esercizio del potere imprenditoriale, teorizzata in tempi risalenti da illustre dottrina¹² e fatta propria dal legislatore statutario, ha permesso la salvaguardia dei diritti dei lavoratori fino a quando il meccanismo non è risultato obsoleto rispetto all'attuale contesto economico e organizzativo del lavoro, *facendo emergere una serie di criticità della norma statutaria in esame*¹³.

La prima criticità si rinviene nell'assenza di una espressa distinzione tra le due fattispecie di controllo (diretto e indiretto) anche al fine di porre una definizione dei controlli "difensivi" la cui creazione, nel silenzio della legge, deriva dall'opera interpretativa svolta,

negli anni, dalla giurisprudenza di legittimità¹⁴.

La norma statutaria non operava nemmeno una distinzione tra tipi di strumenti (di controllo e di lavoro) limitandosi a demandare alle parti (in caso di accordo sindacale) oppure all'Ispettorato del lavoro (nell'ipotesi di provvedimento amministrativo) il compito di definire i limiti all'esercizio del controllo a distanza dell'attività lavorativa¹⁵.

La seconda lacuna del vecchio testo dell'art 4 si rintraccia nel fatto che la norma nulla disponeva circa l'impiego, da parte del datore di lavoro, dei dati registrati negli strumenti di lavoro, impiegati dai lavoratori per lo svolgimento dell'attività lavorativa, ingenerando una confusione di fondo circa il controllo "del lavoratore" (sempre vietato) ed il controllo "dell'attività lavorativa" (in alcune ipotesi consentito)¹⁶.

Tale criticità si è palesata in seguito all'utilizzo, da parte dei lavoratori, dei c.d strumenti "tecnologici" di lavoro mostrando un uso illegittimo, da parte del datore di lavoro, dei dati raccolti mediante questi strumenti, in aperta violazione delle norme sulla *privacy* (peraltro non espressamente previste dalla norma statutaria)¹⁷.

Queste criticità hanno messo in luce la necessità di riforma dell'impianto normativo al fine di distinguere due profili: il primo, riferito alla compiuta disciplina delle condizioni al verificarsi delle quali l'installazione di impianto audiovisivi risulta legittima; il secondo, inerente il corretto utilizzo di dati riguardanti l'attività lavorativa registrati negli strumenti di lavoro¹⁸.

L'opera riformatrice della norma statutaria, tanto auspicata da più parti¹⁹, è stata realizzata con l'art. 23 del d.lgs. n. 151/2015 (*Jobs Act*) il quale – in attuazione dell'art. 1, co. 7, lett. f) della l. n. 183/2014²⁰ e delle norme integrative e correttive di cui all'art. 5, co. 2, del d.lgs. n. 185/2016 - ha effettuato una profonda revisione normativa dell'istituto in esame (ora rubricato "impianti audiovisivi ed altri strumenti di controllo").

Le modifiche si sono rese necessarie per via della percepita "inadeguatezza" dell'intero impianto normativo al mutato contesto in cui le aziende moderne si ritrovano ad operare, *connotato da diverse regole del mercato*

*del lavoro e dalle pressanti istanze di cambiamento derivanti dall'avvento delle tecnologie dell'ICT*²¹.

L'obiettivo di effettuare un'opera di "adeguamento" delle vecchie regole ai nuovi mezzi di lavoro (e controllo) è stato perseguito tenendo conto della necessità di continuare a "contemperare" due diverse esigenze: da un lato, la tutela della dignità del lavoratore; dall'altro lato, la salvaguardia degli interessi del datore di lavoro²².

Per risolvere le criticità dei controlli a distanza, sottoposti, per anni, ad una "prova di resistenza"²³, il legislatore ha così demarcato i limiti nell'utilizzo degli strumenti di lavoro "tecnologici", da un lato, ed ampliato nell'ambito dei nuovi mezzi tecnologici, le finalità al verificarsi delle quali è possibile effettuare il controllo a distanza dell'attività lavorativa, dall'altro²⁴.

2. Il nuovo impianto normativo: a) le procedure

Le principali innovazioni introdotte dal *Jobs Act* al vecchio impianto statutario in materia di controlli a distanza riguardano, *in primis*, l'eliminazione della disposizione che sanciva il divieto assoluto di controllo a distanza dell'attività lavorativa²⁵.

Resta fermo il controllo di tipo indiretto giacché l'attuale formulazione della norma statutaria riconosce al datore di lavoro la possibilità di effettuare controlli a distanza dell'attività lavorativa "esclusivamente" per tre finalità: per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la "tutela del patrimonio aziendale". Quest'ultima finalità, assente nella previgente versione della norma statutaria, si va ad aggiungere alle due finalità già previste dal vecchio testo della norma²⁶.

La riforma lascia immutata la possibilità, previo accordo sindacale stipulato dalle rsa (scompare il riferimento alla commissione interna) di installare impianti audiovisivi ed altri strumenti di controllo a distanza sempre per le finalità sopra dette. Tuttavia, si introduce una procedura differente a quella in esame che riguarda le imprese "pluridelocalizzate"²⁷.

Per queste imprese, l'accordo sindacale può essere stipulato, anziché dalle rappresentanze sindacali interne alle unità produttive, da organizzazioni sindacali esterne all'azienda²⁸. Il legislatore ha così replicato il modello,

già previsto per altri istituti, della «competenza sindacale concorrente e multilivello», confermando la tecnica del rinvio al contratto collettivo²⁹.

Resta ferma anche la procedura amministrativa demandata all'organo pubblico, da esperire nel caso di mancato raggiungimento di accordo sindacale. La norma prevede ora che l'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo a distanza sia preceduta da una "autorizzazione" (non più da un provvedimento emanato dall'Ispettorato del lavoro su istanza del datore di lavoro) da parte della Direzione territoriale del lavoro (DTL)³⁰. Anche in caso di procedura amministrativa è prevista una distinta disciplina per le imprese plurilocalizzate. Per queste ultime, infatti, l'autorizzazione all'installazione degli impianti audiovisivi ed altri strumenti di controllo deve essere rilasciata dal Ministero del lavoro³¹.

L'autorizzazione per l'installazione degli impianti e degli strumenti di controllo a distanza è ora "definitiva". Dal testo della norma è stata cancellata la disposizione che indicava i rimedi esperibili contro i provvedimenti adottati dall'Ispettorato del lavoro³². In caso di diniego all'autorizzazione, è possibile proporre unicamente ricorso straordinario al Presidente della Repubblica o ricorso in via giurisdizionale al TAR essendo venuta meno la possibilità di esperire il rimedio del ricorso gerarchico³³.

2.1 b) le esenzioni dai divieti: strumenti di lavoro e di registrazione di accessi e presenze

Un aspetto inedito dell'attuale testo della norma statutaria riguarda l'esclusione, dall'ambito di operatività dei controlli a distanza dell'attività lavorativa per le finalità e le procedure previste dalla norma medesima, degli strumenti utilizzati dal lavoratore per svolgere la prestazione lavorativa (strumenti da lavoro) e di quelli volti alla registrazione degli accessi e delle presenze³⁴.

Quanto ai primi, rientrano nel concetto di strumenti di lavoro unicamente i mezzi effettivamente impiegati per l'esecuzione della prestazione lavorativa, vale a dire quegli strumenti il cui funzionamento richiede una "partecipazione attiva" del lavoratore³⁵ e si pongono in un rapporto di "funzionalità" con la mansione³⁶. Sono pertanto esclusi dalla definizione di strumenti di lavoro i mezzi non

utilizzabili per la mansione³⁷.

Gli strumenti di lavoro possono essere utilizzati dal datore di lavoro per il controllo dell'attività lavorativa anche in assenza di accordo sindacale o di preventiva autorizzazione amministrativa essendo esclusi dai divieti previsti dalla norma, salvo non vengano modificati dal datore di lavoro per controllare "il lavoratore"³⁸. In questo caso, da strumento di lavoro, il mezzo diviene strumento di controllo e, quindi, rientrando nei divieti di cui alla norma in esame³⁹.

L'Autorità Garante della *Privacy*, negli anni, ha contribuito a chiarire la portata applicativa delle norme in esame, specie con riferimento ad alcuni degli strumenti di lavoro impiegati per lo svolgimento della prestazione lavorativa (internet, posta elettronica, sistemi di GPS e strumenti di videosorveglianza⁴⁰) suscettibili di abuso nell'utilizzo da parte del datore di lavoro.

Anche l'Ispettorato del lavoro ha specificato quali elementi possano considerarsi rientranti tra gli strumenti di lavoro («quegli apparecchi, dispositivi, apparati e congegni che costituiscono il mezzo indispensabile al lavoratore per adempiere la prestazione lavorativa dedotta in contratto, e che per tale finalità siano stati posti in uso e messi a sua disposizione»), fornendo utili indicazioni circa la portata applicativa della norma statutaria⁴¹.

Oltre agli strumenti di lavoro, la norma statutaria esclude dall'ambito di operatività dei divieti di controllo a distanza anche gli strumenti volti alla rilevazione di accessi e presenze⁴², intendendosi per tali i mezzi volti a registrare dati sull'accesso in azienda del lavoratore o quelli finalizzati a rilevarne la presenza sul luogo di lavoro⁴³.

Dunque, il legislatore ha operato una distinzione tra strumenti impiegati per lo svolgimento della mansione o la registrazione di accessi e presenze dagli strumenti di controllo⁴⁴, superando una delle criticità della norma.

2.2 c) *privacy e consenso del lavoratore*

Una delle novità più rilevanti introdotte dal *Jobs Act* sul tema dei controlli a distanza riguarda la previsione di una specifica disposizione sulla tutela della riservatezza e della dignità del lavoratore. La norma statutaria distingue due ipotesi: la prima, riferita alla "raccolta" di dati e informazioni

sull'attività lavorativa; la seconda, inerente "l'utilizzo" di tali informazioni per tutte le finalità connesse al rapporto di lavoro⁴⁵.

In caso di raccolta di informazioni, il trattamento dei dati è sempre consentito; nell'ipotesi di utilizzo delle informazioni sui lavoratori, la condizione posta al datore di lavoro ai fini del trattamento dei dati è, *in primis*, che sia stata fornita al lavoratore un'informazione circa le modalità d'uso degli strumenti di registrazione di tali dati⁴⁶.

La norma statutaria parla unicamente di "adeguata informativa" lasciando intendere la non rilevanza, ai fini dell'utilizzo delle informazioni, del consenso espresso in qualsiasi forma dal lavoratore. Ne deriva che, anche un mero atto unilaterale possa essere sufficiente ad informare il lavoratore circa le modalità con le quali gli strumenti sono utilizzati ed i controlli effettuati⁴⁷.

L'informazione resa al lavoratore è considerata il presupposto che legittima il trattamento dei dati personali non essendo necessaria la "preventiva acquisizione del consenso" del lavoratore interessato⁴⁸. Ai fini dell'utilizzo delle informazioni, non è sufficiente la semplice "conoscibilità" dei dati e delle informazioni da parte del lavoratore ma deve essere fornita dal datore di lavoro una prova della "conoscenza diretta" di tale elemento⁴⁹. La norma statutaria pone una ulteriore condizione per l'utilizzo delle informazioni e dei dati dei lavoratori raccolti mediante controlli, per fini disciplinari: il rispetto delle norme contenute nel d.lgs. n. 196/2003 (Codice della *privacy*), cui essa fa ora espresso rinvio⁵⁰.

Il datore di lavoro può, dunque, utilizzare le informazioni ed i dati sul lavoratore raccolti per fini legati unicamente al rapporto di lavoro, purché i lavoratori interessati siano adeguatamente informati sulle modalità d'uso degli strumenti impiegati per il controllo e sui modi con cui è esercitato il controllo medesimo. Diversamente, i dati raccolti dal datore di lavoro non sono utilizzabili⁵¹.

Da ultimo, non è possibile utilizzare informazioni raccolte in violazione della disposizione statutaria: sono inutilizzabili sia i dati raccolti mediante l'impiego di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo a distanza senza previo accordo sindacale o autorizzazione dalla DTL, sia i dati

raccolti tramite l'uso di strumenti di controllo non coerenti con le finalità previste dalla norma medesima⁵².

La presenza di una disposizione normativa sul trattamento dei dati personali sembra porre un argine al problema legato all'introduzione delle nuove tecnologie in azienda ed alla conseguente possibilità, per il datore di lavoro, di acquisire dati "sui lavoratori", utilizzandoli per fini differenti da quelli legati alla prestazione lavorativa⁵³. In questi casi, il datore di lavoro continua ad incorrere nella violazione, oltre che delle norme contenute nel Codice della *privacy*⁵⁴, delle disposizioni statutarie in tema di sanzioni penali e condotta antisindacale⁵⁵.

Occorre evidenziare che le disposizioni contenute Codice della *privacy*⁵⁶, sono destinate a subire modifiche per effetto dell'emanazione del Regolamento europeo in materia di trattamento di dati personali ora in vigore.

Quest'ultimo pone a carico del datore di lavoro, quale titolare del trattamento dei dati, una serie di obblighi circa l'utilizzo, la gestione e la raccolta di dati e informazioni, nel rispetto dei diritti della persona del lavoratore, sulla stregua dei principi di trasparenza e limitazione della finalità, previsti dalla normativa sulla *privacy*⁵⁷.

3. Controlli difensivi, occulti e tecnologici

Un altro aspetto critico del previgente impianto normativo in materia di controlli a distanza dell'attività lavorativa riguardava l'assenza di una specifica disciplina sui controlli difensivi intesi quali controlli finalizzati ad accertare «comportamenti illeciti posti in essere dai dipendenti idonei a pregiudicare beni estranei al rapporto di lavoro»⁵⁸.

Si tratta di una categoria di controllo a distanza creata dalla giurisprudenza e, quindi, frutto di un'intensa attività interpretativa caratterizzata, storicamente, da un percorso "polarizzato" su due opposti orientamenti⁵⁹. Il primo, maggioritario, volto ad escludere tali controlli dal campo di applicazione dei divieti di cui all'art. 4⁶⁰; il secondo, minoritario, teso a far rientrare tale tipologia di controlli nell'ambito dei controlli indiretti previsti dalla norma statutaria⁶¹.

Entrambi gli orientamenti poggiano sul concetto di "tutela del patrimonio aziendale".

Il primo orientamento legittima

tali controlli sulla base di una interpretazione estensiva del concetto di patrimonio aziendale, inclusiva di tutti i beni aziendali, compresa l'immagine esterna e le attività dei lavoratori⁶².

Seguendo questa impostazione, i controlli difensivi sono legittimi se volti ad accertare comportamenti illeciti tenuti dai lavoratori con riferimento alla lesione di beni diversi rispetto all'esatto adempimento dell'obbligazione contrattuale⁶³.

I controlli aventi ad oggetto comportamenti illeciti dei dipendenti lesivi di beni estranei al rapporto di lavoro, si pongono su un piano differente rispetto ai controlli a riguardanti l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro: *solo questi ultimi rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 4 e, quindi, vietati*⁶⁴.

Il controllo è legittimo perché finalizzato ad evitare «condotte illecite suscettibili di mettere in pericolo la sicurezza del patrimonio aziendale ed il regolare, corretto svolgimento della prestazione lavorativa»⁶⁵ e ciò anche solo in ragione del "sospetto" che tali comportamenti illeciti siano in corso di esecuzione⁶⁶.

La finalità della tutela del patrimonio aziendale - considerato il "nocciolo duro" del controllo difensivo⁶⁷ - legittima i controlli difensivi volti a proteggere l'azienda da «azioni delittuose da chiunque provenienti»⁶⁸, potendo questi essere effettuati anche con l'utilizzo di telecamere e altri strumenti di videosorveglianza⁶⁹ o, addirittura, con personale esterno all'azienda⁷⁰.

Si tratta dei controlli c.d "occulti" vale a dire dei controlli effettuati "ad insaputa" del lavoratore. Questo tipo di controlli è vietato sia nel caso d'installazione di impianti audiovisivi finalizzati al controllo a distanza dell'attività lavorativa (controllo diretto) sia nell'ipotesi di utilizzo di apparecchiature predisposte per le finalità previste dalla legge (controllo indiretto) ma solo se tali da controllare a distanza "il lavoratore" e non "l'attività lavorativa"⁷¹.

Il secondo orientamento, minoritario, vieta il controllo difensivo, facendolo rientrare nel campo di applicazione dell'art. 4, ricorrendo ad un'interpretazione restrittiva di patrimonio aziendale, comprensiva solo di alcuni beni (restano escluse le attività lavorative)⁷².

L'attuale impianto normativo

ha ricompreso, tra le finalità che consentono i controlli a distanza indiretti dell'attività lavorativa, la tutela del patrimonio aziendale, come ricostruito dalla giurisprudenza⁷³. Pertanto, i controlli finalizzati alla tutela dei beni aziendali contro aggressioni e comportamenti illeciti dei lavoratori sono ritenuti legittimi ed esclusi dall'ambito di operatività della norma statutaria⁷⁴.

Sembra prevalere la tesi dei controlli difensivi "in senso stretto", vale a dire dei controlli mirati ad accertare "selettivamente" le presunte condotte illecite commesse dai singoli lavoratori idonee a pregiudicare quei «beni estranei al rapporto di lavoro» cui la giurisprudenza si riferisce⁷⁵.

Si tratta di controlli che non hanno ad oggetto la prestazione lavorativa ma un comportamento illecito del lavoratore e sono posti in essere dal datore di lavoro mediante strumenti derivanti dall'ICT (Information and Communication Technologies). Questi controlli, definiti "tecnologici"⁷⁶, essendo sottratti alla disciplina statutaria, non necessitano di preventiva autorizzazione o accordo sindacale ai fini della loro installazione quando il controllo è finalizzato ad evitare un rischio "concreto" di lesione dei beni aziendali derivante da comportamenti illeciti del lavoratore⁷⁷.

4. Ruolo della procedura sindacale e tutela degli interessi collettivi

Un aspetto particolare dell'attuale formulazione della norma statutaria riguarda il coordinamento tra il ruolo svolto dalle parti sindacali nella stipula dell'accordo preventivo per l'installazione degli impianti e degli strumenti di controllo e le condizioni per il legittimo utilizzo dei dati raccolti mediante detti impianti⁷⁸.

Questo aspetto è stato di recente oggetto di una decisione della giurisprudenza di legittimità la quale ha ritenuto irrilevante, ai fini dell'installazione degli impianti audiovisivi preceduti da accordo sindacale, il consenso, espresso in qualsiasi forma, dei singoli lavoratori⁷⁹.

Ad avviso della Corte, la norma statutaria tutela un bene di natura “collettiva” e “super-individuale”, la tutela della dignità dei lavoratori, la cui protezione è assicurata dall’azione svolta delle parti sindacali le quali sono portatrici di interessi inerenti tutti i lavoratori⁸⁰.

Per i giudici, la *ratio* di affidare alle forze sindacali o ad un’ autorità pubblica, la regolazione di una simile attività risiede nel fatto che i lavoratori si configurano quali “soggetti deboli” del rapporto⁸¹. Ai singoli lavoratori non è consentito cioè porre in essere, in modo autonomo, la procedura preventiva richiesta dalla norma statutaria ai fini dell’ utilizzo degli impianti e degli altri strumenti di controllo poiché l’ eventuale consenso prestato dal singolo lavoratore può essere viziato in considerazione della posizione di “svantaggio” che, storicamente, connota tale soggetto rispetto al datore di lavoro⁸².

*La procedura sindacale risulta inderogabile anche dalle singole parti interessate. Ne deriva che, in assenza di accordo sindacale, l’ installazione dell’ impianto o dello strumento si pone in violazione alle norme statutarie*⁸³.

Analogo discorso vale per il trattamento o l’ utilizzo di dati raccolti mediante sistemi di videosorveglianza, pur se installati con il consenso dei singoli lavoratori, senza previo avvio della procedura (sindacale o amministrativa) prevista dall’ art. 4 anche tenuto conto di quanto previsto dalle linee guida dell’ Autorità Garante della *Privacy*⁸⁴.

Questa decisione segna un punto di discontinuità rispetto al precedente orientamento in base al quale risultava “illogico” considerare invalido un consenso prestato direttamente dai lavoratori rispetto a quello indirettamente espresso dalle parti sindacali⁸⁵.

In base a questa precedente ricostruzione, la violazione della norma statutaria non sussiste quando, pur in assenza di preventivo accordo sindacale è “comunque” riconosciuta la presenza di un consenso validamente espresso da parte dei lavoratori interessati⁸⁶.

Con la decisione in esame, i giudici hanno operato un’ inversione di marcia, riconoscendo una “continuità di tipo di illecito” tra vecchio e nuovo testo dell’ art. 4 con riferimento al regime sanzionatorio in caso di violazione delle disposizioni sui divieti di controlli a

distanza non preceduti da preventivo accordo sindacale⁸⁷.

5. Ancora su controlli a distanza e privacy dei lavoratori. Qualche indicazione di sintesi

Come detto, le criticità emerse nell’ applicazione del vecchio impianto normativo in materia di controlli a distanza dell’ attività lavorativa – vale a dire i confini dei controlli, specie quelli non previsti esplicitamente dalla norma (controlli difensivi) e la mancanza di disposizioni in tema di tutela della *privacy* dei lavoratori⁸⁸ - hanno indotto il legislatore ad adeguare la norma statutaria suddividendo le relative disposizioni in due profili.

Il primo, volto alla disciplina della possibilità, per il datore di lavoro, di impiegare strumenti di controllo a distanza al ricorrere di specifiche finalità, previo esperimento di due procedure tra loro alternative; il secondo, finalizzato all’ individuazione dei limiti entro i quali il datore di lavoro può accedere alle informazioni registrate dallo strumento di lavoro nonché alla definizione delle modalità di utilizzo di tali dati per fini disciplinari⁸⁹.

L’ attuale normativa, da un lato, mantiene ferma la necessità di far precedere il controllo a distanza effettuato per le finalità sopra dette da un accordo sindacale, con l’ individuazione delle condizioni al verificarsi delle quali è consentita l’ installazione di impianti di controllo della prestazione lavorativa; dall’ altro lato, lascia irrisolte altre questioni inerenti la corretta distinzione tra strumenti di lavoro e strumenti di controllo ancora oggi labile nei suoi confini⁹⁰.

Il “nocciolo duro” della questione, da cui discende la corretta applicazione futura della normativa in esame, consiste nel conciliare la possibilità di controllare l’ esatto adempimento della prestazione lavorativa, da un lato, e il legittimo utilizzo degli strumenti di lavoro, dall’ altro⁹¹.

La chiave di volta si rinviene, dunque, nell’ evitare controlli invasivi, sproporzionati e prolungati delle attività lavorative specie quando il confine tra utilizzo dello strumento di lavoro per finalità aziendali si confonde con l’ utilizzo privato di tali strumenti.

Vanno in questa direzione le nuove regole europee sulla *privacy* che rimettono agli stati membri il compito di introdurre,

con legge o mediante la contrattazione collettiva, disposizioni specifiche per la tutela dei diritti dei lavoratori, specie con riferimento al trattamento dei dati personali nell’ ambito del rapporto di lavoro⁹².

Queste regole possono far superare i problemi sinora emersi nell’ applicazione della norma statutaria (o almeno così si spera!).

* *Odcec Palermo*

1 Sulla definizione di controllo a distanza, M. Goffredo, V. Meleca, *Jobs Act e nuovi controlli a distanza*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 31, 2016, 1895.

2 Per una puntuale ricostruzione della vecchia versione della norma statutaria, si rimanda, tra gli altri, ai contributi di C. Assanti, G. Pera, *Art. 4 (Impianti audiovisivi)*, in C. Assanti, G. Pera (a cura di), *Commento allo Statuto dei diritti dei lavoratori*, Cedam, Padova, 1972, 24 ss.; U. Romagnoli, *Sub art. 4*, in G. Ghezzi, F. Mancini, L. Montuschi, U. Romagnoli (a cura di), *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Zanichelli, Modena, 1979, 28 ss.; B. Veneziani, *Sub art. 4*, in *Lo Statuto dei lavoratori, Commentario diretto da Giugni, Giuffrè*, Milano, 1979, 79 ss.; A. Bellavista, *Il controllo sui lavoratori*, Giappichelli, Torino, 1995, 73 ss.

3 Ai sensi del primo comma del vecchio testo della norma è «vietato l’ uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell’ attività dei lavoratori».

4 Sul punto, M. Miscione, *I controlli intenzionali, preterintenzionali e difensivi sui lavoratori in contenzioso continuo*, in *LG*, 8-9, 2013, 761.

5 Il secondo comma del previgente art. 4 così recitava: «Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell’ attività dei lavoratori possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna».

6 Così recita il secondo comma del previgente art. 4: «In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l’ Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l’ uso di tali impianti». Inoltre, ai sensi del successivo terzo comma dell’ art. 4, «Per gli impianti e le apparecchiature esistenti [...] l’ Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall’ entrata in vigore della presente legge, dettando all’ occorrenza le prescrizioni per l’ adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti».

7 Secondo il quarto comma del vecchio testo della norma «Contro i provvedimenti dell’ Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale».

8 Così A. Bellavista, *Il controllo sui lavoratori*, Giappichelli, Torino, 1995, 73.

9 Cfr A. Bellavista, *Il controllo sui lavoratori*, Giappichelli, Torino, 1995, 73.

10 Sulla differenza tra tipi di controllo e strumenti si veda M. Miscione, *I controlli intenzionali, preterintenzionali e difensivi sui lavoratori in contenzioso continuo*, in *LG*, 8-9, 2013, 761 ss.; M. Ricci, *I controlli a distanza dei lavoratori tra istanze di revisione e flessibilità “nel” lavoro*, in *ADL*, 2016, 760 ss.; P. Lambertucci, *Potere di controllo del datore di lavoro ne tutela della riservatezza del lavoratore: i controlli a “distanza” tra attualità della disciplina statutaria, promozione della contrattazione di prossimità e legge delega del 2014 (cd. Jobs Act)*, in *CSDLE “Massimo D’Antona. It”*, 255, 2015, 5.

11 Sul punto M. Marazza, *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, in *CSDLE “Massimo d’Antona. It”*, 300, 2016, 10.

12 Si veda C. Smuraglia, *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1967.

13 Sui limiti della norma statutaria nella sua precedente versione, I. Alvino, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell’ attività dei lavoratori nell’ intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice*

- della privacy, in *Rivista Labour and Law Issue*, Vol. 2, 1, 2016, 8.
- 14 Così I. Alvino, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, in *Rivista Labour and Law Issue*, Vol. 2, 1, 2016, 8.
- 15 Sul punto, A. Maresca, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori*, in *RIDL*, 1, 2016, 5.
- 16 Sul punto, si veda il contributo di M. D'Antona, *Intervento alla tavola rotonda su Art. 4 dello Statuto dei lavoratori ed elaboratori elettronici*, in R. De Luca-Tamajo, R. Imperiali D'Afflitto, C. Pisani, R. Romei (a cura di), *Nuove tecnologie e tutela della riservatezza del lavoratore*, Giuffrè, Milano, 1998, 208.
- 17 Sul labile confine tra strumenti di controllo e strumenti di lavoro nell'era di internet, si rimanda al contributo di K. Provenzano, *Strumenti di controllo e strumenti di lavoro, articolo 4 Legge 300 del 1970*, in *Lavoro&Confronto*, 11, 2015, 2; I. Alvino, *L'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori alla prova di internet e della posta elettronica*, in *DRI*, 4, 2014, 999.
- 18 Così P. Lambertucci, *Potere di controllo del datore di lavoro ne tutela della riservatezza del lavoratore: i controlli a "distanza" tra attualità della disciplina statutaria, promozione della contrattazione di prossimità e legge delega del 2014 (cd. Jobs Act)*, in *CSDLE "Massimo D'Antona. It"*, 255, 2015, 9.
- 19 Tra gli autori favorevoli ad una riforma dell'art. 4 si inseriscono B. Veneziani, *L'art.4, legge 20 maggio 1970 N.300: una norma da riformare?* in *RGL*, 1, 1991, 79 ss; C. Zoli, *Il controllo a distanza del datore di lavoro: l'art. 4, l. n. 300/1970 tra attualità ed esigenze di riforma*, in *RIDL*, 1, 2009, 485; P. Tullini, *Comunicazione elettronica, potere di controllo e tutela del lavoratore*, in *ADL*, 3, 2009, 3, 347.
- 20 Tale disposizione reca «la revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore». Per approfondimenti sul tema si rinvia al contributo di A. Troisi, *Il comma 7, lettera f) della legge delega n. 183/2014. Tra costruzione del Diritto del lavoro dell'era tecnologica e liberalizzazione dei controlli a distanza sui lavoratori*, in M. Rusciano, L. Zoppoli (a cura di), *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014 n. 183, C.S.D.L.E "Massimo D'Antona. It"*, 3, 2014, 117 ss.
- 21 Per approfondimenti sul rapporto tra nuove tecnologie e forme di organizzazione del lavoro si rinvia al contributo di P. Tullini, *Tecnologie della comunicazione e riservatezza nel rapporto di lavoro. Uso dei mezzi elettronici, potere di controllo e trattamento dei dati personali*, in F. Galgano (diretto da), *Trattato di diritto commerciale e diritto pubblico dell'economia*, Cedam, Padova, 2010.
- 22 Sul punto, M. Ricci, *I controlli a distanza dei lavoratori tra istanze di revisione e flessibilità "nel" lavoro*, in *ADL*, 2016, 760.
- 23 Così B. Veneziani, *L'art.4, legge 20 maggio 1970 N.300: una norma da riformare?* in *RGL*, 1991, I, 79 ss.
- 24 Cfr I. Alvino, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, in *Rivista Labour and Law Issue*, Vol. 2, 1, 2016, 4.
- 25 Tra i commentatori del nuovo testo della norma si ricordano M. T. Carinci, *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori dopo il Jobs Act (art. 23 d.lgs. 151/2015): spunti per un dibattito*, in *Labour & Law Issues*, Vol. 2, 1, 2016; A. Sitzia, *Il controllo (del datore di lavoro) sull'attività dei lavoratori: il nuovo art. 4 st. lav. e il consenso del lavoratore*, in *Labour & Law Issues*, Vol. 2, 1, 2016; R. Del Punta, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro*, in *RIDL*, 1, 2016, 77.
- 26 Ai sensi del novellato primo comma dell'art. 4, «Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale».
- 27 Il primo comma dell'attuale versione dell'art. 4 stabilisce che gli impianti e gli altri strumenti in esame «possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali».
- 28 L'art. 4, co. 1, stabilisce poi che «In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».
- 29 Così A. Maresca, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori*, in *RIDL*, 1, 2016, 513 ss.
- 30 Ai sensi del primo comma del novellato art. 4, «In mancanza di accordo [sindacale] gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro».
- 31 L'art. 4, co.1, prevede che «in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali».
- 32 Di cui al vecchio comma 4 dell'art 4, abrogato dall'art. 5, co. 2, del d.lgs. n. 183/2016. Sul punto, si rimanda al contributo di M Russo, *Quis custodiet ipsos custodes? I "nuovi" limiti all'esercizio del potere di controllo a distanza*, in *Rivista Labour & Law Issue*, Vol. 2, 2, 2016, 11.
- 33 A tal proposito si vedano le indicazioni fornite dall'Ispezzatore Nazionale del Lavoro, *Indicazioni operative sull'installazione e utilizzazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970*, Circolare n. 5 del 18 febbraio 2018.
- 34 Ai sensi del secondo comma dell'art. 4 «La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze».
- 35 Così M. Marazza, *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, in *CSDLE "Massimo d'Antona. It"*, 300, 2016, 25 ss.
- 36 Cfr M. T. Carinci, *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori dopo il "Jobs Act" (art. 23 D.Lgs. 151/2015): spunti per un dibattito*, in *Rivista Labour and Law Issue*, Vol. 1, 1, 2015, 11.
- 37 Tra gli strumenti di lavoro si possono annoverare i seguenti mezzi: telecamere e webcam installate all'interno degli edifici lavorativi; sistemi di geolocalizzazione (navigazione satellitare e sistemi di antifurto satellitare) installati su veicoli utilizzati da più lavoratori; computer fissi e portatili e tablets utilizzati senza password da più lavoratori; telefoni cellulari utilizzati senza codici personali da più lavoratori; centralino telefonico elettronico; registratori di cassa elettronici; tessere elettroniche (o strumenti assimilabili). Sul punto, M. Goffredo, V. Meleca, *Jobs Act e nuovi controlli a distanza*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 31, 2016, 1895.
- 38 Cfr M. Ricci, *I controlli a distanza dei lavoratori tra istanze di revisione e flessibilità "nel" lavoro*, in *ADL*, 2016, 760.
- 39 Così R. Del Punta, *La nuova disciplina del controllo a distanza sul lavoro (art. 23 D.Lgs. 151/2015)*, in *RIDL*, 1, 2016, 79 ss.
- 40 Si veda, a tal proposito, l'elenco degli strumenti indicati dall'Autorità Garante della Privacy, *Trattamento dei dati personali dei dipendenti*, Provvedimento del 13 luglio 2016 («servizi, software o applicativi strettamente funzionali alla prestazione lavorativa, anche sotto il profilo della sicurezza», ivi compreso «il servizio di posta elettronica offerto ai dipendenti mediante attribuzione di un account personale e gli altri servizi della rete aziendale, fra cui anche il collegamento a siti internet» nonché «i sistemi e le misure che ne consentono il fisiologico e sicuro funzionamento al fine di garantire un elevato livello di sicurezza della rete aziendale messa a disposizione del lavoratore»). Si vedano, inoltre le, *Linee guida del Garante per posta elettronica e Internet*, 1 marzo 2007 e, da ultimo, la *Newsletter su verifiche da smartphone e e-mail aziendali*, 17 febbraio 2017.
- 41 Per approfondimenti si rimanda a Ispezzatore Nazionale del Lavoro, *Indicazioni operative sull'utilizzazione di impianti GPS ai sensi dell'art. 4, commi 1 e 2, l. n. 300/1970*, Circolare n. 2 del 7 novembre 2016. In dottrina, M. Di Francesco, *Controllo a distanza e utilizzazione di impianti Gps*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 10, 2017, 585.
- 42 Tra gli strumenti volti a rilevare accessi e presenze in azienda, a titolo d'esempio, potrebbero rientrare i seguenti: tessere elettroniche, sistemi di rilevazione antropometrici, microchip sottocutanei. Sul punto, M Russo, *Quis custodiet ipsos custodes? I "nuovi" limiti all'esercizio del potere di controllo a distanza*, in *Rivista Labour & Law Issue*, Vol. 2, 2, 2016, 11 ss.
- 43 Cfr M. Marazza, *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, in *CSDLE "Massimo d'Antona. It"*, 300, 2016, 25.
- 44 Tra gli strumenti di controllo rientrano i seguenti: personal computers fissi e portatili, tablets, registratori di cassa elettronici, telefoni cellulari (semplici e smartphone), radio ricetrasmittenti, abbigliamento tecnologico con sistemi di comunicazione radiotelefonici e GPS, viacard, telepass, carte di credito. Sul punto, M. Goffredo, V. Meleca, *Jobs Act e nuovi controlli a distanza*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 31, 2016, 1895.
- 45 Ai sensi del terzo comma dell'art. 4, come aggiunto dall'art. 23 del d.lgs. n. 151/2015, «Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196».
- 46 Sul tema si vedano, tra gli altri, i contributi di A. Maresca, *Lavoro e Previdenza: Jobs Act, come conciliare potere di controllo e tutela della dignità e riservatezza del lavoratore*, Ipsoa, 22 febbraio 2016; I. Alvino, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, in *Rivista Labour and Law Issue*, Vol. 2, 1, 2016, 22.
- 47 Così P. Lambertucci, *Potere di controllo del datore di lavoro ne tutela della riservatezza del lavoratore: i controlli a "distanza" tra attualità della disciplina statutaria, promozione della contrattazione di prossimità e legge delega del 2014 (cd. Jobs Act)*, in *CSDLE "Massimo D'Antona. It"*, 255, 2015, 23.
- 48 Così M. Marazza, *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, in *CSDLE "Massimo d'Antona. It"*, 300, 2016, 25 ss.
- 49 Così I. Alvino, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, in *Rivista Labour and Law Issue*, Vol. 2, 1, 2016, 35.
- 50 E, in particolare, agli artt. 114 e 115, del Titolo VIII, Capo III, (rubricato "Divieto di controllo a distanza e telelavoro") e agli artt. 4 e 13 che, in termini generali, forniscono una definizione di "trattamento dei dati" e di "informativa". Sul punto, A. Maresca, *Lavoro e Previdenza: Jobs Act, come conciliare potere di controllo e tutela della dignità e riservatezza del lavoratore*, Ipsoa, 22 febbraio 2016.
- 51 Così M. Marazza, *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, in *CSDLE "Massimo d'Antona. It"*, 300, 2016, 25 ss.
- 52 Così P. Lambertucci, *Potere di controllo del datore di lavoro ne tutela della riservatezza del lavoratore: i controlli a "distanza" tra attualità della disciplina statutaria, promozione della contrattazione di prossimità e legge delega del 2014 (cd. Jobs Act)*, in *CSDLE "Massimo D'Antona. It"*, 255, 2015, 8.
- 53 Così M. D'Antona, *Intervento alla tavola rotonda su Art. 4 dello Statuto dei lavoratori ed elaboratori elettronici*, in R. De Luca-Tamajo, R. Imperiali-D'Afflitto, C. Pisani, R. Romei (a cura di), *Nuove tecnologie e tutela della riservatezza del lavoratore*, Giuffrè, Milano, 1998, 208 ss.
- 54 E, in particolare, degli artt. 162, co.2-ter, 171 e 172 del d.lgs. n. 196/2003. Sul punto, C. Gamba, *Il controllo a distanza delle attività dei lavoratori e l'utilizzabilità delle prove*, in *Rivista Labour & Law Issue*, Vol. 2, 1, 2016, 128 ss.
- 55 Di cui agli artt. 38 e 28 l. n. 300/1970. Così I. Alvino, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, in *Rivista Labour and Law Issue*, Vol. 2, 1, 2016, 35 ss.
- 56 Ci si riferisce al d.lgs. n. 101/2018, in vigore dal 19 settembre 2018, recante l'adeguamento del d.lgs. n. 196/2003 (Codice della privacy) al Regolamento Ue 2016/679 (GDPR), in vigore dal 18 maggio 2018.
- 57 Per approfondimenti si rimanda al contributo di A. Ingraio, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, Cacucci, Bari, 2018.
- 58 Cfr Cass., sent. n. 4746/2002; Cass., sent. 5371/2012 e Cass. sent. n. 2722/2012.
- 59 Così M. Corti, *Flessibilità e sicurezza dopo il Jobs Act. La flexicurity italiana nell'ordinamento multilivello*, Giappichelli, Torino, 2018, 133 ss.
- 60 Cfr Cass., sent. n. 4746/2002, Cass., sent. n. 2722/2012, Cass., sent. n. 10955/2015, Cass., sent. n. 22262/2016 e, da ultimo, Cass., sent. n. 26682/2017.
- 61 Cfr Cass., sent. n. 16622/2002; Cass., sent. n. 18302/2016 e Cass., sent. 19922/2016.
- 62 Sul punto, P. Lambertucci, *Potere di controllo del datore di lavoro ne tutela della riservatezza del lavoratore: i controlli a "distanza" tra attualità della disciplina statutaria, promozione della contrattazione di prossimità e legge delega del 2014 (cd. Jobs Act)*, in *CSDLE "Massimo D'Antona. It"*, 255, 2015, 11.

- 63 Così Cass., sent. n.15892/2007 e Cass., sent. n. 2722/2012.
- 64 Cfr Cass., sent. n. 22662/2016.
- 65 Cfr Cass., sent. n. 4746/2002.
- 66 Cfr Cass., sent. n. 4984/2014.
- 67 Cfr Cass., sent. n. 16622/2012.
- 68 Si veda Cass., sent. n. 20722/2010.
- 69 Così Cass., sent. n. 15892/2007.
- 70 Cfr Cass., sent. n. 16196/2009.
- 71 Cfr Cass. civ., sent. n. 1236/1983.
- 72 Sul punto, L. Cairo, *Il controllo a distanza dei lavoratori: precedenti nella giurisprudenza di teri decisi con le norme di oggi*, in *Rivista Labour Law Issue*, Vol. 2, 2016, 75 ss.
- 73 Sul punto, S. Carinci, *La giurisprudenza sui controlli difensivi e la modifica legislativa del Jobs Act per la tutela del patrimonio aziendale*, in *Bollettino ADAPT*, 2016, 2 ss.
- 74 Cfr E. Barraco, A. Sitzia, *Il problema dei "controlli difensivi" del datore di lavoro: estne saepe ius summum malitia?*, in *LG*, 10, 2010, 991; ID., *I controlli tecnologici*, in E. Barraco e A. Sitzia, *La tutela della privacy nei rapporti di lavoro*, Ipsoa, Milano, 2008, 244 ss.
- 75 Cfr Cass., sent. n. 4746/2002.
- 76 Così A. Maresca, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori*, in *RIDL*, 1, 2016, 509 ss.
- 77 Cfr S. Carinci, *La giurisprudenza sui controlli difensivi e la modifica legislativa del Jobs Act per la tutela del patrimonio aziendale*, in *Bollettino ADAPT*, 2016, 3 ss.
- 78 Sul legame tra secondo e terzo comma del nuovo testo dell'art. 4 si veda M. Marazza, *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, in *CSDLE "Massimo d'Antona. It"*, 300, 2016, 25 ss.
- 79 Così Cass., sent. n. 22148/2017.
- 80 Cfr Cass., sent. n. 22148/2017.
- 81 Come già messo in evidenza in Cass., sent. n. 22611/2012.
- 82 Cfr Cass., sent. n. 22148/2017.
- 83 Così Cass., sent. n. 22148/2017.
- 84 E, in particolare, in tema di utilizzo di dati raccolti mediante sistemi di videosorveglianza non autorizzati. Si veda, a tal proposito, Autorità Garante per la Privacy, *Relazione annuale - anno 2013*, 10 giugno 2014.
- 85 Cfr Cass., sent. n. 22611/2012.
- 86 Cfr Cass., sent. n. 22611/2012.
- 87 Sul punto, L. Failla, *E' reato installare strumenti di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, anche in presenza di un accordo sottoscritto da tutti i dipendenti*, in *Il Sole 24 Ore - Diritto* 24, luglio, 2017.
- 88 Così I. Alvino, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, in *Rivista Labour and Law Issue*, Vol. 2, 1, 2016, 33 e ss.
- 89 Cfr M. T. Carinci, *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori dopo il "Jobs Act" (art. 23 D.Lgs. 151/2015): spunti per un dibattito*, in *Rivista Labour and Law Issue*, Vol. 1, 1, 2015, 11 ss.
- 90 Cfr R. Del Punta, *La nuova disciplina del controllo a distanza sul lavoro (art. 23 D.Lgs. 151/2015)*, in *RIDL*, 1, 2016, 777 ss.
- 91 Così A. Maresca, *Lavoro e Previdenza: Jobs Act, come conciliare potere di controllo e tutela della dignità e riservatezza del lavoratore*, Ipsoa, 22 Febbraio 2016.
- 92 Di cui all'art. 88 del Regolamento europeo UE 2016/619 (GDPR). Per approfondimenti, A.C. Messina, *Trattamento dei dati nei rapporti di lavoro: il GDPR attende la nuova privacy italiana*, IPSOA, Milano, 30 maggio 2018.

WELFARE 2.0 E FORMAZIONE PROFESSIONALE: IL CCNL METALMECCANICI VALORIZZA IL CAPITALE UMANO

di Roberta Jacobone *

Il percorso ormai inoltrato verso Industry 4.0 impone agli imprenditori un maggiore dinamismo che consenta loro di stare al passo coi tempi, condizione indispensabile per una crescita nel mercato di riferimento e per non rimanere esclusi da un sistema industriale in evoluzione e sempre più esigente. Due sono i fattori principali su cui devono puntare le aziende per essere partecipi del cambiamento e non subirlo passivamente: il grado di intensità del capitale tecnologico immesso nel processo produttivo ed il grado mediamente alto di professionalità. Questo secondo fattore è fortemente legato allo sviluppo delle risorse umane aziendali, alle quali va garantito un migliore rapporto vita-lavoro nonché un'adeguata formazione professionale, che si traducono in maggiore produttività e competitività a favore dell'azienda medesima.

Il Ccnl Metalmeccanici Industria stipulato il 26 novembre 2016 è stato apripista in questo campo, uscendo dalle logiche essenzialmente retributive e dando rilievo ai due istituti che valorizzano il capitale umano in azienda: il welfare contrattuale e la formazione professionale. E' evidente l'intenzione di spostarsi da un concetto di puro costo della manodopera a quello di valorizzazione ed investimento sulle persone. Per il welfare aziendale, regolamentato dall'art. 17 sezione Quarta, titolo IV, il 2018 è già il secondo anno di applicazione imposta dal Ccnl. Nell'accordo del 27 febbraio

2017 infatti le parti sociali hanno concordato la concessione di flexible benefits aggiuntivi a tutti i dipendenti delle aziende appartenenti al settore metalmeccanico, costituiti non da denaro ma da beni o servizi. I datori di lavoro pertanto hanno dovuto affrontare un nuovo concetto di "retribuzione in natura" sconosciuto soprattutto alle PMI, e già nella busta paga di giugno 2017 avevano erogato un benefit aggiuntivo di euro 100 rappresentato da beni o servizi, diventato di euro 150 nel 2018 e che salirà a euro 200 per il 2019. Questi valori aggiuntivi vanno garantiti ai dipendenti in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31/12, titolari di rapporti a tempo indeterminato oppure a tempo determinato purché abbiano maturato almeno 3 mesi in azienda.

Tenuto conto delle cifre fissate dal contratto, che rientrano nell'esenzione fiscale per i beni nel limite di euro 258,23 previsto dall'art. 51 comma 3 del Tuir, soprattutto le PMI poco strutturate hanno scelto di erogare i benefits con dei buoni spesa o carburante, sempre graditi dai dipendenti perché facilmente fruibili. Le imprese che non potevano più utilizzare questa comoda opportunità, per aver già raggiunto in altro modo il limite esentasse suddetto, o quelle più strutturate, hanno introdotto o ampliato un sistema di welfare che consentisse ai lavoratori di utilizzare dei servizi legati a finalità di educazione, ricreazione, istruzione, assistenza sociale e sanitaria, culto, come indicati nell'art. 100, 1° comma del Tuir. I lavoratori inoltre possono sempre scegliere di destinare tali benefits all'incremento dei fondi previdenziali ed assistenziali del settore (Cometa e MetaSalute) fermo restando che il costo a carico del datore di lavoro non può superare i valori dei

EBi ASP
Ente Bilaterale Autonomo Settore Privato

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

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

benefits come sopra indicati. Ma in merito alla valorizzazione delle risorse umane il Ccnl dei Metalmeccanici non si è fermato qui e nella sezione Quarta, titolo VI, art. 7 ha introdotto per primo una novità assoluta per il panorama aziendale italiano: il diritto dei lavoratori alla formazione professionale. Se con il welfare aziendale si punta a gratificare i dipendenti dando maggiore valore alla busta paga attraverso beni e servizi, con la formazione obbligatoria lo scopo primario è quello di identificare le competenze da sviluppare per aumentare la competitività aziendale e la professionalità delle persone occupate nei processi aziendali. L'art. 7 individua nel 1° gennaio 2017 l'inizio del triennio di riferimento in cui i datori di lavoro dovranno indirizzare i lavoratori a tempo indeterminato in percorsi di formazione di 24 ore pro-capite, inserendoli in progetti aziendali oppure aderendo a progetti territoriali o settoriali. A tale scopo con l'accordo del 12 luglio 2018 le parti sociali, mediante la Commissione nazionale per la formazione e l'apprendistato, costituita ad hoc, hanno individuato le azioni da promuovere per attuare il diritto alla formazione continua ed hanno diffuso le aree tematiche ritenute prioritarie per il settore metalmeccanico. Nei due allegati al suddetto accordo c'è un elenco esemplificativo delle competenze trasversali, digitali, tecniche e gestionali, che spaziano dall'area soft skills all'informatica, dall'area industria 4.0 alla contabilità e finanza, nonché area produzione, qualità, marketing e vendite. Seguono poi le esemplificazioni di alcuni percorsi specifici per le varie aree identificate, allo scopo di orientare il datore di lavoro sui contenuti da sviluppare, le figure da potenziare e gli obiettivi da raggiungere nelle diverse aree.

I lavoratori che entro la fine del 2018 non siano stati coinvolti in progetti formativi aziendali, potranno attivarsi per richiedere ed ottenere dal datore di lavoro le 24 ore spettanti e partecipare, anche esternamente, ad iniziative di formazione continua. Tale formazione potrà essere di tipo professionalizzante realizzata ancora dall'azienda o, in subordine, finalizzata all'acquisizione di competenze linguistiche, digitali, tecniche o gestionali organizzate da enti accreditati, istituti formatori

e Università. Il lavoratore, per esercitare il suo diritto, dovrà fare richiesta anticipata al datore di lavoro, informandolo dell'iniziativa esterna a cui intende partecipare e producendo la documentazione necessaria. Da una attenta lettura dell'art. 7, comma 4 del Ccnl, sembra però che il lavoratore debba partecipare prioritariamente alle attività formative organizzate in azienda e, solo in mancanza di queste, possa orientarsi sulle competenze trasversali che, in ogni caso, devono essere impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda. E' consigliabile pertanto che il datore di lavoro entro il 31 dicembre 2018 dia puntuale comunicazione delle iniziative formative previste in azienda per il 2019, affinché i lavoratori interessati possano far valere il loro diritto senza doversi attivare per partecipare a corsi esterni. Per le attività formative a favore dei richiedenti, il datore di lavoro sosterrà direttamente costi fino ad un massimo di euro 300, integrando anche con risorse private o pubbliche che egli abbia a disposizione, ma si ritiene che tale somma non vada impiegata per il dipendente che scelga di non usufruire dei corsi aziendali, ritenuti prioritari. Inoltre, delle 24 ore pro capite da concedere ai lavoratori che ne facciano richiesta, 2/3 rimarranno a carico dell'azienda mentre 1/3 saranno a carico del lavoratore. Ciò comporta che, a seconda della modalità organizzativa del corso esterno, il lavoratore per la parte di orario a suo carico potrà utilizzare il suo tempo libero oppure fruire di permessi retribuiti qualora la partecipazione coincidesse con orario di lavoro. L'individuazione dei corsi formativi da proporre ai dipendenti rappresenta un'importante attività aziendale da condividere con i propri collaboratori ed eventualmente con le Rsu/Rsa, per incrociare le esigenze di crescita aziendali con le professionalità lavorative da sviluppare. Al pari degli strumenti di welfare, un coinvolgimento dei lavoratori anche sulle scelte da fare in ambito formazione può contribuire ad alzare il livello di soddisfazione in azienda, con risultati positivi per tutti.

* Odcec Cremona

LICENZIAMENTO TARDIVO E REINTEGRA: RISCHI DI DECADENZA

di Paolo Galbusera* e Andrea Ottolina*

L'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970) fissa quella che è la procedura da seguire prima di irrogare qualsiasi sanzione disciplinare diversa dal rimprovero verbale, compreso quindi il licenziamento per giusta causa. Nello specifico, la norma dispone che il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza che questi abbia potuto fornire le proprie giustificazioni nel termine di cinque giorni dalla contestazione. Trascorsi quindi i cinque giorni concessi al lavoratore per presentare le proprie difese, il datore di lavoro può procedere con la comminazione della sanzione disciplinare.

A questo proposito, la norma in esame non prevede alcun termine entro il quale il datore di lavoro debba adottare il provvedimento e, di conseguenza, quasi tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro sopperiscono a questa mancanza introducendo uno specifico termine di decadenza, decorso il quale le giustificazioni del lavoratore si intendono accolte. Ma quali sono le conseguenze nel caso in cui il datore non rispetti il termine di decadenza fissato dalla contrattazione collettiva e proceda comunque con la comminazione del licenziamento per giusta causa? Sul punto, una recente sentenza della Corte di cassazione (la n. 21569 del 3.9.2018) ha precisato che un simile licenziamento non deve considerarsi semplicemente inefficace per il mancato rispetto di un termine procedurale e dunque per motivi solo formali (con conseguente applicazione, in regime di tutela reale, delle conseguenze meramente risarcitorie di cui al co. 6 dell'art. 18 Statuto dei lavoratori, cioè un risarcimento tra le 6 e le 12 mensilità), ma deve essere dichiarato **illegittimo per l'insussistenza del fatto contestato**, per avere il datore di lavoro accolto le giustificazioni del dipendente. In questo caso, quindi, è applicabile la **tutela reintegratoria** prevista dal co. 4 dell'art. 18 (reintegra, che equivale a 15 mensilità, oltre ad un risarcimento non superiore a 12 mensilità).

Sottolineata l'importanza del rispetto del termine di decadenza fissato dalla contrattazione collettiva, si ritiene utile chiarire un aspetto pratico che può ingenerare qualche dubbio: in caso di comminazione del licenziamento a mezzo raccomandata a.r., il suddetto termine di decadenza si intende rispettato al momento della consegna della lettera al servizio postale e quindi della spedizione, oppure solo nel momento successivo in cui la stessa viene consegnata al lavoratore? A questo proposito, la pacifica giurisprudenza della Corte di cassazione, ispirandosi a principi fissati in precedenza dalla Corte costituzionale, ha ampiamente chiarito che, in presenza di una dichiarazione recettizia (quale il licenziamento) sottoposta a termine di decadenza, vi è una **scissione degli effetti in capo al dichiarante e al destinatario della dichiarazione**: l'atto, quindi, ha efficacia nel momento in cui viene a conoscenza del destinatario, mentre l'effetto di impedimento della decadenza si collega, per quanto riguarda il notificante, al momento della consegna del plico all'ufficiale giudiziario o al servizio postale.

Nel caso quindi un contratto collettivo imponga al datore di lavoro l'onere di intimare la sanzione disciplinare, a pena di decadenza, entro un certo termine dalla data di ricezione delle giustificazioni fornite dal lavoratore, tale termine deve intendersi rispettato per il solo fatto che il datore di lavoro abbia tempestivamente manifestato la volontà di irrogare la sanzione (ad esempio provvedendo alla spedizione della raccomandata a.r. contenente la lettera di licenziamento), a nulla rilevando che tale dichiarazione recettizia sia portata a conoscenza del lavoratore successivamente alla scadenza di quel termine.

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



LO SCOPO DEL FONDO ALTERNATIVO DELL'ARTIGIANATO

di *Andrea Pietralunga**

Il Titolo II del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 “*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*” istituisce e regola i Fondi di solidarietà il cui scopo è quello di assicurare una tutela ai lavoratori in costanza di rapporto di lavoro. Tutti i Fondi di solidarietà, istituiti con il d.lgs. 148/2015, assicurano prestazioni in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa dovuta ad eventi transitori, di mercato nonché riorganizzazione e crisi aziendale e sono “finanziati” mediante contributi a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori del settore.

Esistono tre tipologie di Fondi di solidarietà:

- (sigla F.S.B.) fondo di solidarietà bilaterale (art. 26)
- (sigla F.S.B.A) fondo di solidarietà bilaterale alternativi (art. 27);
- (sigla F.I.S.) fondo residuale (art. 28) che dall'1 gennaio 2016 è meglio noto come fondo di integrazione salariale (art.29)

Sia il F.S.B. sia il F.I.S., rientrano nell'ambito delle gestioni dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps). In particolare entrambi i fondi sono gestiti da un comitato nominato con decreto del Ministero del lavoro, e, come per il F.S.B.A che però ha una gestione settoriale esterna all'Inps, hanno l'obbligo del pareggio di bilancio, ne deriva che non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità. Ogni organismo bilaterale ha un proprio patrimonio formato dai contributi degli aderenti, più precisamente dei lavoratori e dei datori di lavoro, che sono tenuti al versamento di quote contributive differenziate a seconda del tipo di organismo. Con il riordino dei Fondi di solidarietà il Legislatore ha attuato un processo di riforma degli ammortizzatori sociali, sopperendo alla diminuzione delle tutele pubbliche mediante l'introduzione di un sistema finanziato esclusivamente dalle aziende che occupano mediamente più di 5 dipendenti o più di 15 nel caso del F.I.S.. Il finanziamento risulta estremamente frammentato, infatti si

passa dall'aliquota di contribuzione ordinaria dello 0,45%, calcolata sulla retribuzione imponibile, di un F.S.B. (di cui 2/3 a carico del datore e il rimanente 1/3 a carico del dipendente), all'aliquota dello 0,60%, di cui lo 0,45% a carico del datore e lo 0,15% a carico del dipendente di un F.S.B.A, per concludere con la contribuzione prevista per il F.I.S. dello 0,45% fino a 5 dipendenti e dello 0,65% se la media dei dipendenti è superiore a 15 (2/3 datore e 1/3 dipendente).

Se si analizza il F.S.B.A, per ora applicabile al settore della somministrazione di lavoro e dell'artigianato, ad oggi risulta operativo il **Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo dell'Artigianato** istituito con gli accordi interconfederali sottoscritti da CONFARTIGIANATO IMPRESE, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI e da CGIL, CISL, UIL in attuazione della legge 28 giugno 2012, n. 92 “*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*” e dell'art. 27 del d.lgs. 148/2015. Lo scopo di questo nuovo Fondo è quello di garantire, ai dipendenti del comparto artigiano, gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro in sostituzione della cassa integrazione in deroga. La tutela a sostegno del reddito, è condizionata alla riduzione o sospensione dell'attività lavorativa ed al preventivo versamento contributivo dello 0,60% calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali ripartito tra datore di lavoro e lavoratore nella misura già accennata in precedenza. Il versamento del contributo deve avvenire mediante il modello F24 e il contributo calcolato dovrà essere riportato anche nel modello UNIEMENS mensile.

Inizialmente, precisamente dal 1° gennaio 2016, l'aliquota complessiva dovuta per la contribuzione ordinaria di finanziamento era pari allo 0,45% calcolata sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali, a cui andava aggiunto il contributo dell'ente bilaterale EBNA (Ente Bilaterale Nazionale dell'Artigianato) per euro 99,45 (7,65 per 13 mensilità). Dal 1° luglio 2016, tale l'aliquota è stata aumentata allo 0,60% fermo restando gli importi dovuti all'EBNA.

La contribuzione è dovuta per tutti i lavoratori dipendenti sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato



DK PAGHE. UN SOFTWARE PER DUE.

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

apprendisti compresi, mentre non è dovuta per i lavoratori a domicilio, i dirigenti e per i lavoratori che operano nell'edilizia. Il d.lgs. 148/2015 individua tra i soggetti obbligati all'iscrizione e conseguentemente alla contribuzione, le aziende del settore artigianato il cui numero di dipendenti occupati sia mediamente superiore a 5, senonché CONFARTIGIANATO IMPRESE, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI e le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL con l'Accordo del 10 dicembre 2015 eliminavano il predetto limite, allargando l'iscrizione a tutte le aziende anche con meno di 6 dipendenti, coprendo, di fatto, tutta la platea del comparto artigiano. Ai professionisti che assistono aziende artigiane potrebbe essere utile redigere una check-list al fine di verificare la regolare contribuzione aziendale, i termini del regolamento del Fondo per l'erogazione delle prestazioni nonché accertare la sussistenza delle prescrizioni obbligatorie per legge al fine di ottenere le prestazioni dal Fondo. La check-list potrebbe essere strutturata come di seguito:

1. regolare contribuzione al Fondo da parte dell'impresa dal 1 Gennaio 2016 o data successiva se l'impresa è stata costituita successivamente;
2. anzianità aziendale del dipendente di almeno 90 giorni di calendario;
3. verbale di accordo sindacale che deve esser sottoscritto prima dell'inizio della sospensione dal lavoro;
4. disponibilità finanziaria del Fondo;
5. esaurimento biennio mobile;
6. preventivo utilizzo dei sistemi di flessibilità e ferie residue anno precedente.

L'analisi della check-list ha la finalità di evitare la sospensione delle liquidazioni o, ancora peggio, il rigetto della domanda; domanda che andrà presentata mediante sistema informatico entro 30 giorni dalla sottoscrizione del verbale di cui al punto 3. Alla domanda dovrà essere allegato l'accordo sindacale e il LUL del mese precedente. Alla fine di ciascun mese, l'azienda provvederà a rendicontare al Fondo le giornate di lavoro non prestate dai lavoratori destinatari della prestazione. La mancata comunicazione determinerà il mancato pagamento della prestazione.

Il Fondo, come disposto dell'art. 27 c. 3 del d.lgs. 148/2015, assicura almeno una delle seguenti prestazioni:

- a) un assegno ordinario di 13 settimane nel biennio mobile pari all'80% della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate per eventi di crisi aziendale transitorie, eventi climatici e/o di mercato;
- b) un assegno di solidarietà di 26 settimane in un biennio mobile pari all'80% della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate per eventi di riorganizzazione aziendale.

Entrambe le prestazioni sono soggette al limite di sbarramento mensile di euro 982,40 come per l'integrazione salariale ordinaria. Al datore di lavoro compete anche il versamento della contribuzione correlata per i periodi in cui è intervenuto il Fondo; contribuzione correlata che sarà determinata dall'Inps e di cui sarà possibile ottenerne il rimborso da parte del Fondo.

Stante la finalità perseguita dai Fondi di solidarietà bilaterali alternativi in merito alla realizzazione, ovvero integrazione, del sistema di tutele a sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, va segnalato che l'art. 32, c. 2 del d.lgs. 148/2015 ha previsto la possibilità di erogare prestazioni aggiuntive (in aggiunta all'assegno ordinario e di solidarietà) per il sostegno del reddito volte a perseguire specifiche finalità. Tale facoltà è stata poi recepita e inserita nell'articolo 3 dello statuto costitutivo del Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo dell'Artigianato.

**Odcec Parma*



CONSIDERAZIONI SULL'APPALTO E LA CONNESSA RESPONSABILITA' SOLIDALE

di Pietro Aloisi Masella

Negli ultimi anni il numero di imprese che esternalizzano una o più fasi del proprio ciclo produttivo, utilizzando lo strumento giuridico del contratto di appalto, è notevolmente aumentato. L'appalto è il contratto con cui l'appaltatore realizza un'opera o un servizio a proprio rischio e attraverso l'utilizzo di mezzi propri, per conto di un committente, che verserà un corrispettivo in denaro all'appaltatore.

Ormai con sempre maggiore frequenza è possibile osservare come più imprese collaborino alla realizzazione di un prodotto o di un servizio. Specializzarsi su una fase del ciclo produttivo consente non solo un'ottimizzazione delle risorse e una gestione più flessibile della produzione ma anche, in alcune circostanze, la possibilità di beneficiare di regimi agevolati riservati ad aziende di ridotte dimensioni. In tali circostanze l'appalto può rivelarsi estremamente vantaggioso per le aziende coinvolte ma è necessario che committente e appaltatore si muovano con prudenza all'interno dei limiti previsti dalla normativa. Non è infrequente che sotto la veste del contratto di appalto si nascondano fenomeni di abuso e di illegalità. Due sono i rischi fondamentali che si celano dietro il contratto di appalto:

- 1) la non genuinità dell'appalto;
- 2) la solidarietà tra appaltante e appaltatore.

GENUINITA' DELL'APPLATO

L'art. 29 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30" Legge Biagi, definisce gli elementi che contraddistinguono il contratto di appalto e stabilisce che l'appalto si distingue dalla somministrazione di lavoro perché nell'appalto l'appaltatore gestisce l'organizzazione dei mezzi per l'esecuzione dell'opera o del servizio, mentre il somministratore mette solo a disposizione la manodopera senza occuparsi minimamente dell'organizzazione del lavoro e dei

mezzi per il suo svolgimento. In sostanza, il contratto di appalto ha ad oggetto un'obbligazione di risultato, con cui l'appaltatore assume, con una propria organizzazione, il compito di far conseguire al committente il risultato promesso, mentre la somministrazione di lavoro ha ad oggetto una tipica obbligazione di mezzi, attraverso la quale l'Agenzia per il lavoro si limita a fornire prestazioni lavorative organizzate e finalizzate dal committente.

La Corte di cassazione con sentenza n. 12357/2014 ha stabilito il principio in base al quale, quando sotto lo schema giuridico dell'appalto, l'appaltatore si limita ad assumere e retribuire i dipendenti, utilizzando le attrezzature ed i capitali messi a disposizione dal committente e, quest'ultimo, consegue le prestazioni di lavoro senza accollarsi il carico fiscale e previdenziale dei lavoratori, si palesa un'interposizione fittizia di manodopera. La sentenza specifica espressamente che, affinché si configuri l'ipotesi di intermediazione illecita, non è necessario che l'impresa appaltatrice sia fittizia, infatti, il rischio economico e l'autonomia di organizzazione sono del tutto irrilevanti una volta accertata l'estraneità dell'appaltatore all'organizzazione e direzione del lavoratore nell'esecuzione dell'appalto.

Il Consiglio di Stato con sentenza n. 1571/2018 ha confermato ed evidenziato, in maniera puntuale, gli indici sintomatici della non genuinità di un affidamento formalmente qualificato come "appalto", ma che in realtà dissimula una somministrazione di personale. Gli elementi valutati dal Consiglio di Stato per attestare il carattere fittizio dell'appalto sono i seguenti:

- **prestazioni richieste dal committente:** devono essere servizi e non un mero numero di ore di lavoro annue. Questo dato dimostra che il committente vuole solo integrare il proprio personale interno;
- **strumenti e attrezzature:** laddove quest'ultimi sono forniti esclusivamente dalla ditta committente, non possiamo parlare di appalto di servizi;
- **ambito delle attività:** le attività appaltate devono essere qualificabili come un'autonoma attività imprenditoriale. All'interno del contratto

di appalto deve essere evidenziato, da parte dell'impresa appaltatrice, il progetto tecnico da cui emergono le modalità organizzative di svolgimento del servizio;

- **coordinamento tra le imprese:** indice sintomatico dell'appalto sono le modalità di coordinamento tra le imprese interessate, in modo da escludere commistioni, interferenze o sovrapposizioni tra le due realtà organizzative;
- **competenze:** elemento determinante per valutare il discrimine tra un appalto genuino e una somministrazione di personale è la mancanza, da parte del personale della ditta appaltatrice, di un patrimonio di conoscenze e di pratiche maggiori rispetto alla mera capacità professionale dei lavoratori già impiegati presso la società committente, tale da far emergere un apporto qualitativo specifico riconducibile all'appalto di servizio;
- **potere direttivo:** l'appalto genuino passa anche per la gestione dei lavoratori in capo all'appaltatore. Le direttive, dunque, non dovranno essere emanate dal committente. Proprio il criterio dell'effettivo esercizio del potere di organizzazione e di direzione, da parte dell'appaltatore o del committente, assume valore decisivo al fine di valutare la genuinità o meno dell'appalto (vedi Cassazione n. 7796 del 27 marzo 2017);
- **rischio di impresa:** in capo alla ditta appaltatrice, che si palesa attraverso la presenza di investimenti a carico dell'appaltatore, il quale si fa carico dei costi per l'acquisto e l'organizzazione dei mezzi strumentali alla esecuzione della prestazione richiesta; un apporto di capitale diverso da quello per sostenere il costo del lavoro, ovvero di know-how e beni immateriali in concreto forniti dall'appaltatore; l'evidenziazione nel contratto di appalto che il compenso richiesto attiene al servizio offerto e non alle ore di lavoro prestate; la presenza di una copertura assicurativa a tutela degli infortuni subiti dai dipendenti.

Pertanto al fine di scongiurare il rischio di incorrere nella violazione di intermediazione illecita di manodopera, una situazione illegittima che l'ordinamento espressamente sanziona, consentendo peraltro al lavoratore impiegato irregolarmente di rivolgersi al

Giudice perché stabilisca un rapporto di lavoro subordinato con committente, è necessario che tra l'appaltante e l'appaltatore si definiscano nettamente i ruoli e le responsabilità.

SOLIDARIETA' TRA APPALTANTE E APPALTATORE

Al fine di tutelare i lavoratori utilizzati nel contratto di appalto, è stato previsto il principio della responsabilità solidale dell'appaltatore e dell'appaltante per la corresponsione delle retribuzione ed il pagamento dei contributi previdenziali, entro il termine di due anni dalla cessazione del contratto di appalto. Bisogna sottolineare a tal proposito, che la "Riforma Fornero" era intervenuta prevedendo che tale solidarietà potesse essere derogata dai contratti collettivi nazionali, ma il decreto-legge 17 marzo 2017, n. 25 "Disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio nonché per la modifica delle disposizioni sulla responsabilità solidale in materia di appalti" ha escluso tale possibilità ed ha anche soppresso la possibilità per il committente di eccepire il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore o del subappaltatore. La previgente disciplina infatti prevedeva che se il committente, eccepiva, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore e dei subappaltatori, i lavoratori o gli stessi enti previdenziali ed assicurativi dovevano prima tentare di escutere il patrimonio dell'appaltatore e, solo in caso di tentativo infruttuoso, potevano rivolgersi al committente. Oggi, invece, lavoratori ed Enti possono liberamente



scegliere di agire direttamente in giudizio nei soli confronti del committente e di chiedere direttamente nei suoi confronti il pagamento di quanto loro dovuto dall'appaltatore. Quindi, in caso di appalto di opere o di servizi, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, il committente è obbligato in solido con l'appaltatore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto. Il committente che ha pagato quanto dovuto dall'appaltatore, ha comunque la possibilità di agire in via di regresso nei confronti di quest'ultimo.

La responsabilità solidale negli appalti rappresenta un rischio importante da tenere in grande considerazione, in quanto può comportare, in capo al committente, costi e spese non preventivati.

E' certamente fondamentale, seppur non sufficiente, che il committente inserisca nel contratto di appalto strumenti e procedure di controllo al fine di verificare la correttezza dei pagamenti e dei trattamenti retributivi e contributivi da parte dell'appaltatore, oltre che idonee garanzie da parte di quest'ultimo in caso di rivendicazioni da parte dei propri dipendenti e collaboratori. Inoltre, il committente farebbe meglio a stipulare contratti di appalto solo con appaltatori che applichino ai propri lavoratori i Ccnl sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative del settore di appartenenza ed evitare di rivolgersi ad appaltatori che applichino contratti stipulati da organizzazioni di dubbia o nulla rappresentatività facilmente oggetto di controversie.

* *Odcec Roma*

CONCORRENZA SLEALE E STORNO DI DIPENDENTI

di *Cristina Carati* e Daniele Colombo**

L'assunzione di più lavoratori altamente specializzati da parte di un'azienda concorrente costituisce concorrenza sleale per storno di dipendenti specie se i lavoratori sono stati assunti e formati nel tempo da parte dell'azienda di provenienza. E' questo il principio contenuto nella sentenza depositata dal Tribunale di Macerata lo scorso 30 luglio. Tale decisione di merito offre l'occasione per tornare a parlare della concorrenza sleale per storno di dipendenti, soprattutto con riferimento ai presupposti richiesti dalla giurisprudenza di merito e di legittimità per la sussistenza della fattispecie. Il caso prende le mosse da un ricorso in via d'urgenza depositato da una società di capitali per condotte di concorrenza sleale tenute dalla resistente nell'attività di produzione e commercializzazione di articoli di pelletteria attraverso l'esercizio di un opificio industriale di produzione articoli di pellame nel medesimo comune ove ha sede l'impresa ricorrente. Nello specifico, attraverso lo storno di otto dipendenti già formati ed altamente specializzati e già alle dipendenze della ricorrente (per la durata media di circa 13 anni). Nell'accogliere il ricorso il Tribunale ripercorre i principi ed i presupposti richiesti dalla giurisprudenza di legittimità per integrare la fattispecie della concorrenza sleale per storno. In particolare, la concorrenza sleale "... non può mai derivare dalla mera constatazione di un passaggio di collaboratori (cosiddetto 'storno di dipendenti') da un'impresa ad un'altra concorrente, né dalla contrattazione che un imprenditore intrattenga con il collaboratore del concorrente, attività in quanto tali legittime essendo espressione dei principi della libera circolazione del lavoro e della libertà di iniziativa economica..." ma deve essere connotata anche da una sorta di animus nocendi, che da Cass.

20228/13 viene individuato nelle condotte contraddistinte da ulteriori elementi fattuali quali: a) la quantità dei soggetti stornati; b) la portata dell'organizzazione complessiva dell'impresa concorrente; c) la posizione che i dipendenti stornati rivestivano all'interno dell'azienda concorrente; d) la scarsa fungibilità dei dipendenti; e) la rapidità dello storno; f) il parallelismo con l'iniziativa economica del concorrente stornante; in altre parole, non sono illecite le attività di concorrenza, ma solo quelle caratterizzate dall'intento di nuocere al concorrente (prevalente rispetto a quello ordinario di acquisizione di quote di mercato o di clientela sottraendole ad altri imprenditori) ovvero di acquisire conoscenze e vantaggi imprenditoriali (in fase di ideazione di prodotti, di loro produzione, commercializzazione e vendita) propri di un'azienda concorrente. Fatta questa premessa il Tribunale passa ad analizzare il caso concreto, ritenendo che risultino presenti tutti gli elementi della fattispecie sopra richiamati. La composizione ed elevata specializzazione della forza-lavoro stornata, che costituiva l'intera forza-lavoro della resistente, nonché la conoscenza che, al momento dell'assunzione, la resistente aveva della elevata specializzazione dei lavoratori stornati, oltre che dell'elevata e proficua capacità lavorativa (desumibile se non altro dai lunghi anni trascorsi alle dipendenze della ricorrente) dei lavoratori, anche alla luce della circostanza che gli stessi erano già stati formati in precedenza dalla ricorrente. Tali elementi fanno ritenere integrata la fattispecie, nonostante non vi sia prova del danno dell'accaparramento di quote di mercato con relativa diminuzione di quelle dell'impresa ricorrente, circostanza quest'ultima rilevante ai soli fini della quantificazione del danno e non anche della sussistenza dell'illiceità della condotta.

* *Avvocato in Milano*



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
 AREA LAVORO

MALATTIA, DEGENZA OSPEDALIERA, MATERNITÀ E CONGEDO PARENTALE DEI LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA INPS

di Emanuela Corbella

Cosa succede in caso di malattia, ricovero ospedaliero, maternità e congedo parentale ai lavoratori/lavoratrici iscritti alla Gestione separata Inps? Non hanno diritto ad alcuna indennità perché non sono lavoratori dipendenti? Non è proprio così!

Già la legge 27 dicembre 2006, n. 296 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)" aveva introdotto la tutela per i lavoratori a progetto/co.co.co. iscritti alla Gestione separata Inps nel caso di malattia di durata superiore a 4 giorni, per cui avevano diritto ad una indennità giornaliera a carico dell'istituto; successivamente con il decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201 "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici", convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, Legge Fornero, per gli eventi morbosi verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2012 si è estesa tale tutela anche ai lavoratori liberi professionisti con partita Iva ma privi di una cassa professionale di previdenza. La circolare 77/2013 Inps ha poi precisato che ne hanno diritto tutti i lavoratori iscritti alla Gestione separata Inps di cui all'art. 2, c. 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335 "Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare", cioè quelli tenuti al versamento dell'aliquota piena. Ad oggi sono quindi rimasti esclusi solo i lavoratori autonomi titolari di pensione o iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria.

La legge 22 maggio 2017, n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", cosiddetto Jobs Act degli Autonomi, con l'art.8 c. 10, ha modificato ancora l'istituto della tutela dal punto di vista sociale di questa categoria di lavoratori modificando, introducendo e rafforzando le tutele contro gli infortuni, la maternità, la malattia e la degenza ospedaliera. Le indennità

riconosciute al lavoratore iscritto alla Gestione separata erano due: una nel caso di degenza ospedaliera ed una in caso di malattia; con la legge 81/2017 si è equiparata la malattia alla degenza ospedaliera.

I lavoratori iscritti alla Gestione separata hanno diritto al trattamento di malattia se:

- risultano accreditati almeno 3 mesi di contributi nella Gestione separata, nei 12 mesi che precedono la data di inizio della malattia;
- nell'anno solare che precede la data di inizio della malattia, il reddito del lavoratore soggetto a contribuzione non supera il 70% del massimale contributivo annuo (il massimale è pari a 101.427 euro nel 2018);
- l'attività lavorativa risulta in corso al momento del verificarsi della malattia;
- c'è un'effettiva astensione dal lavoro durante il periodo indennizzato.

Poiché per il 2018 la base imponibile sulla quale calcolare il minimale contributivo è pari a 15.710 euro, il lavoratore ha 3 mesi di contributi se risultano versati:

- almeno 1.344,38 euro ($15.710 \times 34,23\% : 12 \times 3$), se co.co.co. o parasubordinato in generale, (l'aliquota è il 34,23%);
- almeno 1.010,15 euro ($15.710 \times 25,72\% : 12 \times 3$) se libero professionista, (l'aliquota è il 25,72%).

La misura dell'indennità di malattia si calcola invece così:

- si prende a riferimento il massimale contributivo annuo;
- lo si divide per 365;
- si moltiplica il massimale giornaliero così ottenuto per le diverse misure percentuali, a seconda del numero di mensilità di contribuzione accreditate nei 12 mesi precedenti la data della malattia, comunque non inferiore a 3 mensilità e precisamente:
 - 4%, se risultano accreditate da 3 a 4 mensilità;
 - 6% se risultano accreditate da 5 a 8 mensilità;
 - 8% se risultano accreditate da 9 a 12 mensilità.

Per esempio, se il lavoratore può far valere 7 mesi di contribuzione, la sua

indennità giornaliera di malattia sarà: $101.427 : 365 \text{ giorni} \times 6\% = 16,6729$; se il lavoratore può far valere solo 2 mensilità non ne avrà invece diritto.

L'importo della indennità giornaliera raddoppia nel caso di degenza ospedaliera e spetta anche per le festività, fino al raggiungimento del limite indennizzabile per evento morboso o per anno solare.

Il collaboratore, per ottenere l'indennità, come avviene per il lavoratore dipendente, deve richiedere il certificato di malattia al proprio medico curante, che lo deve trasmettere telematicamente all'Inps. Se il lavoratore ha un rapporto parasubordinato, deve inviare entro 2 giorni al proprio committente l'attestato di malattia. In caso di invio non giustificabile oltre il termine di cui sopra si perde l'indennità relativamente alle giornate di ritardo. Il collaboratore deve poi presentare domanda di indennità di malattia all'Inps entro un anno. La domanda può essere inoltrata tramite:

- portale web dell'Inps, se si possiedono le credenziali d'accesso (Pin dispositivo, Spid, carta nazionale dei servizi Cns);
- contact center Inps/ Inail, al numero 803164 (occorre comunque avere il Pin dispositivo);
- patronato, attraverso i servizi telematici offerti dall'ente (il servizio è gratuito).

Alla domanda deve essere allegata una copia del contratto (o dei contratti) di lavoro ed è buona norma allegare anche una copia delle dichiarazioni fiscali dei redditi o il modello CU, per accelerare



la liquidazione dell'indennità. In caso di contenzioso, la circolare Inps 52/2012 precisa che gli eventuali ricorsi inerenti alla prestazione in oggetto debbono essere presentati, entro il termine di novanta giorni decorrenti dalla notifica del provvedimento, in modalità telematica secondo le indicazioni fornite dalla circolare n. 32 del 10 febbraio 2011. Competente a decidere in unica istanza i ricorsi è il Comitato Amministratore del Fondo per la Gestione speciale dei lavoratori autonomi di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995. Per gli eventuali aspetti non espressamente indicati si rinvia alla circolare Inps n. 76 del 16 aprile 2007.

Anche per aver diritto alla indennità per degenza ospedaliera, che spetta per un massimo di 180 giorni di degenza nell'anno solare, compresi i giorni di day hospital, le condizioni sono le stesse previste per la malattia e cioè devono risultare accreditati almeno 3 mesi di contributi nella Gestione separata nei 12 mesi che precedono la data di inizio della degenza ospedaliera e nell'anno solare che precede la data di inizio della malattia, il reddito del lavoratore soggetto a contribuzione non deve superare il 70% del massimale contributivo annuo. L'indennità per degenza ospedaliera viene corrisposta nella misura dell'8% - 12% - 16% assumendo a riferimento l'importo che si ottiene dividendo per 365 il massimale contributivo (art. 2, c. 18, legge 335/1995) previsto nell'anno di inizio della degenza, a seconda della contribuzione attribuita nei dodici mesi precedenti il ricovero (da 3 a 4 mesi l'8% - da 5 a 8 mesi il 12% - da 9 a 12 il 16%). Come si può notare cambiano solo le percentuali che sono il doppio rispetto alla malattia. Il termine per presentare la domanda è di 6 mesi dalla data delle dimissioni ospedaliere.

A ulteriore tutela del lavoratore autonomo iscritto alla Gestione separata Inps il legislatore con la legge 81/2017 ha riconosciuto una particolare tutela nei casi in cui l'indispensabile percorso clinico-assistenziale della malattia possa venire assimilato, per la gravità delle cure somministrate e della patologia in corso, ad una sorta di "degenza domiciliata". È stato predisposto dall'Inps un apposito elenco delle patologie

che rientrano nella tutela stabilita dal Jobs Act autonomi che sono: malattie oncologiche, gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti e patologie che comportano una inabilità temporanea del 100%. Oltre al certificato medico il lavoratore deve pertanto produrre all'istituto una ulteriore documentazione medica come cartella clinica, relazioni mediche, accertamenti diagnostici per provare l'effettuazione di una terapia antitumorale o l'esistenza di una grave patologia cronica oncologica di cui sopra.

Con il Jobs Act Autonomi è stato inoltre riconosciuto il diritto al trattamento economico per congedo parentale per un periodo massimo di 6 mesi nei primi 3 anni di vita del bambino alle lavoratrici autonome iscritte alla Gestione separata non titolari di pensione o iscritte ad altra forma previdenziale obbligatoria. Per quanto riguarda infine l'astensione obbligatoria dal lavoro per maternità della lavoratrice autonoma, è stato aggiunto all'art. 64 c. 2 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 "*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*" un periodo per cui si prevede, a differenza di prima, di poter lavorare anche durante gli ultimi due mesi prima del parto ed i successivi tre mesi dopo il parto. Infatti in precedenza se la lavoratrice emetteva anche solo una fattura durante questo periodo perdeva il diritto alla indennità di maternità. Non ha diritto invece al riposo giornaliero per allattamento. L'indennità è pagata se nei 12 mesi precedenti l'inizio del congedo la lavoratrice ha versamenti contributivi tali da coprire 3 mesi di contributi. Se non ha versato contributi pari a 3 mesi nei 12 precedenti non ha diritto neppure al congedo parentale. I padri lavoratori autonomi hanno diritto al congedo di paternità alle medesime condizioni previste per i lavoratori dipendenti. Se non hanno diritto al congedo di paternità non hanno diritto nemmeno al congedo parentale. Il periodo totale di congedo parentale per entrambi i genitori iscritti alla Gestione separata non può superare i 3 mesi.

**Avvocato in Milano*

LAVORO AGILE: NUOVE SFIDE PER ACCRESCERE LA COMPETITIVITA'

di Maria Papotto

Con la legge n. 81 del 22 maggio 2017 (Jobs Act autonomi) si è reso operativo il lavoro agile, con lo scopo di incrementare la competitività delle imprese e, allo stesso tempo, conciliare i tempi di vita e lavoro. La realizzazione di un contratto di lavoro agile abbandona i tradizionali schemi organizzativi, dirigendosi verso una riprogettazione delle modalità di organizzazione flessibile del luogo del lavoro, che pone al centro il lavoratore con le sue competenze e le sue capacità di auto-organizzarsi tra i propri bisogni e potenzialità. Dall'altra, il datore di lavoro potrà beneficiare di alcuni vantaggi, come la riduzione dei costi per l'impresa in termini di spazi ed attrezzature, e soprattutto di un incremento della competitività aziendale dato dalla possibilità concessa ai lavoratori più talentuosi, di dominare il proprio spazio virtuale di lavoro e di sentirsi maggiormente motivati e stimolati nell'espletare l'attività lavorativa.

La nuova modalità di approcciarsi al lavoro subordinato risiede nella possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno. Quest'ultima è subordinata alla stipula di un accordo tra le parti. Nel merito, l'art. 19 della citata norma, sancisce la forma scritta del contratto di lavoro agile, ai fini della regolarità amministrativa e probatoria, tra datore di lavoro e lavoratore, nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. L'art. 23 comma 1 della legge n. 81/2017 dispone che l'accordo in forma scritta per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile è oggetto delle comunicazioni di cui all'art. 9 bis del decreto legge 1° ottobre 1996 n. 520, convertito con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996 n. 608 e successive modifiche. Dunque, i datori di lavoro sono tenuti a dare comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro il giorno antecedente all'inizio della prestazione lavorativa in modalità

di lavoro agile, sulla piattaforma dedicata del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, utilizzando il modello “comunicazione accordo di smart working”.

Nel contratto di accordo individuale occorre indicare le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa resa all'interno dei locali aziendali e di quella resa all'esterno, vale a dire, nel luogo presso il quale il lavoratore espletterà la propria prestazione lavorativa in modalità di “lavoro agile”, l'orario di lavoro svolto all'esterno dei locali aziendali, programmato con cadenza almeno settimanale, l'indicazione specifica delle fasce orarie di reperibilità, degli strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa e dei termini di disconnessione dagli strumenti tecnologici e dalle piattaforme informatiche di lavoro, nel rispetto dei momenti di riposo giornaliero e settimanale indicati dalla normativa di legge vigente. Inoltre, occorre specificare se è un contratto a termine o a tempo indeterminato: in quest'ultimo caso, il recesso potrà avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni elevabile a novanta giorni nel caso di lavoratori disabili. Allorché si verificassero giustificati motivi, ciascuna delle parti potrà recedere prima della scadenza del termine, nel caso di rapporto a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di rapporto a tempo indeterminato. Un importante aspetto da attenzionare ai fini della redazione dell'accordo scritto, previsto dal legislatore nell'art. 20, è il trattamento normativo e retributivo che non dovrà subire alcuna variazione rispetto a quello complessivamente applicato. E qualora previsto, il datore di lavoro potrà riconoscere, nell'ambito dell'accordo scritto di cui all'art. 19, il riconoscimento al lavoratore dell'eventuale formazione e certificazione delle competenze acquisite in modo formale, non formale o informale ai fini dell'apprendimento permanente.

In merito alla tutela della salute e sicurezza del lavoratore, l'art. 22 comma 1 prevede un obbligo di comunicazione da parte del datore di lavoro, secondo il quale, con cadenza annuale, lo stesso deve inviare al lavoratore e al

rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, un'informativa scritta, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Altresì, il datore di lavoro esercita il potere di controllo sulla prestazione resa in modalità agile, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e successive modificazioni.

Un aspetto cruciale è dato dall'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, in particolar modo quando la prestazione lavorativa viene svolta in modalità di lavoro agile. A tal proposito, il legislatore con l'art. 23 garantisce al lavoratore l'estensione della tutela contro gli infortuni sul lavoro, qualora la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza. Nel merito, è intervenuta l'Inail con la circolare n. 48 del 2 novembre 2017 precisando come la suddetta modalità di lavoro agile richiede “l'estensione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali” e che “la classificazione tariffaria della prestazione lavorativa segue quella cui viene ricondotta la medesima lavorazione svolta in azienda”.

*Odcec Catania



AUTORIZZATI AL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

di Stefano Bacchiocchi

Una delle figure chiave previste dalla nuova normativa privacy dettata dal GDPR (General Data Protection Regulation) e dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 “Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 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 e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)” è il cosiddetto “autorizzato al trattamento”. Spesso, a un professionista che si occupa di privacy, viene chiesto come inquadrare correttamente, nell'ambito dell'organizzazione aziendale o dello studio professionale, dipendenti e collaboratori interni. La risposta probabilmente più corretta è quella di procedere alle nomine di questi soggetti in qualità di autorizzati al trattamento.

Il GDPR indica che non sono considerati soggetti terzi all'organizzazione (oltre a titolare e responsabili ed eventualmente il DPO) anche quelle persone che trattano dati personali sotto l'autorità diretta del titolare o del responsabile. Così come il codice della privacy, anche il GDPR consente la nomina di incaricati al trattamento, chiamati “autorizzati o delegati”. Si può dare una definizione molto pratica: gli autorizzati al trattamento sono tutti quei soggetti interni alla organizzazione che nello svolgimento dei loro compiti e delle loro mansioni entrano in contatto con dati personali. Subito dopo aver dato questa breve definizione sorgono i primi dubbi applicativi: ciò è tipico di quando si passa da una visione della privacy come mero adempimento ad una visione della normativa aziendalistica e prettamente organizzativa; ci si accorge che non c'è nulla di semplice (niente da invidiare ad esempio alle normative antiriciclaggio), ragion per cui le risposte, come per le altre figure e casistiche, sono e devono

essere articolate. Per fare delle scelte oculate possiamo dare alcuni spunti con esempi molto pratici al fine di avere uno schema applicativo quanto più possibile definito. Dobbiamo distinguere i dipendenti e collaboratori che non trattano dati personali (di persone fisiche) da quelli che invece trattano questa tipologia di dati. Nel primo caso è evidente come non servirà nessun nomina o contratto particolare; tuttavia, pur apparendo di semplice soluzione ed inquadramento, la realtà merita un'analisi più approfondita. Se, per esempio, un dipendente lavora in officina ad un tornio ed utilizza schede di lavoro che riportano nomi, cognomi, numeri di telefono ecc. ma per la mansione che svolge non dovrebbe avere questa tipologia di dati: in tal caso c'è un problema non banale di organizzazione, in quanto la scheda della lavorazione non dovrebbe indicare quei dati che devono quindi essere eliminati a monte. In tal caso, tecniche e buone prassi (come minimizzare i dati o usare la pseudonimizzazione) permetterebbero di evitare questo problema. In pratica la scheda lavoro e più in generale i dati trattati devono essere nascosti, codificati o cancellati dalla vista del lavoratore non autorizzato.

Per ovviare al suddetto problema - a volte - si autorizzano "a tappeto" tutti i lavoratori; tuttavia questa soluzione, a parere dello scrivente, non è corretta e può portare a sanzioni o quantomeno ad un processo di trattamento non lineare ed efficiente. Non basta infatti autorizzare questi lavoratori al trattamento dei dati, poiché vige un principio generale della normativa che chiede di "minimizzare" i dati trattati e creare divisioni organizzative di responsabilità; è imperativo quindi autorizzare al trattamento dei dati solo quei lavoratori che necessitano veramente di tali dati per la mansione svolta. Negli studi professionali, la quasi totalità dei collaboratori e dipendenti appartiene al secondo caso, cioè svolge mansioni che richiedono il trattamento di dati personali di persone fisiche (carte d'identità, numeri di telefono personali, indirizzi, condizioni economiche e sociali, dichiarazioni reddituali ecc.); in questo caso è opportuno nominarli quali autorizzati al trattamento dei dati

personali. In verità, la soluzione non è immediata ed automatica neppure in questo caso. Si può giungere a questo tipo di conclusione seguendo un ragionamento logico-giuridico che parte dalla traduzione italiana del GDPR 2016/679, (in vigore del 25 maggio 2018); questa figura infatti non è citata espressamente dalla norma. E' invece citata dall'art.4, n.10 del Regolamento nel seguente disposto: "persone autorizzate al trattamento dei dati personali sotto l'autorità diretta del titolare o del responsabile". Anche il Garante italiano, nella guida all'applicazione del Regolamento, considera questo tipo di figura; si trova scritto: <<Pur non prevedendo espressamente la figura dell'incaricato del trattamento (ex art. 30 del d.lgs. n. 196/2003), il regolamento UE non ne esclude la presenza in quanto fa riferimento a "persone autorizzate al trattamento dei dati personali sotto l'autorità diretta del titolare o del responsabile" (si veda, in particolare, art. 4, n. 10, del regolamento)>>. Quindi nulla vieta che si possa responsabilizzare questi soggetti attraverso un incarico ben definito. E' consigliabile questa modalità operativa anche in ottica di "best practice" volta a dimostrare ulteriormente l'adeguamento al GDPR. Non solo: quale altro mezzo abbiamo per dimostrare *ex post* che i dipendenti e collaboratori hanno ricevuto istruzioni in tema privacy se non facendo firmare un qualche tipo di documento che lo attesti?

In tema di istruzioni quindi è fondamentale fornire agli autorizzati le istruzioni operative (art. 29 GDPR), compresi gli obblighi inerenti le misure di sicurezza, e che sia fornita loro la necessaria formazione. In caso contrario, infatti, anche in presenza di formali designazioni, queste sarebbero del tutto prive di valore. La "nomina" degli autorizzati può avvenire anche con unico atto comprensivo di tutti i lavoratori; tenendo presente però che la conoscenza dell'incarico e delle istruzioni fornite è fondamentale per l'adeguamento alla normativa, e l'autorizzato dovrà ovviamente attenersi strettamente alle istruzioni ricevute che quindi vanno portate a piena conoscenza dei designati; ecco dunque di nuovo il tema della

formazione: non si potrà mai essere aderenti alla normativa senza aver organizzato una formazione adeguata.

Bisogna porre anche attenzione al fatto che la normativa non prevede requisiti quantitativi per essere considerati autorizzati, per cui anche la semplice presa visione di un dato personale (es. chi vede una bolla di consegna) è un trattamento. Non è nemmeno rilevante che il lavoratore sia inserito stabilmente nell'organico dello studio o dell'azienda, ad esempio gli stagisti o gli studenti in alternanza scuola lavoro, se trattano dati personali di persone fisiche, dovrebbero essere inquadrati come autorizzati al trattamento.

È inoltre fondamentale la formazione dei collaboratori e dipendenti poiché non è possibile autorizzare al trattamento soggetti che non hanno idea della normativa o di come siano strutturati i processi interni di acquisizione e trattamento dei dati; questo è tanto più vero quando i collaboratori siano nuovi dell'organico o precari. Da qui il tema di chi o come debba essere fatta la formazione in tema privacy: allo stato attuale della normativa non è stato definito un organo preposto alla formazione né tantomeno delle certificazioni. Si può però dire con certezza che la legge prevede tra gli incarichi affidati al DPO (Data Protection Officer, figura descritta nei precedenti numeri di questa Rivista) anche quello della formazione sia al Titolare del trattamento sia ai collaboratori e dipendenti: (art 39 punto 1.b) "sorvegliare l'osservanza del presente regolamento, di altre disposizioni dell'Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati nonché delle politiche del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, compresi l'attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo".

E' quindi consigliabile che la formazione venga fatta dal DPO (se nominato) o almeno (in attesa di conferme) da un soggetto che ricopra questa carica in altre aziende o enti.

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA

di Bernardina Calafiori* e Francesco Marasco**

Cass. Civ. Sez. Lav., sentenza 12 ottobre 2018, n. 25561: Licenziamento – Intimazione orale – Impugnazione ex art. 6, legge n. 604/1966 – Non sussiste.

Il regime di impugnazione del licenziamento ex art. 6 della legge n. 604/1966, come novellato dall'art. 32 della legge n. 183/2010, non trova applicazione con riferimento ai licenziamenti intimati in forma orale, che dunque restano soggetti al solo termine quinquennale di prescrizione.

Il caso deciso con il provvedimento in epigrafe aveva ad oggetto la mancata impugnazione, nei termini di cui all'art. 6 della legge n. 604/1966 (per come modificato dalla legge n. 183/2010), di un licenziamento intimato in forma orale in data 17 dicembre 2009.

I Giudici di primo e secondo grado accoglievano le tesi difensive del lavoratore, dichiarando inefficace il suddetto licenziamento.

Il datore di lavoro ricorreva, pertanto, dinnanzi alla Suprema Corte di Cassazione, sostenendo che il lavoratore avrebbe dovuto impugnare stragiudizialmente – e non solo giudizialmente – il proprio licenziamento e ciò non era avvenuto. Né tale onere poteva ritenersi soddisfatto con l'invio, da parte del lavoratore, di una lettera "di impugnazione", pure prodotta in atti, atteso che la stessa sarebbe stata viziata da una "genericità ed indeterminazione" tali da rendere "impossibile desumere una chiara volontà di impugnare".

Il Supremo Collegio rigettava il ricorso del datore di lavoro e, ritenuta incontestata l'oralità del licenziamento, enunciava il principio per cui "l'azione per far valere l'inefficacia del licenziamento orale è sottratta all'onere dell'impugnazione stragiudiziale in ragione dell'assenza di un atto scritto".

Invero, il principio sopra enunciato parrebbe costituire "diritto vivente" secondo l'oramai consolidato orientamento della giurisprudenza

di legittimità (cfr., tra le prime, Cass. Civ., Sez. Lav., sentenza del 18 ottobre 1982, n. 5394).

A tale orientamento farebbe, tuttavia, eccezione una certa giurisprudenza di merito, secondo la quale il licenziamento intimato in forma orale è, in realtà, non già inefficace, bensì "nullo" e, come tale, "invalido" (cfr. Trib. Roma, Sez. Lav., sentenza del 24 novembre 2014, est. Arnone). Ricostruita la natura del licenziamento orale in termini di "invalidità", lo stesso andrebbe ricondotto, secondo la citata giurisprudenza, nell'alveo di applicazione dell'art. 32 della legge n. 183/2010, atteso che, ai sensi del comma 2, "le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604 ... si applicano anche a tutti i casi di invalidità del licenziamento".

Si tratta di un orientamento interessante e, tuttavia, rimasto ad oggi isolato.

Cass. Civ. Sez. Lav., sentenza 3 ottobre 2018, n. 24118: Contratto di lavoro – Rapporto di lavoro – Adibizione a mansioni inferiori – Rifiuto del lavoratore di svolgerle – Illegittimità.

Nel caso in cui vengano attribuite mansioni inferiori al livello di inquadramento contrattuale, il lavoratore non può aprioristicamente rifiutarsi di svolgerle, ma deve richiedere, in via giudiziale, la riconduzione della di lui prestazione lavorativa nell'ambito della qualifica di appartenenza, con contestuale assegnazione di mansioni corrispondenti al proprio livello di inquadramento.

Il rifiuto aprioristico del lavoratore di svolgere la propria prestazione è ammissibile soltanto in caso di totale inadempimento delle prestazioni gravanti sulla parte datoriale, ovvero in caso di un inadempimento del datore di lavoro che sia talmente grave da incidere in maniera irrimediabile sulle esigenze vitali del lavoratore (ad es.: mancato approntamento delle misure di sicurezza), ovvero ancora in caso di attribuzione di mansioni che possano esporre il lavoratore a responsabilità penali.

Il caso deciso con il provvedimento in epigrafe aveva ad oggetto l'impugnazione, da parte di una lavoratrice, del licenziamento a lei comminato per giustificato motivo soggettivo, in quanto ella – inquadrata come cuoca di IV livello (CCNL Turismo Pubblici Esercizi) ed adibita presso un servizio di ristorazione appaltato ad una scuola d'infanzia comunale – si era rifiutata di servire in classe le colazioni da lei stessa preparate.

Il Giudice di prime cure accoglieva le domande con cui la lavoratrice tendeva ad ottenere l'annullamento del licenziamento così intimato. La statuizione di primo grado veniva, poi, confermata in appello.

In particolare, i Giudici di seconde cure ritenevano che l'attività richiesta dalla società datrice di lavoro esulasse dai compiti propri della qualifica di appartenenza della lavoratrice, di modo che a quest'ultima non poteva essere addebitato alcun "notevole inadempimento" (come invece prospettato nella lettera di licenziamento).

Tale statuizione veniva impugnata dalla società datrice di lavoro, che eccepeva l'erroneità della sentenza di appello anche per non aver fatto applicazione di quell'orientamento giurisprudenziale secondo cui "il lavoratore non può rifiutarsi di eseguire la prestazione richiesta senza prima agire giudizialmente per ottenere che le mansioni pretese siano ricondotte nell'ambito della qualifica di appartenenza".



La Suprema Corte di Cassazione, pur rilevando che la figura dell'“addetto mensa” – ossia, di colui che serve i pasti – è inquadrata in un livello (i.e.: il VI livello) diverso da quello in cui è inquadrata la figura di “cuoco” (i.e.: il IV livello), la lavoratrice non avrebbe potuto rifiutare di svolgere la prestazione richiesta.

Costituisce orientamento giurisprudenziale oramai costante quello per cui lo svolgimento di mansioni inferiori in tanto può essere rifiutato dal lavoratore, in quanto la reazione di quest'ultimo sia improntata a “caratteri di positività” e risulti “proporzionata e conforme a buona fede” (cfr., tra le prime, Cass. Civ., Sez. Lav., sentenza dell'8 agosto 2003, n. 12001).

In tale ottica, il rifiuto *tout court* del lavoratore di svolgere le nuove, inferiori, mansioni è *ex se* ingiustificato, a meno che a tali mansioni non segua un inadempimento totale del datore di lavoro verso gli obblighi su di lui gravanti, ovvero a meno che tali mansioni non ledano irreparabilmente le esigenze vitali del lavoratore (si pensi all'ipotesi di mansioni che devono essere svolte in assenza della benché minima misura di sicurezza), ovvero ancora espongono il lavoratore a responsabilità di natura penale.

Così ricostruito il quadro giurisprudenziale, il Supremo Collegio cassava la sentenza impugnata, sancendo che la sentenza impugnata avrebbe dovuto verificare se il rifiuto della lavoratrice fosse “proporzionato” rispetto al presunto inadempimento della controparte datoriale.

Del resto, il criterio della

“proporzionalità” tra i corrispettivi inadempimenti non costituisce affatto un criterio nuovo, avendo esso già trovato applicazione in altri casi, tra cui si ricordano quelli aventi ad oggetto il mancato pagamento di “quattro mensilità di retribuzione” (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., sentenza del 2 aprile 2004, n. 6564), il rifiuto del lavoratore di prendere servizio presso la nuova sede cui è stato trasferito (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., sentenza del 1° luglio 2010, n. 15658) ed il rifiuto del lavoratore di adottare una misura di sicurezza ritenuta “eccessivamente macchinosa” (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., sentenza del 7 maggio 2013, n. 10553).

Trib. Bologna, Sez. IV, sentenza 1° marzo 2018: Rapporto di lavoro – Retribuzione – Insinuazione al passivo – Membro del Consiglio di Amministrazione – Ammissibile.

La sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato non è incompatibile con la qualità di membro del Consiglio di Amministrazione. L'accertamento di un rapporto di lavoro subordinato è, invece, incompatibile con la qualità di amministratore unico.

Il caso deciso con il provvedimento in epigrafe traeva origine dall'esclusione, dallo stato passivo, di un importo rivendicato da un creditore a titolo di retribuzioni presuntamente maturate nei confronti della società decotta, ma da quest'ultima non corrisposte. Avverso tale esclusione, il creditore proponeva opposizione ai sensi dell'art. 98 della “Legge Fallimentare”. Si costituiva il Fallimento, rilevando che il creditore *de quo* non aveva mai svolto attività di lavoro in regime di subordinazione, ma soltanto compiti strettamente inerenti al rapporto organico connesso alla di lui qualità di “membro del Consiglio di Amministrazione”.

Tant'è che, rilevava il fallimento, il suddetto creditore aveva incamerato, nel corso del tempo, un corrispettivo di gran lunga superiore a quello che sarebbe a lui spettato a titolo di retribuzione sulla base del contratto collettivo applicabile.

Il Giudice bolognese riteneva, tuttavia, di accogliere l'opposizione.

E ciò non solo perché la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato era comprovata da plurimi documenti (tra cui: lettera di assunzione, buste paga e CUD), ma anche perché nulla osta a che un membro del Consiglio di Amministrazione sia anche lavoratore subordinato.

All'interno di un collegio, infatti, la volontà gestionale, anche con riferimento alla costituzione di rapporti di lavoro, è riconducibile ad un organo diverso dai singoli membri che lo compongono. Ciò che, invece, non si verifica in presenza di un amministratore unico, ove la volontà di costituire un “rapporto di lavoro” con quest'ultimo non può essere ricollegata “a una volontà della società distinta da quella del singolo amministratore” (cfr. Trib. Como, Sez. II, ord. 16 febbraio 2016; cfr., inoltre, Cass. Civ., sentenza del 22 dicembre 1983, n. 7562; Cass. Civ., sentenza del 14 maggio 1991, n. 5358; Cass. Civ., sentenza del 7 marzo 1996 n. 1793; Cass. Civ., sentenza del 22 marzo 2013, n. 7312). Allo stesso tempo, però, la giurisprudenza dianzi citata non ha mancato di ricordare che, pur essendo la qualifica di membro del Consiglio di Amministrazione compatibile con un rapporto di lavoro subordinato, per la sussistenza di quest'ultimo occorrerà pur sempre accertare l'assoggettamento del predetto membro “al potere direttivo di controllo e disciplinare dell'organo di amministrazione della società nel suo complesso” (cfr., in termini, Cass. Civ., sentenza del 28 giugno 2004, n. 11978; Cass. Civ., sentenza del 13 giugno 1996 n. 5418; Cass. Civ., sentenza del 6 marzo 1987 n. 2386; Cass. Civ., sentenza del 5 dicembre 1986, n. 7228; Cass. Civ., sentenza del 11 ottobre 1984 n. 5097).

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

** Avvocato, Studio Legale Daverio & Florio



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

Fax 02-780736

www.daverioflorio.com



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
LA SENTENZA DELLA CONSULTA SUI LICENZIAMENTI INGIUSTIFICATI <i>di Paolo Soro</i>	1
IL PUNTO SU PRIVACY E CONTROLLI A DISTANZA <i>di Marina Capobianco</i>	4
WELFARE 2.0 E FORMAZIONE PROFESSIONALE: IL CCNL METALMECCANICI VALORIZZA IL CAPITALE UMANO <i>di Roberta Jacobone</i>	10
LICENZIAMENTO TARDIVO E REINTEGRA: RISCHI DI DECADENZA <i>di Paolo Galbusera e Andrea Ottolina</i>	11
LO SCOPO DEL FONDO ALTERNATIVO DELL'ARTIGIANATO <i>di Andrea Pietralunga</i>	12
CONSIDERAZIONI SULL'APPALTO E LA CONNESSA RESPONSABILITA' SOLIDALE <i>di Pietro Aloisi Masella</i>	14
CONCORRENZA SLEALE E STORNO DI DIPENDENTI <i>di Cristina Carati e Daniele Colombo</i>	16
MALATTIA, DEGENZA OSPEDALIERA, MATERNITA' E CONGEDO PARENTALE DEI LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA INPS <i>di Emanuela Corbella</i>	17
LAVORO AGILE: NUOVE SFIDE PER ACCRESCERE LA COMPETITIVITA' <i>di Maria Papotto</i>	18
AUTORIZZATI AL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI <i>di Stefano Bacchiocchi</i>	19
RASSEGNA DI GIUSPRUDENZA <i>di Bernardina Calafiori e Francesco Marasco</i>	21

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 Mazzocato

Redattore capo area lavoro
Cristina Costantino

Redattore capo area tributaria
Paolo Sella

Redattore capo area societaria
Roberto Cravero

Redattore capo area economia aziendale
Alberto Solazzi

Comitato di redazione area lavoro

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

comitatoreddazione@gruppoarealavoro.it

*Redattore esecutivo

Redattori 2018

Bruno Anastasio, Pietro Aloisi Masella, Adriano Paolo Bacchetta, Stefano Bacchiocchi, Paride Barani, Carmelina Barbagallo, Loris Beretta, Monica Bernardi, Paolo Busso, Bernardina Calafiori, Marina Capobianco, Cristina Carati, Maurizio Centra, Roldano Cesca, Cristina Costantino, Daniele Colombo, Emanuela Corbella, Marialuisa De Cia, Massimiliano Dell'Unto, Marco D'Orsogna Bucci, Stefano Ferri, Mitri Ficarelli, Antonio Fiorentino, Paolo Galbusera, Roberta Jacobone, Stefano Lapponi, Francesco Marasco, Isabella Marzola, Vincenzo Mazzocco, Andrea Ottolina, Maria Papotto, 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.



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

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.