

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

anno VIII n. 5

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

Maggio/Giugno 2019

In collaborazione con il COMITATO SCIENTIFICO GRUPPO ODCEC AREA LAVORO

### SMART WORKING, DUE ANNI DOPO IL LAVORO NEGLI STUDI PROFESSIONALI E NELLE PMI: I NUOVI PARADIGMI NELL'ERA DIGITALE

di Giada Rossi\*

Sono trascorsi ormai due anni da quando lo Smart Working, o lavoro agile, è entrato nel panorama legislativo italiano, con la legge n. 81 del 22 maggio 2017.

Una prassi invero comune, in particolare per figure manageriali di grandi aziende, che, una volta inserita in una cornice normativa, è stata velocemente apprezzata anche dalle piccole e medie imprese.

Le istanze provenienti dall'Europa sono state determinanti per l'evoluzione legislativa, dapprima con l'accordo-quadro europeo sul telelavoro dell'anno 2002, indi con la recente Risoluzione del Parlamento Europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale, nella quale viene incentivato il ricorso al lavoro agile, la cui combinazione dei caratteri di flessibilità, autonomia e collaborazione può fattivamente condurre al miglioramento dell'equilibrio fra vita e lavoro del personale dipendente.

Nel contesto europeo vi sono realtà particolarmente virtuose, come il Regno Unito, pioniere dello Smart Working che già nel 2014 aveva approvato la Flexible Working Regulation, o la Svizzera, ove oltre il 25% dei lavoratori è Smart. L'Italia, per lungo tempo agli ultimi posti nelle classifiche relative alle percentuali di lavoratori agili, si sta finalmente muovendo nella giusta direzione.

### La cornice normativa e la Legge di Bilancio 2019

La disciplina nazionale del Lavoro Agile è di carattere generale, comprensiva di limiti ed obblighi delle parti, che tuttavia consentono alle stesse di mantenere un'ampia autonomia, sia in punto di modalità - tempi della prestazione agile, che, nei più generali termini, di vero e proprio ricorso al nuovo istituto.

La possibilità dunque di inserire gradualmente il Lavoro Agile nelle imprese, potendone valutare la compatibilità con le mansioni affidate ai lavoratori e con le caratteristiche operative dei singoli dipartimenti aziendali, oltre a fissarne la durata (a tempo determinato o indeterminato, con facoltà di recesso), ha certamente giovato a superare l'iniziale diffidenza verso una modalità di esecuzione della prestazione in grado di sottrarre il dipendente al controllo datoriale, nell'accezione tradizionale del termine.

Il nostro Legislatore è intervenuto sulla disciplina dello Smart Working in occasione della legge di Bilancio 2019 del 30 dicembre 2018, n. 145 (G.U n. 62/L del 31 dicembre 2018).

Ha infatti visto ivi la luce un comma 3-bis dell'art. 18 della legge n. 81/2017, in virtù del quale i datori di lavoro che prevedono il ricorso allo Smart Working sono oggi tenuti in ogni caso a riconoscere la priorità alle richieste di lavoro agile ricevute da lavoratrici madri, nei tre anni successivi al congedo per maternità di cui all'art. 16 del decreto legislativo n. 151/2001, o da lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3 comma III della legge n. 104/92.

Nel solco del dichiarato intento di favorire

la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, si percepisce la finalità di contemperare le esigenze aziendali con le primarie necessità dell'individuo, quali la cura della prole.

Tuttavia, le critiche a tale intervento sono di facile intuizione: (i) l'immotivata esclusione di categorie di soggetti parimenti meritevoli di tutela, quali lavoratori con coniuge disabile o affetti da gravi patologie, lavoratori disabili (disabilità originaria o intervenuta nel corso del rapporto di lavoro), lavoratori affetti da malattie croniche etc.; (ii) il rischio di irrigidire una cornice normativa di carattere generale, di ausilio alla graduale diffusione di un'innovazione ancora oggi non completamente accettata, disincentivandone nel concreto l'adozione; (iii) le criticità organizzative, stante l'assenza di valutazioni sulla compatibilità del diritto di priorità con le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa o con le mansioni in concreto svolte, nonché i potenziali riflessi in tema di durata dell'accordo o della sua eventuale revoca.

È dunque ragionevole prevedere futuri interventi normativi volti ad estendere le categorie di soggetti a cui riservare il diritto di priorità, così risolvendo la prima delle criticità sopra menzionate; tali vincoli, tuttavia, andranno ad incidere direttamente sulle potenzialità di uno strumento volto sì al miglioramento delle condizioni di vita e lavoro, ma, come sancito nel primo comma dell'art. 18 della legge n. 81/2017, anche ad accrescere la competitività delle imprese, sebbene quest'ultima finalità rischi di passare in secondo piano.

### L'accordo individuale di Smart Working

Nell'ampia autonomia delle parti, l'accordo

individuale di Smart Working è oggi lo strumento principe per fissare i contorni e le obbligazioni del datore e del prestatore di lavoro, nel rispetto della cornice legislativa. È la norma a fissarne il contenuto minimo. È necessario ivi esplicitare la disciplina della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, prevedendo le condotte sanzionabili disciplinarmente, nonché indicando le forme di esercizio del potere direttivo da parte del datore di lavoro; vanno individuati gli strumenti di lavoro forniti per lo svolgimento della prestazione, regolamentandone il loro utilizzo; non possono essere omesse le indicazioni circa i tempi di riposo dei dipendenti nonché le misure tecniche e organizzative atte ad assicurare la disconnessione del lavoratore; deve infine essere esplicitamente stabilita la durata dell'accordo (a termine o a tempo indeterminato).

A distanza di due anni dall'entrata in vigore della legge n. 81/2017 ed a seguito della crescente diffusione degli accordi di Lavoro Agile, si è giunti, nel bilanciamento degli interessi aziendali e personali, a valutare positivamente l'inserimento di clausole ulteriori, volte a prevenire contestazioni fra le parti.

In punto di esecuzione della prestazione, giova precisare ab origine se sia facoltà del lavoratore svolgere la prestazione in modalità agile per l'intera giornata o per frazioni di essa (mezze giornate); in caso di mancata fruizione della giornata agile, è inoltre opportuno indicare se sia prevista o meno la possibilità di recupero della stessa ed eventualmente entro quali termini.

In riferimento al luogo di svolgimento della prestazione, ferma restando la libertà del lavoratore di determinarlo, potranno essere indicati precisi limiti o esclusioni, ad esempio in riferimento a luoghi pubblici,

a tutela della riservatezza dei dati trattati, o a luoghi rischiosi per la sicurezza del lavoratore e delle strumentazioni. Stesso tipo di cautele possono essere adottate in riferimento alle reti internet a cui lo Smart Worker possa connettersi, prevedendo un divieto di utilizzo di reti "aperte", esposte a maggiori vulnerabilità.

È inoltre possibile elencare, a titolo non esaustivo, quali possano essere considerati ex se giustificati motivi di recesso delle parti, fra i quali possiamo menzionare un cambio mansioni, espressione del potere datoriale, o il mancato rispetto degli obblighi indicati nello stesso accordo di Smart Working da parte del lavoratore.

Risulta in ogni caso prodromica all'individuazione dei corretti elementi contrattuali una nuova cultura aziendale, che ridisegni il rapporto lavorativo, tra vincoli e libertà, e che coinvolga attivamente il lavoratore, stimolandolo ad abbracciare la mission aziendale.

Il senso di appartenenza al Team di lavoro e il dialogo con il Manager di riferimento si stanno dunque rivelando aspetti cruciali per la buona riuscita di una prestazione da remoto, nella quale la distanza percepita dal lavoratore sia solo fisica, e non emotiva o relazionale.

La motivazione dei lavoratori e l'individuazione degli obiettivi consentiranno dunque di accrescere il senso di responsabilità dei singoli Smart Workers.

### **La sicurezza nello Smart Working: le linee guida INAIL**

La responsabilizzazione del Lavoratore Agile comporta la necessità di accrescere la sensibilità dello stesso anche sul tema della Sicurezza.

Lo Smart Working si svolge infatti non solo all'esterno dei locali aziendali, ma in luoghi non predeterminati ed individuati discrezionalmente dal prestatore di lavoro, nei limiti delle direttive datoriali.

Pur permanendo in capo alla parte datoriale l'obbligo di garantire la sicurezza del lavoratore, tanto in punto di strumentazioni di lavoro quanto di obbligo di informativa su rischi generici e specifici della prestazione, lo Smart Worker sarà direttamente chiamato a cooperare ancor più attivamente alla sua tutela.

La recente Direttiva Funzione Pubblica n. 3/2017 del 1 giugno 2017 ha fornito le linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nell'ambito delle P.A.

Fra gli Enti che hanno avviato progetti di Smart Working compare l'INAIL, direttamente coinvolto nel delicato tema degli infortuni dei prestatori di lavoro.

Di particolare interesse il contenuto, precisato nelle Linee Guida, dell'informativa che il datore di lavoro (e ciò sia che si tratti di un privato che di un'Amministrazione Pubblica) deve consegnare anteriormente all'avvio della prestazione di lavoro agile, al lavoratore e al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con cadenza almeno annuale nonché in occasione di ogni variazione significativa delle condizioni lavorative e di rischio connesse, ad esempio un cambio mansione.

L'informativa, contenente i rischi generali e specifici relativi alla prestazione da svolgere e le misure da adottare, dovrà dunque prevedere tanto ipotesi di lavoro indoor che outdoor.

Mutuando le indicazioni per le P.A., risulta quindi opportuno includere nelle informative, anche predisposte da datori



COMITATO SCIENTIFICO  
**GRUPPO ODCEC**  
AREA LAVORO

di lavoro privati, indicazioni comuni circa la sicurezza antincendio, i requisiti igienici minimi dei locali (microclima, temperatura ed umidità dei locali, ricambio dell'aria, etc.), le istruzioni di utilizzo dei dispositivi di lavoro nonché i comportamenti da adottare in caso di anomalie o guasti, i requisiti minimi su impianti di alimentazione elettrica e sul loro corretto utilizzo (buono stato dei cavi elettrici di collegamento e loro posizionamento, utilizzo prese, etc.), le caratteristiche minime relative alla ergonomia della postazione dotata di videoterminale e nell'utilizzo di computer portatili, tablet.

Stante la possibilità che la prestazione venga resa in ambienti outdoor, l'informativa dovrà essere integrata con indicazioni sulla pericolosità dell'esposizione diretta alla radiazione solare o dell'esposizione prolungata a condizioni meteorologiche sfavorevoli (caldo o freddo intensi, elevata umidità), pericoli connessi allo svolgimento di attività in aree con presenza di sostanze combustibili o infiammabili o in aree in cui non ci sia la possibilità di approvvigionarsi di acqua potabile; stesso dicasi per luoghi in cui sia possibile entrare in contatto con animali, con indicazione dei comportamenti e delle cautele da adottare, o che non siano adeguatamente mantenuti con riferimento alla vegetazione e al degrado ambientale.

È infine opportuno inserire limitazioni e eventuali accorgimenti da adottare ove la prestazione venga svolta in luoghi isolati o in cui sia difficoltoso richiedere e ricevere soccorso.

Si rammenta che il lavoratore mantiene il diritto alla tutela contro gli infortuni e le malattie professionali anche durante l'esecuzione della prestazione in modalità agile, tanto che ciò avvenga outdoor che indoor. Del pari resta applicabile la tutela contro gli infortuni in itinere, occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, quando 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. Tale scelta, tuttavia, deve rispondere a criteri di "ragionevolezza", principio la cui declinazione concreta potrà essere chiarita solo con la prassi.

## La digitalizzazione degli Studi Professionali e delle PMI

Nelle realtà degli studi professionali, gli investimenti nel ramo ICT hanno ricevuto una duplice spinta: gli obblighi normativi, fra i quali, da ultimo, la fatturazione elettronica, e l'intento di accrescere l'efficienza dello studio.

Per contro, i principali freni all'innovazione si sono identificati nel timore di non mantenere un carico di lavoro sufficiente a sopportare gli investimenti tecnologici e di non essere in grado di gestire il cambiamento.

I dati empirici confermano come, in ogni caso, la digitalizzazione e la cultura dell'innovazione si siano dimostrate premianti in termini di redditività degli studi stessi, favorendo quindi una crescente digitalizzazione delle strutture.

La ricerca condotta fra il 2018 e il 2019 dall'Osservatorio Professionisti e Innovazione Digitale della School of Management del Politecnico di Milano, ha mostrato una crescita nell'investimento ICT da parte di professionisti operanti nei campi giuridico-economici, con una propensione all'investimento addirittura superiore a quella delle aziende.

Rispetto all'anno 2017, sono emersi dati incoraggianti: si è dimezzata (da 2% a 1%) la quota degli studi che non hanno investito in ICT; si è sensibilmente ridotta la quota degli studi con micro investimenti (fino a 3mila euro: da 52% a 19%); è cresciuta sensibilmente la quota degli studi che investono tra i 3mila e i 10 mila euro in ICT (da 36% a 75%).

I dati raccolti nell'anno 2018 proclamano i commercialisti categoria più virtuosa, con investimenti annuali in tecnologie informatiche in media pari ad € 9.400; a seguire, i consulenti del lavoro per € 8.900 e gli avvocati per € 6.000.

Nonostante l'onda della digitalizzazione, lo Smart Working è ancora oggi poco diffuso negli studi professionali. Sebbene da tempo utilizzato dai titolari degli stessi, vi è ancora reticenza nel consentirne la fruizione a impiegati e collaboratori, soprattutto in ragione della mole e della tipologia – sovente cartacea - della documentazione trattata.

I dati incoraggianti sugli investimenti ICT inducono comunque a ritenere che, anche

negli studi professionali, si assisterà ad un prossimo e rapido sviluppo dello Smart Working.

È difatti innegabile, sia per il quadro normativo di riferimento che per la prassi che si sta rapidamente consolidando, che ci troviamo dinanzi ad un cambiamento epocale nel modo di concepire la prestazione lavorativa, al quale nessuna categoria potrà rimanere indifferente e che coinvolgerà un numero sempre crescente di lavoratori di aziende, studi professionali e Pubbliche Amministrazioni.

*\*Avvocato in Milano*

## INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO

*di Paolo Soro\**

La legge n. 199 del 29 ottobre 2016 ha riscritto il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, mediante il novellato art. 603-bis del Codice Penale, in vigore dal 4 novembre dello stesso anno. Inizialmente introdotto nel Codice Penale dal decreto legge n. 138 del 13 agosto 2011, il 603-bis nasce dall'esigenza di contrastare il noto fenomeno del "caporalato". Senonché, prendendo atto della scarsa efficacia della norma al lato pratico, la stessa è stata riformulata dal Legislatore del 2016, che ha ampliato notevolmente le fattispecie perseguibili facilitando nel contempo le attività ispettive.

La norma punisce, ora, coloro che:

1. reclutano manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
2. utilizzano, assumono o impiegano manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento e approfittando del loro stato di bisogno.

Va subito evidenziato che non è più richiesta la natura di imprenditore, né per l'intermediario, né per il datore di



# 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.

lavoro. Nella previgente versione, la condotta dell'intermediario rilevava solo se "organizzata", requisito, questo, non più novellato dall'art. 603-bis. L'attuale riscrittura della norma, infatti, stabilisce che, anche al di fuori dell'attività di intermediazione illecita, il reato si ravvisa pure per coloro che utilizzano, assumono, o impiegano manodopera (anche, ma non solo, mediante l'anzidetta attività di intermediazione), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento e approfittando del loro stato di bisogno. Con tale previsione, dunque, si estende l'ambito di applicazione soggettivo della disposizione.

Ulteriore modifica che risulta particolarmente rilevante è la mancanza di uno di quegli elementi prima indispensabili ai fini del verificarsi dell'ipotesi criminosa. Detto elemento inibiva notevolmente le possibilità di azione da parte della Magistratura, date le difficoltà probatorie al riguardo. Nel novellato 603-bis risulta scomparsa la proposizione: "mediante violenza, minaccia, o intimidazione". A seguito di ciò, non è più richiesto che il reo abbia agito con violenza, minaccia o intimidazione ai fini del perpetrarsi dell'ipotesi delittuosa. Il requisito in questione resta tuttavia normato dal nuovo 603-bis ma solo a titolo di eventuale aggravamento delle conseguenze penali prevedendo che "Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato." Si ricorda che la pena base è la reclusione da uno a sei anni, e la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Permangono, viceversa, inalterati gli altri due elementi individuati dalla norma indispensabili per il compimento del reato:

- l'approfittamento dello stato di bisogno
- le condizioni di sfruttamento

In sostanza, il reato si configura soltanto quando i lavoratori vengono sfruttati, approfittando del loro stato di bisogno. Se manca anche solo uno di questi due fattori, il caso non rientra fra le fattispecie penalmente perseguibili. Pare, dunque, opportuno ricordare cosa si intende in concreto per stato di bisogno, e quando si

può effettivamente parlare di sfruttamento. Quanto al primo elemento, la Giurisprudenza di Legittimità ha avuto modo di affermare che lo stato di bisogno non può essere ricondotto alla mera impossibilità economica di realizzare qualsivoglia esigenza avvertita come urgente, ma deve essere riconosciuto soltanto quando la persona offesa, pur senza versare in stato di assoluta indigenza, si trovi in una condizione anche provvisoria di effettiva mancanza dei mezzi idonei, atti a far fronte alle esigenze primarie, quelle esigenze, cioè, relative ai beni oggettivamente essenziali (Cassazione Penale, Sezione II, 18778/2014; Cassazione Penale, Sezione II, 43713/2010; Cassazione Penale, Sezione II, 4627/2000). Lo stato di bisogno non è quindi configurabile per ogni lavoratore che si trovi disoccupato e che abbia necessità di trovare un posto di lavoro.

Assai più complesso appare definire compiutamente le condizioni di sfruttamento. Il Legislatore ne predispone un'elencazione che – parrebbe lecito pensare – essere di tipo esemplificativo e non tassativo con la sola finalità di fornire al Giudice gli elementi necessari per supportarlo nelle sue decisioni. La norma precisa che non è necessario, agli effetti del compimento del reato, che siano presenti tutte le condizioni ivi elencate ma è sufficiente la ricorrenza di anche uno solo degli elementi elencati. Vediamo nel dettaglio quali sono le condizioni considerate "di sfruttamento" indicate dal Legislatore:

**A) La reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato.**

A tal proposito è bene ricordare come da lungo tempo si discute sull'applicazione dei contratti collettivi siglati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative al livello nazionale rispetto a quelli sottoscritti dagli altri sindacati, opinandosi giustamente che in molte realtà aziendali, risultano in concreto "maggiormente rappresentative" le organizzazioni sindacali – per così dire – "minori". A oggi l'orientamento costante dell'Ispezzato Nazionale del

Lavoro individua come "maggiormente rappresentativi" a livello nazionale esclusivamente i sindacati appartenenti alla cosiddetta "triade", più precisamente CGIL – CISL e UIL. È evidente che la norma qui oggetto di analisi rafforza ancor più la posizione leader delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale contrariamente alla precedente formulazione, che richiamava sic et simpliciter i "contratti collettivi nazionali". Con il nuovo 603-bis il Legislatore ha chiaramente inteso ampliare l'area di punibilità estendendola ai "contratti collettivi nazionali (o territoriali) stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale". Ciononostante, non si può certo pensare che le differenze retributive (in genere esistenti tra i Ccnl "leader" e gli altri) siano sufficienti a far scattare l'ipotesi delittuosa, in quanto tali differenze devono essere "in modo palesemente difforme" così come premesso dal Legislatore. Quando una differenza può essere considerata "lieve" (ossia, non "palesemente difforme") e quindi non configurabile come ipotesi di reato?

Se si analizza il complessivo tenore letterale dell'articolo, parrebbe che il Giudice sia chiamato a valutare l'integrale trattamento retributivo "rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato" così come, fortunatamente, non modificato dal novellato art. 603-bis. Da un punto di vista giuridico, la nozione di "retribuzione" è spesso intesa come il complessivo trattamento corrisposto in ragione della prestazione lavorativa, comprensivo di tutti gli istituti diretti e indiretti, siano essi monetari o in natura. Al fine di riscontrare la conformità al dettato costituzionale di cui all'art. 36 della remunerazione applicata, i giudici verificano se il trattamento erogato sia migliorativo rispetto alle altre previsioni di base del Ccnl tali da far ritenere, nel complesso, rispettati i minimi costituzionalmente previsti. Parrebbe logico, quindi, assumere la medesima onnicomprensiva nozione di "retribuzione" anche con espresso riguardo alle ipotesi indicate nel 603-bis.

L'articolo in esame fissa un ulteriore parametro che configurerebbe l'ipotesi di reato riconducibile alla circostanza che l'anzidetta "palese differenza" di trattamento retributivo debba avvenire in maniera "reiterata" (rectius, ripetuta). La precedente versione della norma usava il termine "sistematica", mentre con la nuova versione



si è inteso dare un significato maggiormente restrittivo. Il comportamento sistematico deve accadere con più frequenza rispetto a una mera ripetizione e avviene sulla base di un sistema preordinato. Ora sarà sufficiente una violazione accertata con riferimento anche a solo due periodi di paga pure non consecutivi, per costituire attività reiterata/ripetuta, di per sé sufficiente a far scattare l'ipotesi criminosa.

È evidente come sia chiara la volontà del Legislatore di considerare particolarmente grave il reato in questione, posto che ha all'uopo previsto una pena edittale massima di sei anni. Con tale previsione ha escluso che possa essere applicabile l'art. 131 bis Codice Penale che prevede la non punibilità per particolare tenuità del fatto per reati la cui pena detentiva non è superiore a cinque anni.

**B) *La reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie***

Un ulteriore indice di sfruttamento individuato dall'odierno Legislatore è legato alla violazione dell'orario di lavoro e dei riposi. Anche in questo caso è stata sostituita la "sistematicità" con l'attuale termine di "reiterazione". Valgono, pertanto, le medesime considerazioni di cui si è detto sopra. Visto lo spirito che ha animato l'intero provvedimento, evidentemente emanato per rendere più rigorose le norme e ampliare l'area dei soggetti punibili, al fine di configurare l'ipotesi del reato ora è sufficiente una semplice pluralità di violazioni concernenti orario di lavoro, periodi di riposo, riposo settimanale, ferie etc.

**C) *La sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro***

Questo è forse l'indice di sfruttamento più "delicato" che è stato previsto dal Legislatore, posto che la normativa sulla sicurezza, nella sua interezza, risulta di difficile applicazione pratica nelle micro-entità. Vista l'estrema stringatezza del disposto in parola non sembra debbano sussistere ed essere accertate più violazioni in materia, sembra sia sufficiente che vi siano genericamente "violazioni" quindi, in linea di principio, potrebbe essere sufficiente "anche una sola violazione". Questa

interpretazione restrittiva sembrerebbe in linea con la scelta del Legislatore che, per tale indice, non ha previsto la reiterazione e/o la sistematicità. La norma, inoltre, non ha previsto alcuna graduazione delle violazioni accertate contrariamente a quanto normato nell'ambito delle cosiddette circostanze aggravanti e, teoricamente, si potrebbe configurare un'ipotesi di reato persino nel caso di una singola, non grave, violazione. A parere di chi scrive, non possono essere paventabili situazioni limite di questo tipo. Si ritiene, tuttavia, che, non potendo tipizzare in dettaglio tutte le varie fattispecie verificabili di violazioni, il Legislatore abbia volutamente essere generico nel definire il concetto di sfruttamento nell'ambito della normativa sulla sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, lasciando poi all'interprete il compito di configurarne le concrete conseguenze caso per caso anche in relazione alla effettiva gravità della violazione.

**D) *La sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti***

Continua l'inasprimento perpetrato dal Legislatore. La normativa odierna, infatti, non richiede più il "particolare degrado", ma è sufficiente che vi sia il "degrado". Attesa la ratio ispiratrice della legge ossia la volontà di punire, con ogni mezzo, l'assurdo e incivile sistema del caporalato, il nuovo testo normativo non sembra criticabile. Affinché si realizzi la situazione "degradante" di rilievo penale, per esempio per le sistemazioni alloggiative, sarà necessario che gli spazi abitativi occupati dai lavoratori risultino essere di pertinenza o comunque siano riconducibili, direttamente o indirettamente all'intermediario, oppure al datore di lavoro.

L'ultimo comma dell'art. 603-bis prevede infine tre circostanze aggravanti specifiche che comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

1. quando il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
2. quando uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età lavorativa;
3. quando il fatto commesso espone i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da

svolgere e delle condizioni di lavoro.

La nuova formulazione della disposizione, in realtà, si limita a riproporre la norma previgente, salvo definire i lavoratori "sfruttati" e non più "intermediati".

La terza circostanza aggravante deve essere distinta rispetto all'indice di sfruttamento di cui al punto C) dove le violazioni possono potenzialmente causare un pericolo per la salute dei lavoratori, per il punto in esame, invece, la violazione dovrà essere di grado superiore ed esporre concretamente il lavoratore a "grave pericolo" e minarne l'incolumità. Sempre nell'ambito della circostanza aggravante, il Legislatore ha stabilito che la situazione di "grave pericolo" non va individuata in termini generali e astratti, ma va correttamente verificata con riguardo "*alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro*".

Ad integrare l'analisi della norma, si ritiene di voler approfondire le indicazioni fornite in merito dall'INL, con la circolare 5/2019, avente a oggetto: "*Art. 603 bis c.p. intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro – attività di vigilanza – Linee guida.*"

La circolare ribadisce che il caporalato non è più un reato "esclusivo" del settore agricolo, ma si realizza con sempre maggiore frequenza in ambiti differenti, quali quelli legati per esempio alle attività di servizi, lucrando su un abbattimento abnorme dei costi del lavoro a danno dei lavoratori e/o degli Enti previdenziali.

Ai fini dell'esatta individuazione dell'approfittamento dello stato di bisogno, l'Istituto ritiene opportuno rifarsi alle indicazioni espresse dalla Giurisprudenza di Legittimità, in forza delle quali detta condizione non si identifica nel mero bisogno di lavorare, ma presuppone uno stato di necessità tendenzialmente irreversibile, che pur non annientando in modo assoluto qualsiasi libertà di scelta, comporta un impellente assillo, tale da compromettere fortemente la libertà contrattuale della persona. La Direzione dell'Istituto invita i propri funzionari incaricati alle verifiche, ad analizzare con la dovuta attenzione tale particolare aspetto, imprescindibile ai fini del compimento del reato, acquisendo ogni elemento di prova.

La circolare analizza l'elemento costitutivo del reato rappresentato dallo "sfruttamento

lavorativo” individuando indici alternativi tra loro, precisando quanto segue:

- la reiterazione va intesa come comportamento ripetuto (anche una sola volta) nei confronti sia di uno che di più lavoratori, anche nel caso in cui i percettori di retribuzioni non siano sempre gli stessi in ragione di un possibile turn over;
- i contratti collettivi applicabili devono intendersi quelli sottoscritti dalle organizzazioni “comparativamente” più rappresentative che costituiscono elemento di maggior garanzia per i lavoratori. In tal senso l’Istituto si è uniformato alle disposizioni di legge emanate negli ultimi decenni che hanno richiamato la contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni sindacali “comparativamente più rappresentative a livello nazionale”;
- anche la reiterata violazione della normativa relativa all’orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, alle ferie etc., quale indice della sussistenza di una condizione di sfruttamento lavorativo, va valutata in relazione all’eventuale turn over dei lavoratori;
- l’indice relativo alle violazioni in materia di sicurezza sarà tanto più significativo quanto più gravi saranno le violazioni accertate in materia di prevenzione, saranno meno rilevanti le violazioni di carattere formale o altre violazioni che non vadano a incidere in modo diretto sulla salute e sicurezza del lavoratore;
- le ipotesi di condizione lavorativa degradante sono individuate nelle situazioni di significativo stress lavorativo psico-fisico quali ad esempio il trasporto presso i luoghi di lavoro quando questo sia effettuato con veicoli del tutto inadeguati e con un numero di passeggeri eccedente il consentito oppure quando lo svolgimento dell’attività lavorativa avvenga in condizioni meteorologiche avverse e senza adeguati dispositivi di protezione individuale o quando sia del tutto esclusa la possibilità di comunicazione tra i lavoratori o altri soggetti e anche quando siano assenti locali per necessità fisiologiche, etc.

Quanto, poi, all’eventuale denuncia, l’Ispettorato interviene precisando che, nella notizia di reato, sarà sufficiente

evidenziare l’accertamento di uno o più indici, segnalando alla Procura che gli stessi, qualora sanzionati in via amministrativa, saranno oggetto di separata verbalizzazione e notifica di illecito.

L’attività investigativa deve essere pianificata, tranne nelle ipotesi di arresto in flagranza, con i Magistrati delle competenti Procure della Repubblica, e i Carabinieri del Comando per la tutela del lavoro. La specie delittuosa in esame, inoltre, consente l’uso delle intercettazioni e, a differenza della norma previgente, ora prevede espressamente la confisca per l’equivalente in caso di condanna.

Per quanto concerne in particolare l’intermediario, l’attività sarà rivolta ad appurare:

- se lo stesso opera con una ragione sociale e, in caso affermativo, qual è l’oggetto dell’impresa;
- se dispone di autorizzazioni alla somministrazione o intermediazione di lavoro;
- se ha rapporti economici (censiti ufficialmente) con imprenditori operanti nel settore interessato dallo sfruttamento;
- se è intestatario di veicoli, verificandone la tipologia e la targa;
- quale è l’attività lavorativa o imprenditoriale (se ve ne è una) ufficialmente esercitata.

L’Ente si raccomanda di focalizzare l’attenzione anche sulle condotte di soggetti terzi anche se non espressamente qualificabili come intermediari, che abbiano consentito o agevolato il reato. Lo sfruttamento del lavoro può, infatti, realizzarsi pure nell’ambito di rapporti commerciali tra imprese e, in particolare, nelle prestazioni di servizi oggetto di un contratto di appalto, laddove l’impresa appaltatrice, nel garantire forti risparmi ai committenti, approfitti dello stato di bisogno dei lavoratori, abbattendo considerevolmente i costi del lavoro, attraverso la corresponsione di retribuzioni “in modo palesemente difforme” rispetto ai valori prescritti dal 603-bis. Ne consegue che:

- va valutato il comportamento del personale incaricato dalla società appaltatrice di offrire i servizi ai futuri committenti sottoscrivendo i relativi preventivi;

- vanno indagate tutte le imprese interessate, considerato che le condotte sono altresì valutate pure ai fini della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

La circolare ricorda, in conclusione, come siano sempre meno i casi che coinvolgono lavoratori stranieri privi di regolare permesso di soggiorno, o comunque lavoratori, siano essi italiani o stranieri, privi di regolare assunzione. L’evoluzione del fenomeno si caratterizza, infatti, anche nell’ambito di un’apparente legalità dove talvolta i lavoratori risultano formalmente assunti e dai documenti obbligatori si evince il rispetto delle disposizioni normative e contrattuali non rispondenti alla concreta realtà dei fatti. È, pertanto, necessario accertare realmente le modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, senza limitarsi agli aspetti meramente ufficiali.

Come sempre, risulterà in proposito fondamentale l’audizione della forza lavoro coinvolta, da cui sarà necessario acquisire, non solo delle “sommarie informazioni” circa l’attività svolta, ma ogni altra notizia utile a comprovare sia la condizione di sfruttamento sia lo stato di bisogno, pur consapevoli che tale indagine non sarà sempre agevole per le forme di intimidazione da parte dell’intermediario e/o del datore di lavoro alle quali tali soggetti sono spesso sottoposti.

La circolare dell’Istituto è comprensiva di allegati che forniscono un elenco esemplificativo delle domande che gli ispettori dovranno rivolgere ai lavoratori interessati.

\* *Odcec Roma*



## LAVORATORI DELLO SPETTACOLO - VADEMECUM OPERATIVO

di Piergiorgio Baroldi\*

Le norme riguardanti la gestione dei lavoratori dello spettacolo, come ben noto ai professionisti che se ne occupano, risultano particolarmente complesse. Ispezioni degli organi preposti, in primis l'ispettorato del Lavoro, possono rilevare situazioni problematiche, con conseguenze per le aziende, anche solo per aspetti formali.

Da un costante monitoraggio delle situazioni normative, nonché alla luce di nuovi recenti approfondimenti e confronti con gli Enti preposti ai controlli, abbiamo quindi predisposto questo elaborato, senza ambizioni esaustive ma quale elemento semplice per cercare di far chiarezza su situazioni che spesso vengono confuse e per agevolare quindi l'operatività di coloro che nella quotidianità si trovano ad affrontare la materia.

### A - LAVORATORI AUTONOMI DELLO SPETTACOLO

Le imprese che si avvalgono di lavoratori autonomi dello spettacolo, musicisti, concertisti, ballerini, cantanti, giocolieri, clown, ecc. (vedi l'elenco completo più avanti riportato in "CATEGORIE LAVORATORI DELLO SPETTACOLO"), devono verificare se i soggetti che si esibiscono sono **autonomi esercenti attività "liberi professionisti"**, e di conseguenza provvedono autonomamente al versamento dei loro contributi alla gestione INPS-ex ENPALS. In tal caso va acquisita copia del **certificato di agibilità** che il lavoratore ha richiesto direttamente, specifico per lo spettacolo programmato, verificando data, luogo e soggetti assicurati. Il certificato va poi tenuto agli atti con la documentazione relativa allo spettacolo effettuato, per poter essere esibito in caso di controlli ispettivi.

Nel caso in cui il prestatore autonomo (anche occasionale) non fosse in possesso del certificato di agibilità, l'azienda deve:

- comunicare al Centro per l'Impiego la prestazione del lavoratore autonomo occasionale, almeno un giorno prima dello spettacolo;

- richiedere il certificato di agibilità all'Inps (documento che autorizza l'impresa a far esibire un artista nei propri locali), documento che deve essere tenuto in azienda ed esibito a richiesta degli organi ispettivi;
- versare la contribuzione all'Inps (ex Enpals) pari al 33,00% + 1,28%, del lordo evidenziato in fattura e/o nella ricevuta per prestazione occasionale, trattenendo la percentuale del 9,19% a carico del prestatore, evidenziando la trattenuta stessa nella ricevuta o nella fattura.

La circolare Enpals n. 2 del 30/01/2008 interpreta il comma 188 dell'art. 1 della legge 296/2006, prevedendo **l'esenzione degli adempimenti informativi e contributivi** nei confronti dell'(Ex)Enpals nei seguenti casi:

- per la parte della retribuzione annua lorda **che non superi l'importo di € 5.000,00**, percepita per le **esibizioni musicali dal vivo** (artisti lirici, cantanti, coristi, vocalisti, maestri del coro, direttori d'orchestra, concertisti, solisti, orchestrali, bandisti);
- **in spettacoli o in celebrazioni di tradizioni popolari e folcloristiche, eseguiti da:**
  - giovani fino ai diciotto anni di età;
  - studenti fino a venticinque anni;
  - pensionati di età superiore a sessantacinque anni;
  - coloro che svolgono una attività lavorativa per la quale gli stessi soggetti siano già tenuti al versamento dei contributi ai fini della previdenza obbligatoria ad una gestione diversa da quella per i lavoratori dello spettacolo.

Per poter beneficiare dell'esenzione degli adempimenti informativi e contributivi devono ricorrere congiuntamente i due requisiti oggettivo e soggettivo.

Per tali spettacoli si precisa che dovrà essere:

- 1) inviata comunque la comunicazione della prestazione al Centro per l'Impiego almeno il giorno prima dello spettacolo;
- 2) versata una contribuzione all'Inps (i cosiddetti contributi minori, pari all'1,28% calcolati sul lordo della prestazione);

- 3) richiesta la certificazione da parte del prestatore nella quale lo stesso dichiara di versare i contributi ad un'altra gestione pensionistica obbligatoria (specificando se dipendente, commerciante o artigiana), di non superare i 5.000,00 euro annui lordi di compensi e che la sussistenza di tutti i requisiti è presente nel momento della prestazione;
- 4) allegato un documento di identità valido.

Nel caso in cui il prestatore produca una dichiarazione mendace e qualora l'esito di un controllo ispettivo accerti il falso, si applica l'art. 498 del Codice Penale.

Dovrà quindi essere elaborato il cedolino paga per il solo valore contributivo (uno per ogni spettacolo), inviato l'Uniemens mensile e inviata la Certificazione Unica a fine anno.

### Giovani fino ai 18 anni - minori

Per poter far esibire i minori, anche se accompagnati sul palco dal genitore, ed anche se a titolo gratuito, l'azienda deve **richiedere una preventiva autorizzazione all'Ispettorato Territoriale del Lavoro** competente, allegando i documenti d'identità dei genitori e l'autorizzazione di assenso firmata da entrambi, la visita medica di idoneità fisica del minore allo svolgimento dello spettacolo, (se fosse in orario scolastico, anche l'autorizzazione della scuola) ed il **certificato antipedofilia degli adulti che si esibiscono assieme e che hanno un contatto diretto con il minore**.

Inoltre, il d.lgs. n. 81/2008, riguardo alla valutazione dei rischi, segnala che lo stesso art. 7 della legge n. 977/1967 stabilisce che il datore di lavoro, "prima di adibire i minori al lavoro, deve **effettuare la suddetta valutazione dei rischi** avendo riguardo, in particolare, allo sviluppo non ancora completo del soggetto minore, alla mancanza di esperienza e di consapevolezza nei riguardi dei rischi lavorativi, esistenti o possibili, in relazione all'età ecc."

### Esibizione dei gruppi

Se la prestazione musicale, artistica, ecc. viene svolta da un gruppo, tutti i componenti che realizzano lo spettacolo devono essere regolarmente assicurati, verificando per ogni singolo soggetto la tipologia di adempimento da effettuare, come più sopra descritto, individuando le varie categorie (autonomi, dipendenti, ecc..)



che possono anche coesistere all'interno del gruppo.

### Bande paesane

Per le formazioni dilettantistiche o amatoriali che effettuano serate musicali **non è richiesto il certificato di agibilità e non vi è alcun obbligo contributivo** con riferimento allo svolgimento di manifestazioni da parte di complessi bandistici comunali, gruppi folkloristici, complessi corali amatoriali/dilettantistici, cortei e rappresentazioni storiche, che, con scopo di divertimento e/o per tramandare tradizioni popolari e folkloristiche, a fini educativi oppure allo scopo di diffondere l'arte e la cultura, si esibiscano in pubblico senza alcuna forma di retribuzione, neppure sotto forma di rimborso spese.

**La manifestazione artistica deve essere svolta a titolo gratuito**, non devono esservi incassi da presenza di pubblico pagante, né compensi erogati a corrispettivo dell'allestimento della manifestazione stessa.

**Quando** per le predette manifestazioni **siano comunque previsti ricavi**, anche se interamente destinati alle finalità associative a compensazione degli oneri di allestimento e di organizzazione dello spettacolo, ed anche se i musicisti non percepiscono alcun compenso e neanche rimborsi spese, ma lo spettacolo è di musica leggera e viene svolto all'interno di una struttura aziendale dove è presente comunque una clientela (ospitata a pagamento per ricevere un determinato servizio, es. alberghi, campeggi, pubblici esercizi, stabilimenti balneari), deve essere richiesto da parte dell'azienda ospitante il **"certificato di agibilità a titolo gratuito"** per tutti i soggetti che si esibiscono e, se del caso, il "certificato di agibilità a titolo oneroso" per gli attrezzisti che montano il palco e le luci.

### Saggi di danza e simili dei bambini

L'esclusione dall'obbligo di richiedere ed esibire il certificato di agibilità, nonché l'esclusione dall'obbligo contributivo, opera anche con riferimento ai saggi di danza o saggi di altre arti, effettuati da bambini e giovani frequentanti corsi didattici, purché non si riscontri una vera e propria attività di spettacolo.

Il saggio deve essere svolto solo alla fine del ciclo scolastico e non deve essere ripetitivo, con organizzazione effettuata dai genitori e dai maestri del corso e senza pubblico pagante.

In caso contrario va richiesta l'autorizzazione all'Ispettorato Territoriale del Lavoro per ogni minore che si esibisce, nonché presentata anche la richiesta del certificato di agibilità a titolo gratuito od oneroso se lo spettacolo viene effettuato, rispettivamente, senza compenso o con compenso.

**La mancata richiesta del certificato di agibilità**, nei casi previsti, comporta una sanzione amministrativa di € 129,00 per ciascun lavoratore e per ogni giornata di lavoro da ciascuno prestata.

## B - LAVORATORI SUBORDINATI

La legge di Bilancio 2018 aveva modificato (comma 1097 dell'art. 1) la norma relativa al rilascio del certificato di agibilità per le imprese dello spettacolo (articolo 6, del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato n. 708 del 16 luglio 1947) esonerando le imprese dell'esercizio teatrale, cinematografico e circense, i teatri tenda, gli enti, le associazioni, le imprese del pubblico esercizio, gli alberghi, le emittenti radiotelevisive e gli impianti sportivi, **dal richiedere il certificato di agibilità** nei confronti di alcune categorie di lavoratori dello spettacolo, qualora fossero presenti tutti i seguenti elementi obbligatori:

- i lavoratori dovevano avere in essere un contratto di lavoro subordinato (sia esso a tempo indeterminato o a termine),
- i lavoratori dovevano essere utilizzati nei locali di proprietà "o di cui abbiano un diritto personale di godimento",
- dovevano essere versati dalle imprese i relativi contributi previdenziali presso l'Inps,
- i lavoratori dovevano appartenere ad una delle categorie sottoelencate (dal numero 1 al numero 14 compresi), riportate in "CATEGORIE LAVORATORI DELLO SPETTACOLO".

Ora il decreto legge n. 135/2018 convertito dalla legge 12/2019 entrato in vigore il 13 febbraio 2019 ha confermato con l'articolo 3-quinquies comma 1) lettera a), che

- le aziende che si avvalgono di lavoratori autonomi o di collaborazioni, sono sempre obbligate a richiedere il certificato di agibilità a prescindere dalla durata temporale della prestazione.

- se si avvalgono invece di lavoratori subordinati, le aziende non avranno più l'obbligo di richiedere il certificato di agibilità poiché per i dipendenti esistono altri strumenti per individuare il rapporto di lavoro come la comunicazione UNILAV, inviata prima dell'assunzione al Centro per l'Impiego competente.

Ne discende che il **mancato possesso del certificato di agibilità per le prestazioni di lavoro subordinato non è un comportamento sanzionabile** ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D. Lgs C.P.S. n. 708/1947 (Messaggio Inps n. 1612 del 19 aprile 2019).

## APPALTO DEI SERVIZI DI ANIMAZIONE NELLE STRUTTURE TURISTICO-RICETTIVE ALL'ARIA APERTA ED ALBERGHIERE A SOCIETÀ AVENTI SEDE IN ALTRI STATI DELL'UNIONE EUROPEA

Quando un'impresa affida in appalto il servizio di animazione ad aziende con sede in altri stati dell'Unione Europea, con assunzione degli animatori nello Stato di origine, la ditta committente deve richiedere alla ditta esecutrice il modello A1 (viene rilasciato dall'Ente Previdenziale estero ed attesta il regolare versamento contributivo) per ogni animatore.

Per gli stessi soggetti, la ditta appaltatrice, dovrà fornire il certificato di agibilità in esenzione contributiva (certificato che attesta lo svolgimento di attività lavorativa nel territorio nazionale da parte di lavoratori dello spettacolo stranieri, provenienti da paesi comunitari o con i quali vigono convenzioni in materia di sicurezza sociale, muniti del documento esonerativo A1).

Qualora l'azienda appaltante il servizio non sia in grado di documentare quanto sopra, in caso di accertamento ispettivo, sarà considerata obbligato solidale e corresponsabile delle inadempienze con conseguente applicazione dei relativi provvedimenti sanzionatori.

Benché con l'entrata in vigore della legge 12 del 13 febbraio 2019 per i lavoratori dipendenti non sia più necessario il certificato di agibilità, poiché i lavoratori stranieri non sono in possesso dell'Unilav (documento di avvenuta assunzione in Italia), in assenza di specifiche indicazioni della norma, si ritiene di dover provvedere comunque alla richiesta del certificato in esenzione contributiva.

## I DIVERSI TIPI DI CERTIFICATO DI AGIBILITÀ

### Certificato di agibilità a titolo oneroso

È il documento che autorizza le imprese dell'esercizio teatrale cinematografico e circense, i teatri tenda, gli enti, le associazioni, le imprese del pubblico esercizio, gli alberghi, le emittenti radiotelevisive e gli impianti sportivi a far agire nei locali di proprietà (o sui quali abbiano un diritto personale di godimento) i lavoratori dello spettacolo, occupati nelle categorie da 1 a 14 dell'articolo 3 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 708/1947 e successive modifiche e integrazioni, per eventi specifici e limitati nel tempo.

Il certificato di agibilità viene rilasciato dopo l'accertamento della regolarità contributiva dell'impresa nei confronti della Gestione dei lavoratori dello spettacolo o, in caso di pendenze contributive, a seguito di presentazione di idonea garanzia (articolo 10 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 708/1947) come la produzione di valida fideiussione bancaria o assicurativa, a copertura dei debiti contributivi (circolare ENPALS 16/2007).

### Certificato di agibilità a titolo gratuito

Viene rilasciato in occasione di specifici eventi a scopo benefico, sociale o di solidarietà. Il certificato viene rilasciato solo se i ricavi, dedotte le spese di allestimento e di organizzazione, risultano interamente destinati a finalità benefiche e i lavoratori coinvolti non percepiscono compenso. Per il rilascio del certificato, il presupposto della gratuità deve essere opportunamente documentato.

### Certificato di agibilità in "esenzione contributiva"

È il documento che attesta lo svolgimento di attività lavorativa nel territorio nazionale da parte di lavoratori dello spettacolo (occupati nelle categorie da 1 a 14 dell'articolo 3 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato n. 708/1947 e successive modifiche ed integrazioni) stranieri, provenienti da paesi comunitari o con i quali vigono convenzioni in materia di sicurezza sociale, muniti dei documenti esonerativi (A1, certificato di legislazione applicabile).

Il possesso del certificato di agibilità è pertanto necessario anche per quelle imprese, straniere o italiane, che impiegano

lavoratori operanti in Italia senza obblighi contributivi.

\* *Odcec Venezia*

#### 1 CATEGORIE LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

(art. 3 della Legge 2388 del 29/11/1952)

- 1) artisti lirici;
- 2) attori di prosa, operetta, rivista, varietà ed attrazioni, cantanti di musica leggera, presentatori e disc-jockey;
- 3) attori e generici cinematografici, attori di doppiaggio cinematografico;
- 4) registi e sceneggiatori teatrali e cinematografici, aiuto registi, dialoghisti ed adattatori cinematografici;
- 5) organizzatori generali, direttori, ispettori, segretari di produzione cinematografica, cassieri, segretari di edizione;
- 6) direttori di scena e doppiaggio;
- 7) direttori d'orchestra e sostituti;
- 8) concertisti e professori d'orchestra, orchestrali e bandisti;
- 9) terzicorei, coristi, ballerini, figuranti, indossatori e tecnici addetti alle manifestazioni di moda;
- 10) amministratori di formazioni artistiche;
- 11) tecnici del montaggio, del suono, dello sviluppo e stampa;
- 12) operatori di ripresa cinematografica e televisiva, aiuto operatori e maestranze cinematografiche, teatrali e radio televisive;
- 13) arredatori, architetti, scenografi, figurinisti teatrali e cinematografici;
- 14) truccatori e parrucchieri;
- 15) macchinisti pontaroli, elettricisti, attrezzisti, falegnami e tappezzeri;
- 16) sarti;
- 17) pittori, stuccatori e formatori;
- 18) artieri ippici;
- 19) operatori di cabine, di sale cinematografiche;
- 20) impiegati amministrativi e tecnici dipendenti dagli enti e imprese esercenti pubblici spettacoli, dalle imprese radiofoniche e televisive, dalle imprese della produzione cinematografica, del doppiaggio e dello sviluppo e stampa; maschere, custodi e personale di pulizia dipendente dagli enti ed imprese soprannominati;
- 21) impiegati ed operai dipendenti dalle case da gioco, dagli ippodromi e dalle scuderie dei cavalli da corsa e dai cinodromi; prestatori d'opera addetti ai totalizzatori, o alla ricezione delle scommesse, presso gli ippodromi e cinodromi, nonché presso le sale da corsa e le agenzie ippiche; addetti agli impianti sportivi; dipendenti dalle imprese di spettacoli viaggianti;
- 22) calciatori ed allenatori di calcio;
- 23) lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti il noleggio e la distribuzione dei film; 23-bis) lavoratori autonomi esercenti attività musicali.

## SUCCESSIONE DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E DECORRENZA DEL TERMINE DI IMPUGNAZIONE

di Paolo Galbusera\* e Andrea Ottolina\*

L'articolo 28 co. 1 del d.lgs. 81/2015, così come modificato da d.l. 87/2018, dispone che **l'impugnazione del contratto a tempo determinato** debba avvenire "entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto". In base al successivo art. 39 co. 1, anche nel caso del contratto di somministrazione sussiste l'onere di impugnazione, a pena di decadenza, nei termini di cui all'art. 6 legge 604/1966 (60 giorni), decorrente dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.

Sul punto si è sviluppato un dibattito, anche giurisprudenziale, che riguarda il caso di **successione di più contratti a tempo determinato** (anche in somministrazione): in questa ipotesi, il termine di decadenza per l'impugnazione stragiudiziale decorre in relazione ad ogni singolo contratto, con conseguente necessità di una apposita impugnativa per ciascuno di essi, oppure è possibile per il lavoratore contestare entro il termine di decadenza solo l'ultimo contratto della serie, con estensione dell'impugnazione a tutti i contratti precedenti?

A questo proposito, la **tesi più estensiva**, emersa all'indomani dell'introduzione del termine di decadenza per l'impugnativa dei contratti a termine, è incentrata in particolare sul c.d. *metus*, cioè il timore del lavoratore, tipico dei rapporti senza stabilità, di avanzare una rivendicazione nei confronti del datore di lavoro e pregiudicare così la possibilità di un rinnovo del rapporto o di una stabilizzazione dello stesso. Proprio per questo timore, secondo la tesi in esame, il lavoratore normalmente non impugna il singolo contratto a tempo determinato nel caso in cui lo stesso sia rinnovato prima dello spirare del termine utile per l'impugnativa, oppure procede con l'impugnazione solo negli ultimi giorni utili, quando oramai è quasi certo che il rapporto non proseguirà.

Questa tesi è stata ancora da ultimo richiamata dal Tribunale del Lavoro di Siena, con la sentenza n. 63 dell'11.1.2019,



secondo la quale “*in caso di successione di rapporti di lavoro a termine, l'imposizione di termini decadenziali per l'impugnazione di ogni singola frazione di lavoro a termine alle dipendenze del medesimo datore di lavoro non può legittimamente atteggiarsi al lavoratore, indotto assai ragionevolmente a non impugnare nell'attesa di un possibile rinnovo contrattuale, magari a tempo indeterminato*”.

Sull'argomento va tuttavia evidenziato come la tesi maggioritaria, ribadita dalla recente giurisprudenza di legittimità (**Corte di Cassazione, sentenza del 21.11.2018 n. 30134**), sia quella **più restrittiva**, secondo la quale l'impugnazione stragiudiziale dell'ultimo contratto a termine della serie **non si estende ai contratti precedenti**, neppure ove tra un contratto e l'altro sia decorso un termine inferiore a quello utile per l'impugnativa, poiché la sussistenza di un unico rapporto di lavoro continuativo può essere determinata solo *ex post*, a seguito dell'eventuale accertamento della illegittimità del termine apposto da parte del Giudice, con la conseguenza che a ciascuno dei contratti in questione si applicano le regole inerenti la loro impugnabilità. Nello specifico, la Corte di Cassazione ha motivato la propria decisione con le seguenti due argomentazioni:

- come detto, ogni singolo contratto ha una sua individualità e quindi un suo termine di decadenza per l'impugnazione. Se si optasse per la soluzione opposta, invece, verrebbe anticipata in modo non giustificato una eventuale considerazione unitaria del rapporto lavorativo, circostanza che invece è proprio oggetto della domanda avanzata in giudizio;
- non può essere considerato come atto impeditivo della decadenza, ai sensi dell'art. 2966 cod. civ., l'eventuale minor lasso temporale intercorso tra i vari contratti succedutisi rispetto al termine utile ad impugnare ciascuno di essi, in quanto gli atti impeditivi della decadenza devono essere espressamente previsti dalla legge e dunque non sono suscettibili di applicazione estensiva ed analogica.

In ogni caso, non si può non osservare che l'interpretazione restrittiva data dalla Corte di Cassazione è conforme al dato letterale dell'art. 28 co. 1 in esame, il quale

dispone espressamente che la decadenza per l'impugnativa decorra “*dalla cessazione del singolo contratto*”, ove la parola **singolo** assume, evidentemente, il significato specifico di isolare, ai fini dell'impugnativa, ogni contratto dalla serie nella quale viene ad inserirsi.

\* *Avvocato in Milano - Galbusera&Partners*  
[www.galbuseraandpartners.com](http://www.galbuseraandpartners.com)

## LE NUOVE TARIFFE INAIL

*di Monica Bernardi\**

Dopo quasi vent'anni dall'ultima revisione, l'Istituto nazionale di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail) ha aggiornato il sistema di tariffe dei premi per i lavoratori dipendenti per renderla più adeguata al nuovo contesto socio-economico.

Il nuovo DM 27.02.2019 sostituisce le precedenti disposizioni del DM 12.12.2000, operando un vero e proprio *restyling* delle voci di tariffa, sopprimendone alcune, accorpandone altre e creandone di nuove per quelle lavorazioni che nel 2000 non si sarebbero nemmeno potute immaginare. Non solo: i nuovi criteri per la determinazione del tasso applicabile all'azienda tengono conto di diversi fattori tra i quali il numero e la gravità degli incidenti avvenuti in quel particolare contesto lavorativo. Questo nuovo sistema tariffario accorpa inoltre tutti gli sconti e le riduzioni introdotti negli scorsi anni, che, a questo punto, non hanno più ragione di essere.

Fino ad ora si faceva riferimento a dati statistici di oltre vent'anni fa, rilevati in un sistema produttivo ormai superato. Con il progresso tecnologico anche il mondo del lavoro si evolve ad una velocità sempre maggiore e la realtà economica di 20 anni fa oggi è completamente stravolta. Non ha senso pertanto mantenere voci di rischio per lavorazioni che oggi non esistono più, come la fotografia su pellicola tradizionale (sostituita ormai da quella su supporto digitale).

C'è stato quindi un ampio sfoltoimento delle voci che sono passate da 739 a 595 anche grazie all'applicazione di criteri di

aggregazione, conglobamento e separazioni. In effetti, anche le modalità di lavorazione si sono evolute e una separazione netta tra le diverse attività all'interno di una stessa azienda oggi non esiste più. Si pensi alle vecchie ferramenta che avevano una voce di tariffa per la cassa, una per il rischio elettrico, una per la riproduzione chiavi ed un'altra per il tintometro per la preparazioni dei colori per la tinteggiatura. Oppure agli ipermercati che oltre alla voce per il personale di cassa, ne avevano tante e diverse in relazione ai diversi servizi offerti: salumeria, pescheria, e tutte le altre attività specifiche. Anche per i grandi centri per l'arredamento o la costruzione di case o per l'hobbistica, che avevano specifiche voci per il taglio del legno o del vetro, per la vendita, per il magazzino o per le casse, si è scelto di assorbire tutte le lavorazioni in un'unica voce di tariffa.

Altra importante novità è la possibilità di inserire, nel nuovo nomenclatore tariffario, se necessario, nuove voci di tariffa per la classificazione di lavorazioni non previste dalle tariffe vigenti.

Non cambia la struttura delle tariffe, sempre suddivise in quattro gestioni (industria, artigianato, terziario e altre attività, a loro volta divise in dieci grandi gruppi), ma cambia il modello 20SM, che diventa decisamente più complesso, mediante il quale l'Inail comunica alle aziende come viene determinato il tasso applicabile per l'anno successivo.

L'oscillazione del tasso medio viene determinata con il meccanismo del bonus/malus, incentrato sulla prevenzione, che tiene conto degli infortuni effettivamente occorsi nell'azienda nell'ultimo triennio.

Vediamo quindi nel dettaglio come leggere il nuovo 20SM.

L'Inail confronta la PAT riferita alle lavorazioni assicurate con quella di una PAT tipo, avente la medesima classificazione tariffaria, che esprime l'andamento medio nazionale. Si introduce quindi il concetto di sinistrosità, riferito agli eventi lesivi occorsi, ossia agli infortuni e alle malattie professionali, in un triennio preso a riferimento. Nel computo si considerano anche le voci di tariffa presenti nel triennio di osservazione, comprese le voci cessate e quelle con anzianità minore al biennio. Da un raffronto tra la PAT aziendale e quella tipo che prende a riferimento il dato

nazionale, è possibile determinare l'effettiva oscillazione, ossia lo scostamento, e applicare l'oscillazione in *bonus* o in *malus* ai fini dell'applicazione del premio.

Novità si registrano in tema di azione di regresso e o di rivalsa e oneri recuperati direttamente dall'Inail: gli eventi che hanno determinato una lesione per l'infortunato, a prescindere dagli oneri effettivamente recuperati dall'Inail con l'azione di rivalsa, saranno comunque presi in considerazione per l'oscillazione del tasso qualora sia stata accertata una responsabilità del datore di lavoro. Discorso diverso si ha nell'ipotesi in cui sia riscontrata una responsabilità del terzo estraneo al rapporto di lavoro, accertata a seguito di azione di surroga. In questo caso, gli eventi lesivi determinatisi in danno al lavoratore non andranno ad incidere sull'oscillazione, a prescindere dal fatto che gli oneri sostenuti dall'Inail siano stati o meno effettivamente recuperati.

Il tasso medio può essere ridotto grazie all'adozione, da parte dell'azienda, di misure di prevenzione degli infortuni. Viene riconfermata la riduzione del premio per gli interventi che le aziende adottano nel primo biennio di attività, ma viene prevista una nuova modalità di erogazione: per ottenere il beneficio infatti è necessario che, già nel primo biennio, vengano adottati degli interventi migliorativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il beneficio è inoltre subordinato alla presentazione di una specifica istanza da presentarsi entro la fine del mese di febbraio dell'anno successivo a quello in cui sono stati adottati gli interventi, con l'indicazione degli interventi effettuati. L'azienda inoltre dovrà essere in regola con tutti gli adempimenti contributivi, e avere quindi un DURC regolare, rispettate tutte le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Analizziamo quindi il nuovo 20SM che si presenta in modo del tutto differente a quello che eravamo soliti ricevere.

Partiamo dal quadro A che riporta di dati di sintesi della PAT. Qui troviamo indicati i parametri di riferimento della posizione che vengono presi a base per il calcolo dell'oscillazione del tasso medio. Il numero di eventi lesivi nel triennio riporta il numero totale degli eventi lesivi riferibili a tutte le voci di tariffa della PAT, il GLEG (indicatore relativo alle giornate equivalenti

per grado di invalidità permanente) è invece un parametro determinato dall'Istituto in base agli eventi lesivi registrati sull'intero portafoglio assicurato: per il 2019 è pari a 60. Il totale di lavoratori-anno del triennio rappresenta il numero di lavoratori anno del triennio della PAT e precisamente è il rapporto tra le retribuzioni del periodo e la retribuzione media giornaliera del corrispondente anno, riferita al grande gruppo di lavorazione al quale la voce appartiene, moltiplicata per 300 (il dettaglio del calcolo viene esposto nel quadro C). Infine il codice di oscillazione viene attribuito in base ad una serie di requisiti della PAT, elencati dettagliatamente nel modello 20SM ed esposti nei quadri successivi del modello stesso. Esistono 5 tipologie di codice e nel modello stesso viene riportata la tabella in base alla quale viene determinato quello che è stato attribuito.

Nel quadro B vengono indicati gli eventi lesivi (infortuni/malattie professionali), avvenuti nel triennio di osservazione e definiti entro la data di elaborazione del tasso applicabile. Per ogni evento viene determinato il GLE (Giornate Lavorative Equivalenti), coefficiente che varia in base alle giornate di inabilità temporanea e al grado di inabilità permanente.

Nel quadro D viene valutata la significatività della PAT. La voce è significativa (S) se il numero dei lavoratori-anno del triennio supera il limite minimo di significatività. Questo parametro di riferimento viene calcolato secondo parametri statistici per ogni voce di tariffa ed è pubblicato sul sito dell'Inail. Anche l'indice di Sinistrosità Medio (ISM) è calcolato per ogni voce di tariffa di ogni gestione tariffaria, viene aggiornato periodicamente e pubblicato sul sito dell'Inail. Viene determinato dal rapporto tra il numero di GLE e il numero dei lavoratori-anno del triennio.

Siamo ora pronti per determinare l'aliquota di oscillazione, che troviamo nel quadro E. In questo prospetto vengono riportati alcuni parametri che già conosciamo e ne vengono introdotti di nuovi. L'indice di Sinistrosità Aziendale (ISA) è dato dal rapporto tra GLE totali e il totale lavoratori-anno, l'Indice di Sinistrosità Medio ponderato (ISMp) è dato dalla media aritmetica ponderata degli ISM di ciascuna voce di lavorazione della PAT ed infine l'Indice di Sinistrosità Aziendale riproporzionato (ISAr) che determina

l'aliquota di oscillazione del tasso ed è dato dalla differenza tra ISA e ISMp rapportato allo stesso ISMp. A seconda del codice di oscillazione, indicato nel quadro A, e del valore di ISAr si determina il tasso di oscillazione applicando a seconda dei casi una riduzione del 5%, una maggiorazione del 21%, l'applicazione del *Bonus* determinato in base alla Tabella A o l'applicazione del *Malus* determinato in base alla Tabella B.

Abbiamo ora tutti gli elementi che ci permettono di trovare il tasso applicabile, indicato nel successivo quadro F. Partendo dal tasso medio di tariffa, infatti, si applica l'aliquota di oscillazione precedentemente determinata e si ottiene il tasso applicabile che sarà quello che troveremo poi esposto nelle basi di calcolo che riceveremo per autoliquidare il premio Inail dovuto.

Esponiamo infine alcuni casi particolari. In presenza di PAT senza voci significative, in assenza di infortuni, si applica una riduzione del premio del 5%, mentre in presenza di almeno un infortunio, si applica il criterio di oscillazione generale dell'intera PAT. Nel caso invece di PAT che comprendono voci nel primo biennio di attività, in caso di presenza di altre voci attive da oltre un biennio, si applica l'oscillazione della PAT nel suo complesso; altrimenti tutte le voci vanno a tasso medio e potranno accedere allo sconto per prevenzione.

Con le nuove tariffe spariscono il premio silicosi, l'addizionale Fondo Amianto e la riduzione ex L. 147/2013, in quanto confluite nei nuovi tassi, restano invece gli incentivi a sostegno della maternità (ex art. 4, comma 3, d.lgs. 151/2001) e quello per le assunzioni agevolate degli over 50 e delle donne (ex L. 92/2012, art. 4, commi 8- 11).

Ci troviamo davanti ad una vera e propria rivoluzione nella logica di determinazione dei premi, più vicina all'attuale contesto economico in cui si muovono le aziende e più equa nella determinazione dei tassi di rischio che premiano le aziende virtuose e attente alla sicurezza della salute e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti. Il nuovo sistema dovrebbe inoltre essere in grado di adeguarsi anche ai nuovi cambiamenti della realtà lavorativa che il futuro ci riserverà.

\* *Odvec Milano*

## DECESSO DEL LAVORATORE DIPENDENTE

di *Pietro Aloisi Masella\**

Il decesso del lavoratore dipendente è una delle cause di estinzione del rapporto di lavoro. A seguito di esso il datore di lavoro è tenuto ad effettuare una serie di adempimenti di natura amministrativa e fiscale che partono dalla comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro al Centro per l'Impiego e finiscono con l'emissione e il versamento di quanto dovuto agli aventi diritto del lavoratore deceduto.

La liquidazione delle competenze di fine rapporto del lavoratore deceduto da parte del datore di lavoro avviene in base alla tipologia di somme:

### Somme messe in pagamento prima del decesso ma non ancora riscosse dal lavoratore

Il datore di lavoro dovrà rilasciare una CU intestata al lavoratore deceduto indicando:

- gli importi già riscossi dal lavoratore;
- gli importi per i quali il datore di lavoro aveva già operato e versato la ritenuta ma non ancora riscossi dal dipendente;
- le ritenute effettuate su tali importi e le detrazioni applicate fino alla data del decesso.

### Somme maturate e non ancora liquidate

Sono somme che entrano nell'asse ereditario e quindi devono essere liquidate agli eredi legittimi o testamentari e sono:

- la retribuzione per le ore lavorate nel mese del decesso;
- i ratei di 13° e di 14°, ratei di ferie e permessi maturati e non goduti;
- eventuali competenze arretrate

Il datore di lavoro, in fase di erogazione delle suddette somme, dovrà emettere una busta paga per ciascun erede e assoggettare le somme a tassazione separata con aliquota del 23%. Successivamente, il datore dovrà rilasciare una CU ad ogni erede indicando le somme corrisposte e le ritenute operate.

### Il tfr e l'indennità sostitutiva del preavviso

Non entrano nell'asse ereditario, verranno erogati ai seguenti aventi diritto individuati direttamente dalla legge all'art. 2122 c.c.:

- coniuge;
- figli (se minorenni è necessario l'intervento del Giudice tutelare)
- parenti entro il terzo grado e affini entro il secondo grado (se viventi a carico del lavoratore deceduto).

Il datore di lavoro in fase di erogazione dei suddetti importi dovrà assoggettarli a tassazione separata come di consueto (art.17 TUIR) e una volta determinata l'imposta dovuta, ripartirla tra gli eredi in proporzione all'ammontare percepito da ciascuno; redigere una CU per ogni avente diritto indicando, nel campo delle indennità di fine rapporto, solo la quota spettante a quest'ultimo.

Gli eredi predisporranno la loro dichiarazione dei redditi inserendo anche gli importi ereditati.

### Il datore di lavoro prima di provvedere al pagamento delle somme agli eredi deve richiedere agli aventi diritto la seguente documentazione:

- lo stato di famiglia con la composizione del nucleo familiare alla data del decesso;
- l'atto di morte del defunto;
- l'atto notorio presentato dal coniuge o dai figli da cui risulti che tra il defunto e il coniuge non è mai stata pronunciata sentenza di divorzio o separazione;
- l'atto notorio presentato da parenti o affini attestante il rapporto di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo nonché la vivenza a carico;
- gli aventi diritto devono comunque comunicare i dati anagrafici completi di codice fiscale e della quota percentuale di indennità spettante a ciascuno;
- in presenza di minori di 18 anni o degli incapaci è necessario l'intervento del giudice tutelare, anche in presenza del genitore del minore, che deciderà circa l'accettazione dell'indennità e la relativa ripartizione (copia della delibera del giudice tutelare dovrà essere consegnata al datore di lavoro prima di erogare il TFR e l'indennità di sostitutiva di preavviso)

Con il decesso del lavoratore viene meno per il sostituto d'imposta l'obbligo di effettuare il conguaglio. Il datore di lavoro dovrà semplicemente comunicare agli eredi ed indicare nella CU l'ammontare delle somme o delle rate non trattenute, che saranno

versate dagli eredi in fase di dichiarazione dei redditi. In caso di conguaglio a credito il sostituto indicherà nella CU gli importi dovuti e gli eredi utilizzeranno tale credito nella successiva dichiarazione.

In sostanza, il datore di lavoro, al momento del decesso dovrà elaborare:

- un cedolino in cui indicare le somme dovute nel mese del decesso, le competenze di fine rapporto (escluso il TFR) quali ad esempio ratei residui, ferie e permessi non goduti. In questo cedolino tali somme non andranno a tassazione fiscale ma sarà dovuta invece la contribuzione previdenziale. Il datore di lavoro provvederà al versamento dei contributi e alla presentazione dell'UNIEMENS;
- un cedolino nel quale riportare TFR e indennità sostitutiva di preavviso. Su quest'ultima il datore di lavoro verserà la contribuzione previdenziale dovuta e assoggetterà sia il Tfr che l'indennità sostitutiva del preavviso a tassazione separata.

Successivamente, una volta individuati correttamente gli aventi diritto a cui corrispondere le indennità di fine rapporto e gli eredi ai quali corrispondere, per successione, ogni altro emolumento e definiti in apposite busta paga (intestate al dipendente deceduto) gli importi lordi e le ritenute effettuate, provvede a dare a ciascuno la percentuale spettante elaborando tanti cedolini paga quanti sono gli aventi diritto e assoggettando:

- **a tassazione ordinaria**, le somme relative alle competenze maturate e non ancora riscosse applicando l'aliquota minima del 23% senza il riconoscimento delle detrazioni e senza trattenute delle addizionali regionali e comunali
- **a tassazione separata**, il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso applicando l'aliquota di competenza del lavoratore deceduto.

\* *Odeec Roma*



## La disciplina del lavoro della gente di mare

### INDENNITÀ A SOSTEGNO DEL REDDITO PER LAVORATORI DEL SETTORE DELLA PESCA MARITTIMA

di *Graziano Vezzoni*\*

La legge 145/2018 (Legge di Bilancio 2019), prorogando le analoghe disposizioni della legge 232/2016 (Legge di Bilancio 2017), ha previsto all'art.1, commi 673, 674, un ulteriore allungamento, anche per l'anno 2019, di una indennità giornaliera da riconoscere ai lavoratori del settore della pesca marittima. La legge 145/2018 rimandava, per le modalità operative, all'emanazione di un Decreto che è stato emanato in data 31.12.2018 (decreto ministeriale n.24).

L'indennità compete in caso di sospensione dell'attività lavorativa derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio decise dalle Autorità pubbliche; l'indennità consiste in un rimborso giornaliero, omnicomprendente, di euro 30 per un massimo di 40 giorni nell'arco dell'anno.

L'indennità è concessa se la sospensione dell'attività lavorativa è conseguente all'adozione di un provvedimento delle Amministrazioni competenti, motivate da ragioni quali:

- limitazioni all'uscita e all'entrata dal porto per insabbiamento, stabilite dall'Autorità marittima (art.62 c.n.);
- periodi di fermo aggiuntivi rispetto a quelli obbligatori già previsti dalla normativa vigente decisi da consorzi o dalle Autorità delle regioni;
- dalla indisponibilità per malattia del comandante della nave da pesca,

certificata dall'Autorità sanitaria marittima;

- arresto od interdizione temporanee dell'attività di pesca per singole specie, conseguenti a misure disposte in ambito nazionale e dell'Unione europea;
- allerte meteomarine emanate dal Centro Nazionale di Meteorologia e Climatologia Aeronautica.

L'indennità non è riconducibile:

- agli armatori e ai proprietari-armatori imbarcati sulla nave gestita dai medesimi;
- ai titolari di impresa individuale imbarcati sulla propria imbarcazione;
- ai soci proprietari dell'imbarcazione, che risultano imbarcati, l'indennità dovrà essere riconosciuta previa presentazione di autocertificazione da cui risulti l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra il socio e la società proprietaria, sia essa di persone che di capitali.

Per richiedere l'indennità gli interessati devono presentare un'istanza, per ogni unità di pesca presente in azienda, tramite il sistema telematico denominato "CIGSonline", all'interno del quale è reperibile un manuale operativo.

Le imprese devono compilare il modulo denominato "Scheda9.odt" ed il modulo "FPO2018.ods", entrambi prelevabili dal sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it).

L'istanza in marca da bollo deve contenere le seguenti indicazioni:

- ragione sociale completa, sede legale, codice fiscale e partita IVA, telefono, indirizzo mail e generalità complete del legale rappresentante;

- elementi identificativi dell'unità da pesca;
- ufficio marittimo in cui si è effettuato l'arresto temporaneo obbligatorio dell'attività;
- cause dei singoli arresti temporanei corredate dagli estremi dei provvedimenti ministeriali che hanno attivato l'arresto temporaneo obbligatorio dell'attività e relativo periodo di interruzione effettuato;
- elenco dei marittimi imbarcati alla data dell'arresto temporaneo obbligatorio dell'attività nonché i giorni per i quali si chiede l'indennità, indicando le coordinate bancarie per l'accreditamento delle somme spettanti;
- autorizzazione al trattamento dei dati riservati riportati nell'istanza;
- modulo per la comunicazione del codice IBAN debitamente compilato e sottoscritto da ciascun imbarcato richiedente l'indennizzo;
- dichiarazione dell'Autorità Marittima nella cui giurisdizione è stata effettuata l'interruzione temporanea.

Agli Uffici marittimi sarà demandata, con l'utilizzo di ogni strumento utile, la verifica dell'effettivo arresto delle attività di pesca. Alla domanda deve essere allegata una fotocopia di un documento di identità del sottoscrittore.

Il Ministero, previa verifica del rispetto dei requisiti, stilerà l'elenco degli aventi diritto, predisponendo il relativo ammontare mentre l'erogazione dell'indennità sarà a carico dell'Inps mediante accredito sul conto corrente identificato dal codice IBAN.

*\*Odcec Lucca*



COMITATO SCIENTIFICO  
**GRUPPO ODCEC**  
 AREA LAVORO

## LA GESTIONE DEL DATA BREACH NEGLI STUDI CHE SI OCCUPANO DI LAVORO, PAGHE E CONTRIBUTI.

di Stefano Bacchiocchi\*

Con la nuova normativa privacy (il Regolamento Europeo in materia di privacy, ovvero il GDPR, General Data Protection Regulation) abbiamo imparato un termine nuovo che deriva come al solito dall'inglese: "Data Breach". Questa terminologia indica un incidente di sicurezza durante il quale i dati personali di persone fisiche vengono trattati, consultati (o rubati) ecc. da soggetti non autorizzati.

In altre parole, è un evento non programmato che intacca l'integrità e correttezza dei dati personali trattati o il loro grado di riservatezza.

Come è facile intuire, si tratta di un evento che va prevenuto con ogni mezzo; pensiamo a cosa accadrebbe nei nostri studi se fossimo travolti da un evento di questo tipo: sarebbe il caos organizzativo e un problema reputazionale enorme, prima ancora che legale.

Se, nonostante le nostre precauzioni e procedure, tale evento dovesse verificarsi, la nuova normativa privacy ha previsto delle procedure ben precise da seguire che vanno conosciute ed applicate.

Siamo in un mondo sempre più informatizzato in cui la rapida diffusione di piattaforme web, anche istituzionali, ha portato senza dubbio vantaggi, ma anche alcune problematiche di sicurezza non trascurabili.

Quali dati dobbiamo proteggere nei nostri studi? È una domanda non banale; infatti, prima di analizzare le problematiche e i rischi connessi alla violazione della privacy, è utile comprendere cosa si intende per dati personali. In linea generale, sono tutte quelle informazioni in grado di identificare una persona fisica, come i dati anagrafici, la residenza ecc. ma non solo: sono dati personali da proteggere anche le caratteristiche fisiche, i dati che rivelano la situazione economica, le opinioni politiche, l'orientamento religioso, le preferenze e gli orientamenti sessuali, ecc. In altri termini, i nostri studi trattano questi dati tutti i giorni e i nostri PC ed archivi ne sono pieni, ergo dobbiamo porci il problema di come proteggere tutto l'ufficio sia dal punto di

vista informatico sia da quello cartaceo, non dimenticandoci dei comportamenti di dipendenti, colleghi e collaboratori.

Ricordiamoci, inoltre, dei dati personali che possiamo chiamare "inconsapevoli", ad esempio i dati della geolocalizzazione dello smartphone, i luoghi di interesse e luoghi frequentati (pensiamo a Facebook o Google), preferenze che vengono sfruttate per la pubblicità, come cookies informatici e dati di navigazione, dati inviati e ricevuti da applicazioni su smartphone PC e tablet ecc.

Risulta ovvio, quindi, che capire quali dati trattiamo è di fondamentale importanza per evitare che gli utenti possano subire dei danni.

Non a caso, la nuova normativa privacy impone la redazione del cd. Registro Dei Trattamenti con lo scopo di elencare tutti i trattamenti di studio e i relativi dati personali utilizzati e/o trasferiti a terzi. Questo documento, se opportunamente redatto, permette di avere una panoramica completa di tutte le informazioni personali che trattiamo abitualmente nell'attività professionale; è quindi un ottimo punto di partenza per riuscire a studiare e coordinare i metodi di difesa.

Il GDPR prevede precisi obblighi cui il titolare del trattamento dei dati deve assolvere in caso si verifichi il Data Breach. Chiariamo subito uno dei dubbi più frequenti: il Data Breach non è più (se mai lo è stato) un fenomeno da tenere nascosto; non è un "incidente" che riguarda la sola organizzazione aziendale, in questo caso i nostri studi professionali. La normativa non lo permette.

Questo poiché la divulgazione non autorizzata, la perdita, il furto, la modifica non autorizzata, ecc. dei dati personali di persone fisiche può causare gravi conseguenze. Addirittura potrebbe potenzialmente arrivare ad arrecare danni fisici, materiali, morali, immateriali ai soggetti coinvolti a cui i dati violati si riferiscono; inoltre si potrebbero verificare limitazioni di diritti garantiti, furti (anche di identità), discriminazioni, danni economici e patrimoniali, danni reputazionali, danni morali, modifiche dei comportamenti adottati e delle scelte dell'individuo, ecc.

Possiamo qui riassumere i requisiti minimi per essere aderenti (almeno per la parte documentale) alla normativa citata: è indispensabile avere adottato un registro dei

trattamenti, avere effettuato la valutazione di impatto (DPIA) per quei trattamenti che la richiedono, avere adottato un protocollo per reagire al data Breach in modo tempestivo.

È utile non limitarsi a questi pochi adempimenti documentali: per uno studio professionale "standard" è consigliabile almeno coinvolgere i sistemisti informatici per effettuare dei test periodici per verificare la validità del protocollo nel tempo e per verificare che il Data Breach non si sia già verificato; talvolta, infatti, le violazioni citate non sono nemmeno visibili e solo un attento esame informatico può rivelare le violazioni subite nel tempo. Inoltre, bisognerebbe formare il personale di studio ed i collaboratori oltre che sulla normativa privacy in generale, anche sulla corretta rilevazione e gestione del Data Breach.

Il GDPR ha anche stabilito che il titolare del trattamento dei dati, una volta riscontrata una violazione, debba necessariamente informare il Data Protection Officer (Responsabile della Protezione dei Dati, se nominato) e le autorità preposte (il Garante) del fatto entro 72 ore.

Eventuali ritardi possono essere fisiologici, ma devono essere attentamente e puntualmente giustificati.

La comunicazione al Garante deve avere dei contenuti minimi, (art. 33 GDPR): la natura della violazione dei dati personali, le categorie, il numero approssimativo di interessati in questione, le categorie e il numero approssimativo di registrazioni; il nome e i dati di contatto del responsabile della protezione dei dati (se nominato) o contatto presso cui ottenere più informazioni; le probabili conseguenze delle violazioni dei dati personali; le misure adottate per porre rimedio alla violazione dei dati personali.

Quando la violazione dei dati personali rappresenta un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche bisognerà, inoltre, comunicare la violazione all'interessato senza ritardo. Tale comunicazione descrive con un linguaggio semplice e chiaro la natura della violazione. Si può immaginare cosa voglia dire, anche solo in relazione alla reputazione, comunicare ai clienti che lo studio è stato violato ed i dati personali (clienti, dipendenti dei clienti, collaboratori, famigliari, ecc.) sono stati compromessi.

Fortunatamente tale comunicazione agli interessati non è richiesta:

- se il titolare del trattamento ha messo in atto le misure tecniche ed organizzative adeguate di protezione (es. cifratura dei dati) e tali misure erano state applicate correttamente da tutti gli incaricati e dai responsabili del trattamento;
- se il titolare del trattamento ha successivamente adottato misure atte a scongiurare il sopraggiungere di un rischio elevato per i diritti e le libertà degli interessati;
- se detta comunicazione richiederebbe sforzi sproporzionati. In tale caso, si procede invece a una comunicazione pubblica o a una misura equivalente.

Per scongiurare i pericoli ed i danni che il Data Breach comporta, è consigliabile inoltre: nominare il Data Protection Officer, figura fondamentale per i nostri studi (abbiamo già avuto modo di parlare di questa figura in altri numeri di questa rivista) e di avere una copertura assicurativa per ottenere un indennizzo per fare fronte alle conseguenze negative derivanti dalla violazione dei dati, ad esempio per pagare le spese legali che si dovranno sostenere e/o per risarcire la clientela.

Infine è consigliabile predisporre un registro degli attacchi subiti, in modo da riuscire a identificare la tipologia di violazioni a cui si è più vulnerabili.

Anche i colleghi impegnati nei collegi sindacali e/o con ruoli di coordinamento e controllo non devono sottovalutare questi aspetti nell'ottica della valutazione della continuità aziendale (chiedendo magari agli uffici legali o agli amministratori dei report e/o facendo degli audit interni ad hoc); infatti, essere ottemperanti alla normativa

privacy significa, di fatto, anche avere uno studio o una azienda più sicuri dal punto di vista della protezione dei dati ed una migliore possibilità di continuità aziendale.

\* *Odcec Brescia*



**ROSSIGNOL**

[www.rossignol.com](http://www.rossignol.com)



## Rassegna di giurisprudenza

### **TERMINE DI PRESCRIZIONE DEI CREDITI CONTRIBUTIVI E PREVIDENZIALI.**

*di Bernardina Calafiori\* e Alessandro Daverio\**

**Cass. civ. sez. lav. 3 giugno 2019, n. 15113**

*Contributi previdenziali - termine di prescrizione - decennale - esclusione - mancata opposizione ad un atto di riscossione coattiva*

Con la recentissima sentenza in commento, la Corte di Cassazione ritorna sulla questione del termine di prescrizione dei crediti contributivi e previdenziali.

L'Inps aveva emesso una cartella esattoriale per pretesi crediti previdenziali nei confronti di un commerciante, per il tramite del concessionario per la Riscossione. Gli eredi avevano poi proposto opposizione al Giudice del Lavoro del Tribunale di Salerno eccependo, tra l'altro, l'avvenuta prescrizione quinquennale dei crediti per cui la cartella era stata emessa.

Detta opposizione però non era stata proposta nel termine perentorio di quaranta giorni dalla notifica dell'iscrizione a ruolo della cartella esattoriale ex art. 24, comma 5 del d.lgs. 26 febbraio 1999, n. 46.

Da ciò il Tribunale e la Corte di Appello di Salerno ritenevano applicabile in via analogica il disposto dell'art. 2953 c.c.

Detta norma dispone che: "I diritti per i quali la legge stabilisce una prescrizione più breve di dieci anni, quando riguardo ad essi è intervenuta sentenza di condanna passata in giudicato, si prescrivono con il decorso di dieci anni".

La Corte d'appello riteneva infatti che la definitività della pretesa impositiva comportasse la "conversione" della prescrizione nel termine decennale,

**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**



appunto ex art. 2953 c.c., equiparandolo così al giudicato.

Gli eredi proponevano ricorso per Cassazione avverso la sentenza della Corte d'Appello.

La Suprema Corte ha accolto il ricorso affermando che:

*«Il principio, di carattere generale, secondo cui la scadenza del termine perentorio sancito per opporsi o impugnare un atto di riscossione mediante ruolo, o comunque di riscossione coattiva, produce soltanto l'effetto sostanziale della irretrattabilità del credito, ma non anche la cd. «conversione» del termine di prescrizione breve eventualmente previsto in quello ordinario decennale, ai sensi dell'art. 2953 c.c., che si applica con riguardo a tutti gli atti - in ogni modo denominati - di riscossione mediante ruolo o comunque di riscossione coattiva di crediti degli enti previdenziali, ovvero di crediti relativi ad entrate dello Stato, tributarie ed extratributarie, nonché di crediti delle Regioni, delle Province, dei Comuni e degli altri Enti locali, nonché delle sanzioni amministrative per la violazione di norme tributarie o amministrative e così via».*

E quindi: *«ove per i relativi crediti sia prevista una prescrizione (sostanziale) più breve di quella ordinaria, la sola scadenza del termine concesso al debitore per proporre l'opposizione, non consente di fare applicazione dell'art. 2953 c.c., tranne che in presenza di un titolo giudiziale divenuto definitivo».*

La sentenza in commento, peraltro, si pone in continuità con l'orientamento definito in Cass. civ. SS.UU., 17 novembre 2016, n. 23397.

\*\*\*

## QUALE RIMEDIO IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO NEL REGIME "A TUTELE CRESCENTI"?

di Bernardina Calafiori\* e Simone Brusca\*

### Sentenza Corte di Cassazione 8 maggio 2019 n. 12174

Massima: *Nel caso di licenziamento disciplinare nei rapporti di lavoro c.d. "a tutele crescenti" (e quindi instaurati successivamente al 7 marzo 2015), il Giudice può condannare alla reintegrazione nel posto di lavoro anche nel caso di cui l'addebito riguarda un fatto "materialmente accaduto, ma che non abbia rilievo disciplinare".*

Nelle scorse settimane ha avuto eco la sentenza della Corte di Cassazione n. 12174

emessa in data 8 maggio 2019 che, per la prima volta, ha applicato la nuova disciplina del d.lgs. n. 23/2015 ("Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti").

Il caso riguardava una lavoratrice licenziata per giusta causa per essersi allontanata dal posto di lavoro. La lavoratrice impugnava il licenziamento tuttavia ammettendo "sostanzialmente" la condotta materiale.

Il Tribunale di Genova prima e la Corte d'Appello poi dichiaravano illegittimo il licenziamento in quanto le circostanze non erano "di gravità tale da giustificare il licenziamento". Considerata tuttavia l'esistenza della realtà storica della condotta addebitata, veniva applicata la tutela economica prevista dall'art. 3, comma 1 del d.lgs. n. 23 (le famose "tutele crescenti"), escludendo quindi la reintegrazione nel posto di lavoro.

L'indennità veniva quindi quantificata in 4 mensilità in ragione della limitata anzianità aziendale della dipendente (va precisato che le pronunce erano infatti precedenti alla nota sentenza della Corte Costituzionale n. 194/2018 che ha eliminato il parametro rigido della anzianità per il calcolo dell'indennità in caso di licenziamento illegittimo di rapporti "a tutele crescenti").

La lavoratrice ricorreva alla Corte di Cassazione chiedendo la tutela reintegratoria (del tutto eccezionale nella disciplina in esame). In particolare, invocava l'art. 3, comma 2 del d.lgs. n. 23 che prevede la reintegrazione nei casi in cui "sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore".

La Corte di Cassazione con la sentenza n. 12174, qui in esame, afferma che la fattispecie citata deve includere "anche tutte le ipotesi in cui il fatto, materialmente accaduto, non abbia rilievo disciplinare o quanto al profilo oggettivo ovvero quanto al profilo soggettivo della imputabilità della condotta al dipendente".

Tale soluzione, già applicata dai Giudici nel caso dell'art. 18, comma 4°, è stata dunque confermata anche in relazione alla disciplina del d.lgs. 23/2015 (art. 2), nonostante il dato letterale della norma sembrerebbe escludere la tutela reintegratoria nei casi in cui sia accertata l'esistenza del "fatto materiale".

Quindi, secondo la Suprema Corte, ai fini

dell'esclusione della tutela reintegratoria e della applicazione della sola tutela economica (art. 3, comma 1), non è sufficiente una mera verifica dell'accadimento materiale del fatto contestato ma bisogna anche svolgere una verifica che escluda che si tratti di un "fatto, materialmente accaduto, ma che non abbia rilievo disciplinare".

La Corte di Cassazione ha quindi cassato con rinvio la sentenza della Corte d'Appello affinché si accerti se, nel fatto contestato (l'allontanamento dal posto di lavoro), vi sia o meno un rilievo disciplinare.

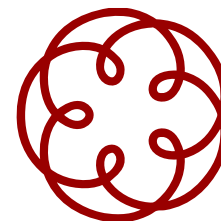
Resta fermo, e ciò la sentenza ha ripetutamente affermato, che è estranea e inapplicabile "ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento".

In breve: la reintegrazione spetta solo nel caso in cui sia addebitato al dipendente un fatto vero, ma del tutto lecito e privo di rilievo disciplinare. Se invece il fatto è, oltre che vero, anche illecito e di rilievo disciplinare, la reintegrazione non dovrebbe spettare mai, anche se la sanzione fosse del tutto sproporzionata.

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



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





## “I NOSTRI PROSSIMI EVENTI”

### Giovedì 26 settembre 2019

SARA RIUNIONI ODCEC MILANO, VIA PATTARI N. 6  
dalle ore 9:30 alle ore 17:30

**Il Comitato Scientifico Gruppo ODCEC Area lavoro  
in collaborazione con l'Ordine dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili di Milano**

#### **ORGANIZZA UNA GIORNATA DI STUDIO**

### **DAL REDDITO DI CITTADINANZA ALLE PROPOSTE DI INTRODUZIONE SUL SALARIO MINIMO: GLI IMPATTI SULL'ECONOMIA**

#### MATTINA

ore 09:30 **REGISTRAZIONI**

ore 10:00 **SALUTI**

**Cristina Costantino**

*Presidente Comitato Scientifico Gruppo Odcec Area lavoro*

**Roberto Cunsolo**

*Consigliere e tesoriere del CNDCEC con delega  
alla fiscalità del lavoro*

**Marcella Caradonna**

*Presidente Ordine Dottori Commercialisti ed Esperti  
Contabili di Milano*

h 10:30 **INTERVENGO**

**Pietro Ichino**

*Professore ordinario Diritto del lavoro Università Statale  
di Milano, Socio dello Studio Legale Ichino - Brugnattelli  
e Associati*

**Evangelista Basile**

*Studio Legale Ichino - Brugnattelli e Associati*

h 13:00 **SOSPENSIONE DEI LAVORI**

#### POMERIGGIO

h 14:00 **INTERVENGO**

**Francesco Natalini**

*Dottore Commercialista in Vercelli*

**Sergio Passerini**

*Studio Legale Ichino - Brugnattelli e Associati*

h 17:30 **CHIUSURA DEI LAVORI**

**MODERA:**

**Giovanni Francesco Cassano**

*Presidente Commissione lavoro Odcec Milano*

### **CORSO DI ALTA FORMAZIONE: LA CONSULENZA PENSIONISTICA**

La consulenza previdenziale è diventata una branca di specializzazione, all'interno della materia della consulenza del lavoro, sempre più richiesta, sia dalle aziende, per promuovere strategie di uscita, sia dai lavoratori per effettuare buone scelte fra le varie possibilità che offre la normativa.

I continui cambiamenti normativi in materia pensionistica rendono necessario, per chi si vuole avvicinare a tale materia, un percorso formativo di alta specializzazione che parta dal quadro generale della norma e esamini tutti le possibili deroghe con anche esempi pratici in aula. Per questo motivo, il Gruppo ODCEC Area lavoro ha organizzato un percorso di alta formazione in consulenza pensionistica da offrire a tutti gli aderenti, ai collaboratori di studio e a tutte le categorie interessate alla materia, con l'obiettivo di formare "Commercialisti Esperti Previdenziali".

#### **Corpo Docente**

**Dott.ssa Rosa Maria Morrone** *Coordinatore INPS Regione Piemonte  
Convenzioni Internazionali;*

**Dott.ssa Rita Comandini** *Responsabile procedura calcolo pensione e  
normativa fondi speciali di previdenza - Direzione Generale INPS*

**Dott. Paolo Longoni** *Commercialista in Napoli, Consigliere CNPR*

**Barbara Cialdella** *Funzionario esperto in conto assicurativo  
Direzione Centrale Pensioni INPS*

**Dott. Luigi Pallotta** *Funzionario responsabile del TEAM gestione  
dipendenti pubblici - Direzione Centrale Pensioni INPS*

**Roberto Conforti** *Ex funzionario INPS esperto di materia ENPALS*

#### **Coordinatore**

**Cinzia Brunazzo** *Direttore scientifico Gruppo ODCEC Area lavoro*

#### **Programma e giornate**

Il conto assicurativo - **venerdì 15 novembre 2019**

I metodi di calcolo delle pensioni Inps; i requisiti di accesso a pensione  
**sabato 16 novembre 2019**

Gli accessi derogatori: anticipare l'ingresso a pensione  
**venerdì 13 dicembre 2019**

La Previdenza Complementare - **sabato 14 dicembre 2019**

Le pensioni delle Casse Private - Quadro generale - **venerdì 24 gennaio 2020**

Il dialogo fra le gestioni Inps e le casse professionali. Gli strumenti di  
flessibilità in uscita - **sabato 25 gennaio 2020**

L'expatting: aspetti previdenziali della contribuzione estera, delle pensioni  
in totalizzazione e della legislazione applicabile - **Venerdì 21 febbraio 2020**

La consulenza previdenziale ai dipendenti pubblici: Ex Inpdap  
**Sabato 22 febbraio 2020**

L'ex Enpals - **Venerdì 27 marzo 2020**

**Orario** Venerdì dalle 10:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 18:00

Sabato dalle 09:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 17:00

**Sede:** sala corsi Emilbanca Credito cooperativo - Via dei Trattati  
Comunitari Europei 1957 - 2007 n. 19 - BOLOGNA

**Quota di iscrizione:** euro 300 per gli aderenti al Gruppo ODCEC Area  
lavoro ed ai collaboratori di studio - euro 500 per i non aderenti.

**per informazioni:** [direttorescientifico@gruppoarealavoro.it](mailto:direttorescientifico@gruppoarealavoro.it)



# 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](http://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](http://www.sella.it).

[sella.it](http://sella.it)





**INDICE**

Articolo	pag
<b>SMART WORKING, DUE ANNI DOPO</b> IL LAVORO NEGLI STUDI PROFESSIONALI E NELLE PMI: I NUOVI PARADIGMI NELL'ERA DIGITALE <i>di Giada Rossi</i>	1
<b>INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO</b> <i>di Paolo Soro</i>	3
<b>LAVORATORI DELLO SPETTACOLO - VADEMECUM OPERATIVO</b> <i>di Piergiorgio Baroldi</i>	8
<b>SUCCESSIONE DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E DECORRENZA DEL TERMINE DI IMPUGNAZIONE</b> <i>di Paolo Galbusera e Andrea Ottolina</i>	10
<b>LE NUOVE TARIFFE INAIL</b> <i>di Monica Bernardi</i>	11
<b>DECESSO DEL LAVORATORE DIPENDENTE</b> <i>di Pietro Aloisi Masella</i>	13
<b>La disciplina del lavoro della gente di mare</b> <b>INDENNITÀ A SOSTEGNO DEL REDDITO PER LAVORATORI DEL SETTORE DELLA PESCA MARITTIMA</b> <i>di Graziano Vezzoni</i>	14
<b>LA GESTIONE DEL DATA BREACH NEGLI STUDI CHE SI OCCUPANO DI LAVORO, PAGHE E CONTRIBUTI.</b> <i>di Stefano Bacchionchi</i>	15
<b>Rassegna di giurisprudenza</b>	16
<b>TERMINE DI PRESCRIZIONE DEI CREDITI CONTRIBUTIVI E PREVIDENZIALI.</b> <i>di Bernardina Calafiori e Alessandro Daverio</i>	
<b>QUALE RIMEDIO IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO NEL REGIME "A TUTELE CRESCENTI"?</b> <i>di Bernardina Calafiori e Simone Brusa</i>	17

**IL COMMERCIALISTI@LISTA®**

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

© Tutti i diritti riservati

**Direttore responsabile**  
**Domenico Calvelli**

*Redattore capo*  
Alfredo Mazzoccatto

*Redattore capo area lavoro*  
Cristina Costantino

*Redattore capo area tributaria*  
Paolo Sella

*Redattore capo area societaria*  
Roberto Cravero

*Redattore capo area economia aziendale*  
Alberto Solazzi

*Comitato di redazione area lavoro*

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

**comitatoredazione@gruppoarealavoro.it**  
\*Redattore esecutivo

*Redattori 2019*

Pietro Aloisi Masella, Stefano Bacchionchi, Piergiorgio Baroldi, Monica Bernardi, Simone Brusa, Paolo Busso, Bernardina Calafiori, Domenico Calvelli, Roldano Cesca, Giovanni Chiri, Emanuela Corbella, Luigi Andrea Cosattini, Alessandro D'Averio, Maria Luisa De Cia, Vittorio De Luca, Stefano Ferri, Luisella Fontanella, Paolo Galbusera, Riccardo Lari, Andrea Ottolina, Stefania Raviele, Giada Rossi, Matteo Sanfilippo, Paolo Soro, Graziano Vezzoni.

**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.

*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.*



f groups/gruppoodececarealavoro

**COMITATO SCIENTIFICO**



**FONDAZIONE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI BIELLA**

*Fondazione Italiana di Giuseconomia*



**Associazione Italiana Professionisti della Giustizia Tributaria**



**Affidavit Commercialisti®**

**L'AVVOC@TO®**

*rivista di cultura giuridica*