



## CORTE UE: RIMBORSI DEL COSTO DEI DIPENDENTI IN DISTACCO

di Paolo Soro\*

In periodi di straordinaria emergenza pandemica, analizzare ordinarie problematiche lavorative appare quasi surreale. Per contro, non possiamo permetterci di “dimenticare” i nostri principali doveri di continuo aggiornamento professionale. A tal proposito, corre l’obbligo di segnalare l’intervento della giurisprudenza comunitaria in merito al corretto trattamento delle somme rimborsate dal datore di lavoro distaccatario per i dipendenti in distacco.

Trattasi della sentenza emessa di recente (11/03/2020) dalla VII Sezione della Corte di Giustizia europea, nella Causa C-94/19.

L’intervento dei giudici lussemburghesi è stato richiesto dalla Corte di Cassazione con Ordinanza 27/11/2018, concernente il contenzioso nato in materia di IVA, fra una società per azioni e l’Agenzia delle entrate. Più nello specifico, la domanda verteva sull’esatta applicazione del principio di neutralità dell’imposta con riferimento alle detrazioni, effettuate dalla spa per l’esercizio fiscale 2005, dell’IVA pagata sugli importi rimborsati alla sua società controllante, a fronte del distacco di un dirigente.

Come di rito, la Corte richiama succintamente in premessa i due contesti normativi (comunitario e italiano).

Quanto al primo, l’art. 2 della VI Direttiva stabilisce che sono soggette ad IVA le cessioni di beni e le prestazioni di servizi, effettuate a titolo oneroso all’interno del Paese da un soggetto passivo che agisce in quanto tale. Si considera “prestazione di servizi” ogni

operazione che non costituisce cessione di un bene.

La disciplina contrattuale nazionale del distacco, così come definita dall’art. 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 *“Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30”*, configura l’istituto del distacco quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l’esecuzione di una determinata attività lavorativa. Il datore di lavoro distaccante rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore distaccato. In materia fiscale, l’art. 8, comma 35, legge 11 marzo 1988, n. 67 *“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 1988)”* dispone che non sono rilevanti ai fini IVA i prestiti o i distacchi di personale a fronte dei quali viene corrisposto il mero rimborso del relativo costo.

La vicenda portata all’attenzione della Corte ha origine nel 2004 quando la società controllante distaccò presso la controllata uno dei propri dirigenti per svolgere le funzioni di direttore dello stabilimento. La controllata ha ricevuto dalla propria controllante fatture recanti importi corrispondenti ai costi sostenuti per il dirigente distaccato. All’atto del pagamento delle fatture in questione, la controllata ha applicato l’IVA che è stata poi portata in detrazione.

L’Amministrazione finanziaria, ritenuto che le prestazioni di servizi tra la controllata e la sua controllante fossero estranei alla sfera di applicazione dell’IVA, ha considerato illegittimo il recupero dell’imposta detratta a tale titolo.

Sarebbe interessante a questo punto sapere

come si sia comportata l’Agenzia delle entrate nei confronti dell’IVA dichiarata e versata dalla controllante; ma questo esula dalla presente analisi.

Il ricorso proposto contro la rettifica fiscale operata dall’Amministrazione Finanziaria è stato respinto sia dai giudici di primo grado, sia da quelli di appello. In particolare, il giudice di appello ha ritenuto che, in mancanza di prova relativa al fatto che il dipendente distaccato avesse ricevuto una maggiorazione di somme o esercitato funzioni diverse da quelle già svolte presso la distaccante, gli importi pagati da tale società corrispondessero a meri rimborsi di costi ex art. 8, comma 35, legge 67/1988.

A seguito di tali giudicati, il contribuente adiva la Cassazione.

La S.C. ritiene che, prima di esprimersi sulla controversia, sia necessario valutare se il distacco di personale a fronte del rimborso dei relativi costi possa essere considerato imponibile oppure no.

Al riguardo, detto giudice precisa che, conformemente alla citata normativa tributaria nazionale, nel caso in cui la somma rimborsata corrisponda all’importo delle spese sostenute per il personale distaccato, tale somma non è imponibile in quanto irrilevante ai fini dell’IVA. Tuttavia, gli ermellini si interrogano sulla legittimità dell’esclusione dall’IVA di una prestazione quale il distacco di personale anche in caso di rimborso del costo delle relative prestazioni. Infatti, la natura economica di un’operazione di distacco sembra evincersi dal fatto che è requisito necessario per la legittimità dello stesso, la sussistenza di uno specifico interesse del datore di lavoro distaccante, in questo caso l’interesse di garantire la maggiore funzionalità dell’organizzazione

comune a controllante e controllata. Del resto, la sussistenza di tale interesse non sarebbe contestata nel caso di specie.

Sul punto occorre subito osservare come entrambe queste motivazioni paiano assolutamente prive di pregio. È evidente che qualsiasi rimborso spese sostenuto nello svolgimento dell'attività imprenditoriale ha natura economica latu sensu tuttavia la norma comunitaria richiamata non dispone l'imponibilità per ogni operazione economica, ma richiede espressamente che debba trattarsi di un'operazione eseguita a titolo oneroso ossia a fronte di un predeterminato corrispettivo. Inoltre, nei distacchi infragruppo l'interesse del distaccante è sempre presente per il fatto stesso di essere parte di un gruppo societario (come più volte precisato dal Ministero del Lavoro); ne consegue che neppure tale elemento poteva essere contestato.

Secondo la Cassazione, il fatto che l'operazione di distacco dia luogo a una prestazione di servizi svolta a titolo oneroso potrebbe risultare dall'ammontare, nel caso di specie non insignificante, corrisposto dalla distaccataria, pari all'importo delle spese e degli oneri da sostenere per il lavoratore distaccato.

Anche questa motivazione, francamente, appare del tutto inconsistente infatti l'entità del rimborso, se concretamente commisurato ai costi effettivi del personale distaccato, non può essere certo oggetto di difforme valutazione di merito da parte della Cassazione, essendo del tutto lecito distaccare sia un singolo operaio comune che diversi dirigenti, a prescindere dal costo (a volte assai rilevanti) delle spese sostenute. Secondo la S. C. la norma nazionale sembra dar luogo a una disparità di trattamento ingiustificata tra il distacco di personale e la messa a disposizione di manodopera, dal momento che quest'ultima operazione è sempre imponibile. Con tale ultima affermazione, la Cassazione pare però non conoscere affatto la specifica normativa che disciplina la somministrazione del lavoro.

Cionondimeno, sulla base di tali motivazioni, la Corte italiana ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte UE la seguente questione pregiudiziale:

*“Se gli articoli 2 e 6 della VI Direttiva, nonché il principio di neutralità fiscale, debbano essere interpretati nel senso che ostano a una legislazione nazionale in base alla quale non sono da intendere rilevanti ai fini dell'IVA i prestiti o i distacchi di personale della controllante a fronte dei quali è versato solo il rimborso del relativo costo da parte della controllata”.*

Come vedremo subito, la Corte di Giustizia, pur non avvalorando le motivazioni addotte dalla Cassazione, non chiude completamente la porta a un'eventuale possibile imponibilità degli importi conseguenti ai distacchi del personale sulla base di assai differenti ragionamenti.

I giudici comunitari, preliminarmente, ricordano alla Cassazione che, a mente della norma invocata, sono soggette ad IVA le cessioni di beni e le prestazioni di servizi effettuate a titolo oneroso all'interno del Paese da un soggetto passivo che agisce in quanto tale. Orbene, nel caso di specie, è pacifico che la distaccante sia un soggetto passivo e che la prestazione di servizi, vale a dire il distacco del dirigente, sia avvenuta all'interno del Paese di cui trattasi. Rimane pertanto da determinare se tale prestazione di servizi sia stata anche effettuata “a titolo oneroso”.

Secondo la costante giurisprudenza unionale, le operazioni imponibili presuppongono l'esistenza di un negozio giuridico tra le parti con definizione di un prezzo o di un controvalore. Ne consegue che se l'attività di un prestatore consiste nel fornire esclusivamente prestazioni senza corrispettivo diretto, non vi è base imponibile e tali prestazioni non sono, quindi, soggette ad IVA.

Occorre subito rilevare come tale prospettazione risulti essere perfettamente in linea con la normativa giuslavoristica nazionale, la quale non consente al datore di lavoro distaccante di richiedere un corrispettivo maggiore del mero costo del lavoratore distaccato. La violazione di tale previsione vanificherebbe la possibilità di giustificare un interesse produttivo/tecnico/organizzativo in capo al distaccante oltre alla conseguenza assai più rilevante di violazione della legge in materia di somministrazione del personale (salvo non sia coinvolta una

società di somministrazione regolarmente autorizzata).

Nel merito, la Corte ritiene che una prestazione di servizi è effettuata “a titolo oneroso” dalla quale scaturisce un'operazione imponibile, soltanto quando tra il prestatore e il beneficiario intercorra un rapporto giuridico nell'ambito del quale avvenga uno scambio di reciproche prestazioni e quando il compenso ricevuto dal prestatore costituisca il controvalore effettivo del servizio prestato al beneficiario. Ciò si verifica esclusivamente in presenza di un nesso diretto tra il servizio reso e il corrispettivo ricevuto.

Dai documenti di causa sembra emergere che il distacco sia stato effettuato sulla base di un rapporto giuridico di natura contrattuale tra controllante e controllata e nell'ambito di tale rapporto giuridico, sono state rese prestazioni reciproche, più precisamente il distacco di un dirigente da un lato e il pagamento degli importi correlati che sono stati oggetto di fatturazione dall'altro.

Il giudice del merito rileva che, in mancanza della pattuizione di una retribuzione superiore agli oneri sostenuti per il distacco, non può affermarsi che lo stesso abbia avuto luogo allo scopo di riceverne un corrispettivo.

Questo specifico argomento, però, secondo la Corte UE, non può essere considerato definitivo.

Sempre sulla base della costante giurisprudenza comunitaria, risulta esistere un nesso diretto quando due prestazioni si condizionano reciprocamente cioè quando l'una è effettuata solo a condizione che lo sia anche l'altra e viceversa. Se dovesse essere dimostrato – circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare – che il pagamento da parte della controllata degli importi che le sono stati fatturati dalla sua controllante costituiva una condizione essenziale affinché quest'ultima distaccasse il dirigente e che la controllata ha eseguito il pagamento nella misura effettiva del costo del lavoratore distaccato, emerge il nesso diretto tra le due prestazioni. Da ciò si dovrebbe ritenere che l'operazione sia stata effettuata a titolo oneroso, pertanto soggetta all'IVA, dal momento che le altre condizioni (ex art. 2, punto 1, VI Direttiva) risultano essere parimenti soddisfatte.

Secondo i giudici europei sarebbe irrilevante l'importo del corrispettivo quindi che esso

sia pari, superiore o inferiore ai costi che il soggetto passivo ha sostenuto a suo carico nell'ambito della fornitura della sua prestazione. Tale circostanza non comprometterebbe il nesso diretto esistente tra la prestazione di servizi effettuata e il corrispettivo ricevuto.

In sostanza, ai fini dell'eventuale imponibilità IVA, non rileva l'entità delle somme rimborsate, quanto l'esistenza del nesso di condizionalità tra prestazione e contro-prestazione anche se, nella pratica quotidiana, la valutazione economica delle somme rimborsate è forse l'unico elemento (contratto di distacco a parte) da cui poter eventualmente desumere l'esistenza di un corrispettivo ovvero di un mero rimborso spese documentate.

Alla luce di tutte le suesposte considerazioni, la Corte UE (VII Sezione) così sentenzia:

*“L'articolo 2, punto 1, della VI Direttiva 77/388/CEE del Consiglio, del 17 maggio 1977, in materia di armonizzazione delle legislazioni degli Stati membri relative alle imposte sulla cifra di affari - Sistema comune di imposta sul valore aggiunto: base imponibile uniforme - deve essere interpretato nel senso che esso osta a una legislazione nazionale in base alla quale non sono ritenuti rilevanti ai fini dell'imposta sul valore aggiunto i prestiti o i distacchi di personale di una controllante presso la sua controllata a fronte dei quali è versato solo il rimborso del relativo costo, a patto che gli importi versati dalla controllata a favore della società controllante, da un lato, e tali prestiti o distacchi, dall'altro, si condizionino reciprocamente”.*

Inutile dire che la sentenza merita alcune importanti considerazioni riassuntive in ordine alle sue conseguenze pratiche.

Il punto fondamentale che la Corte europea identifica ai fini dell'imponibilità IVA – giova ribadirlo – non è tanto il fatto che la fattura emessa dal distaccante al distaccatario corrisponda esattamente all'importo dei costi sostenuti per il personale inviato in distacco, quanto piuttosto che tale richiesta monetaria non sia esclusivamente condizionata all'effettuazione del distacco stesso. Per meglio dire, se il distaccante invia i dipendenti solo alla condizione di ricevere il rimborso dei costi che per essi continua a sostenere, risulta riscontrato l'elemento afferente al “titolo oneroso” dell'operazione economica, ciò che conseguentemente configura a tutti gli effetti una prestazione di servizi imponibile IVA.

Al fine di evitare il verificarsi di una simile circostanza, occorrerà quindi riporre maggiore attenzione nel predisporre il contratto di distacco onde scongiurare un'eventuale interpretazione della specifica clausola di riferimento ivi inserita, che induca a ritenere soddisfatta la condizionalità tra prestazione di distacco e contro-prestazione di rimborso dei costi enunciata dai giudici lussemburghesi.

Come abbiamo poc'anzi ricordato, si rischia di incorrere nel difforme inquadramento del distacco i cui effetti si ripercuoterebbero dalla sede tributaria a quella giuslavoristica, con conseguente probabile declaratoria di illegittimità del distacco stesso. Più precisamente il rapporto di lavoro dei dipendenti distaccati andrebbero a configurarsi in capo al datore di lavoro distaccatario, con conseguenti irrogazioni di elevate sanzioni amministrative e fino a determinare, in alcuni casi limite, profili penalmente rilevanti.

Occorre, insomma, tenere sempre ben presenti sia le norme nazionali in materia di lavoro sia quelle comunitarie relative ai tributi armonizzati, questo al fine di coordinarne correttamente la loro contestuale applicazione nella pratica.

\*Odcec Roma



## CORONAVIRUS E RIFIUTO DEL DIPENDENTE DI RENDERE LA PRESTAZIONE LAVORATIVA

di Paolo Galbusera\* e Andrea Ottolina\*

In tempi di Coronavirus, una problematica particolarmente attuale è quella relativa alla gestione delle assenze dei dipendenti e, nello specifico, il caso in cui il lavoratore, a fronte dell'invito dell'azienda a riprendere l'attività lavorativa, si rifiuti di presentarsi al lavoro giustificandosi con il timore dell'epidemia in corso.

Non stiamo certo parlando di quei casi in cui il lavoratore è malato o in quarantena con sorveglianza attiva perché venuto a stretto contatto con casi confermati di soggetti positivi al Covid-19 (periodo equiparato alla malattia ai sensi dell'art. 26 d.l. n. 18 del 17.3.2020), oppure in cui l'attività lavorativa possa essere ugualmente svolta in smart working (modalità di cui, in base alle disposizioni governative, deve essere fatto massimo uso da parte delle aziende).

La fattispecie in esame è quella in cui una azienda, che svolga un'attività non effettuabile in modalità di lavoro agile e non soggetta a sospensione ai sensi del DPCM del 22.03.2020 e successivi aggiornamenti (perché rientrante tra i codici ATECO individuati nell'allegato al decreto, oppure perché avente ad oggetto servizi di pubblica utilità o impianti a ciclo produttivo continuo), decida o si trovi nella necessità, magari dopo una prima fase di chiusura cautelativa e conseguente dispensa dei lavoratori mediante lo smaltimento di ferie e permessi arretrati, di riprendere l'attività, convocando a tal fine i propri dipendenti per una determinata data.

Ebbene, cosa fare nel caso in cui uno dei dipendenti, a cui sia stata comunicata la ripresa dell'attività lavorativa, si rifiuti di presentarsi sul posto di lavoro, adducendo come motivazione il timore del contagio in atto? Può, la semplice preoccupazione dettata dalla situazione emergenziale in corso, non supportata da specifiche ragioni soggettive di carattere medico, (quali ad es. malattie pregresse regolarmente certificate e tali da configurare una inabilità temporanea al lavoro), giustificare il rifiuto del dipendente

a rendere la prestazione lavorativa? E in questo caso, quali potrebbero essere le conseguenze di una tale presa di posizione?

Per rispondere a queste domande, bisogna innanzitutto partire dal presupposto che, quello di lavoro, è un rapporto che si fonda su prestazioni corrispettive, nel quale alla prestazione lavorativa eseguita dal dipendente corrisponde l'erogazione della retribuzione da parte del datore di lavoro.

In base ai principi generali applicabili ai contratti a prestazioni corrispettive e in particolare secondo quanto disposto dall'**art. 1460 cod. civ.** *“ciascuno dei contraenti può rifiutarsi di adempiere la sua obbligazione, se l'altro non adempie o non offre di adempiere contemporaneamente la propria”*.

Tale norma, che introduce il concetto di **eccezione di inadempimento**, è pacificamente applicabile anche ai rapporti di lavoro. Secondo la Corte di Cassazione, infatti, nel contratto di lavoro, ove le prestazioni sono corrispettive, in quanto all'obbligo di lavorare dell'una corrisponde l'obbligo di remunerazione dell'altra, ciascuna parte può valersi dell'eccezione di inadempimento prevista dall'art 1460 c.c. (cfr. Cass. sent. n. 17353 del 11.10.2012).

Questo significa che, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, il rifiuto del lavoratore di eseguire la prestazione lavorativa, nei modi e nei termini precisati dal datore di lavoro in forza del suo potere direttivo, può considerarsi legittimo solo quando quest'ultimo risulti essere inadempiente agli obblighi derivatigli dal contratto e in particolare a quelli che incidano sulle immediate esigenze vitali del lavoratore, quali, tipicamente, il pagamento della retribuzione (cfr. Cass. sent. n. 25392 del 12.11.2013), oppure la violazione da parte del datore di lavoro degli obblighi di sicurezza e di tutela della salute dei dipendenti di cui all'art. 2087 cod. civ. (cfr. Cass. sent. n. 836 del 19.1.2016).

Ed è proprio quest'ultima osservazione che risulta essere decisiva nella soluzione dei quesiti posti nel presente articolo, dal momento che, in una situazione di emergenza sanitaria globale come quella che

stiamo attualmente vivendo, la questione della tutela della salute dei lavoratori dipendenti è senza dubbio di primaria importanza ai fini della valutazione delle singole fattispecie.

Come noto, già lo scorso 14 marzo è stato siglato tra il Governo e le parti sociali un "Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro", che ha previsto una serie di misure precauzionali che le aziende sono tenute ad adottare al fine di tutelare la salute dei propri dipendenti e garantire la salubrità degli ambienti lavorativi, in particolare per assicurare adeguati livelli di protezione a quelle categorie di lavoratori addetti ad attività produttive che non possono essere interrotte e che non sono compatibili con forme di lavoro a distanza.

Ciò significa che, anche in adempimento degli obblighi di protezione derivanti dall'art. 2087 cod. civ., i datori di lavoro che, nell'attuale situazione emergenziale, intendano chiedere la prestazione lavorativa ai propri dipendenti, sono tenuti a porre in essere tutte le speciali misure di sicurezza e prevenzione necessarie, quali, a titolo esemplificativo, il riassetto degli spazi per permettere di adottare la distanza di sicurezza tra lavoratori, la sanificazione dei luoghi di lavoro, il reperimento dei dispositivi di protezione individuale da fornire ai dipendenti, nonché l'espletamento di un preciso obbligo informativo nei confronti dei lavoratori, espressamente previsto dal Protocollo del 14 marzo sopra citato.

Pertanto, una volta che il datore di lavoro abbia assolto ai propri obblighi, ponendo in essere le condizioni affinché i dipendenti possano svolgere l'attività lavorativa in piena sicurezza, si ritiene che il rifiuto del lavoratore ad eseguire la propria prestazione non possa essere considerato legittimo e che, ai sensi dell'art. 1460 cod. civ., ad esso possa conseguire la **sospensione del pagamento della retribuzione**, provvedimento la cui legittimità è stata anche confermata dalla Sezione Lavoro del Tribunale di Milano con la sentenza n. 2923 del 13.11.2017 (est. la Dr.ssa Locati), secondo la quale *“nel caso di inadempimento della prestazione lavorativa, il datore di lavoro non è tenuto al pagamento delle retribuzioni ove ricorrano le condizioni dell'art. 1460 cod. civ.”*

Infine, oltre alle questioni relative al diritto o meno di percepire la retribuzione, andranno senza dubbio valutate le **conseguenze disciplinari** del rifiuto del lavoratore, posto che, come confermato dalla Corte di Cassazione, *“il comportamento del lavoratore subordinato, consistente nella mancata effettuazione, anche parziale, della prestazione lavorativa, è in contrasto con il principio della sinallagmaticità delle prestazioni, sicché assume rilievo sotto il profilo disciplinare senza necessità di espressa previsione nel relativo codice”* (cfr. Cass. sent. n. 18462 del 29.8.2014.).

Bisogna certamente tenere presente che, in prospettiva futura, la situazione ora descritta potrà essere indubbiamente foriera di contenziosi tra le parti, posto che il lavoratore potrà comunque contestare le misure adottate dal datore di lavoro e dimostrare che il mancato adempimento della prestazione di lavoro da parte sua era imputabile unicamente a responsabilità dell'azienda, rivendicando di conseguenza il pagamento delle retribuzioni pregresse o impugnando l'eventuale sanzione disciplinare comminatagli. In caso di contenzioso giudiziale, quindi, dovrà essere verificata, con la massima puntualità, se l'inadempimento del lavoratore possa essere ritenuto colpevole, in quanto frutto di sua negligenza rispetto all'obbligazione a rendere la prestazione, ovvero se il rifiuto opposto alle direttive datoriali debba essere considerato legittimo, in quanto diretta conseguenza di inadempienze da parte del datore del lavoro nell'adozione delle necessarie misure di tutela della salute dei lavoratori.

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



## DECRETO LIQUIDITÀ

di Cinzia Brunazzo\*

Mercoledì 8 aprile è stato finalmente pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n. 94 il decreto legge n. 23 atteso da giorni e noto come Decreto Liquidità. Oltre agli interventi diretti ad agevolare la concessione di finanziamenti alle imprese colpite dall'emergenza coronavirus, il decreto dispone una serie di sospensioni, proroghe e semplificazioni relative ad adempimenti e versamenti, di natura fiscale e contributiva nonché civilistica. Di questi ultimi interventi ci occuperemo nella presente trattazione.

### 1. Sospensione di versamenti tributari e contributivi aprile e maggio

È prevista per i soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione, che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato la sospensione dei versamenti in autoliquidazione in scadenza nei mesi di aprile e di maggio 2020, relativi a:

- ritenute da lavoro dipendente e relative addizionali regionali e comunali;
- Iva;
- contributi previdenziali, assistenziali e premi assicurazione obbligatoria (Inail).

Nei confronti dei soggetti che, nel corso dell'esercizio 2019, hanno avuto un ammontare di ricavi o compensi inferiore a € 50 milioni, la sospensione si applica, alle rispettive scadenze del mese di aprile e di maggio, a condizione che vi sia stata una diminuzione di fatturato o dei corrispettivi di almeno il 33%:

- nel mese di marzo 2020 rispetto a marzo 2019;
- nel mese di aprile 2020 rispetto ad aprile 2019.

Si evidenzia, in primo luogo, che occorre prendere come riferimento il fatturato, ovvero i corrispettivi, ovvero i compensi derivanti dalle fatture elettroniche emesse nel periodo, ovvero da altra certificazione fiscale (corrispettivi comunicati all'Agenzia), indipendentemente dall'effettivo incasso delle fatture emesse (con la conseguenza che, se il fatturato non è calato in misura superiore al 33%, il versamento è dovuto anche se l'impresa si dovesse trovare in crisi di liquidità per la mancata riscossione delle

fatture emesse); inoltre, si evidenzia che andranno effettuate due distinte verifiche, una per il mese di marzo, relativamente alla scadenza del mese di aprile, ed una per il mese di aprile, relativamente alla scadenza del mese di maggio e che, pertanto, ci si potrebbe trovare nella situazione di: i) non poter usufruire in nessuno dei due mesi della sospensione del versamento; ii) si potrebbe usufruire della sospensione solo con riferimento al mese di marzo, ma non di aprile; iii) si potrebbe non aver usufruito della sospensione con riferimento al mese di marzo, ma legittimamente usufruirne per il mese di aprile; iv) si potrebbe usufruire della sospensione per entrambe le mensilità.

Viceversa, per i soggetti che hanno avuto nel 2019 un ammontare di ricavi o compensi superiore a € 50 milioni, la sospensione si applica (con le medesime modalità di cui sopra), alle rispettive scadenze del mese di aprile e di maggio, a condizione che vi sia stata una diminuzione di fatturato o dei corrispettivi di almeno il 50%.

Per i soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione, che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato e che hanno intrapreso l'attività di impresa, di arte o professione, in data successiva al 31 marzo 2019, la sospensione si applica a prescindere dal volume dei ricavi e dei compensi del 2019:

Infine, ai soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione, che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nelle province di Bergamo, Brescia, Cremona, Lodi e Piacenza, la sospensione si applica, indipendentemente dall'ammontare dei ricavi o compensi conseguiti nel 2019, a condizione che abbiano subito, rispettivamente, una diminuzione dei ricavi e dei compensi di almeno il 33%: nel mese di marzo 2020 rispetto a marzo 2019; ovvero, nel mese di aprile 2020 rispetto ad aprile 2019.

I versamenti sospesi sono effettuati, senza applicazione di sanzioni ed interessi:

- in un'unica soluzione entro il 30 giugno 2020; oppure
- mediante rateizzazione fino a un massimo di 5 rate mensili di pari importo a decorrere dal mese di giugno 2020.

### 2. Proroga sospensione ritenute

**sui redditi di lavoro autonomo e sulle provvigioni inerenti rapporti di commissione, di agenzia, di mediazione, di rappresentanza di commercio e di procacciamento d'affari**

È stata disposta la proroga della sospensione dell'assoggettamento a ritenuta sui redditi di lavoro autonomo e sulle provvigioni inerenti rapporti di commissione, di agenzia, di mediazione, di rappresentanza di commercio e di procacciamento d'affari in relazione ai ricavi e ai compensi percepiti nel periodo compreso tra la data del 17 marzo 2020 ed il 31 maggio 2020.

A tal fine, i percettori (ossia: i lavoratori autonomi, i commissionari, gli agenti, i mediatori, i rappresentanti ovvero i procacciatori) devono:

- avere il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato;
- avere conseguito nel 2019 ricavi o compensi inferiori a euro 400.000;
- contestualmente, nel mese precedente, devono non avere sostenuto spese per prestazioni di lavoro dipendente o assimilato.

Ove rispettino le condizioni di cui sopra, i percettori possono avvalersi dell'opzione (si sottolinea che è una facoltà e non un obbligo) di non assoggettamento a ritenuta a titolo d'imposta e/o a titolo d'acconto da parte del sostituto d'imposta/committente.

I soggetti che hanno beneficiato della suddetta opzione, dovranno provvedere in proprio al versamento dell'ammontare delle ritenute d'acconto non operate dal sostituto:

- in un'unica soluzione entro il 31 luglio 2020; ovvero,
- mediante rateizzazione fino a un massimo di 5 rate mensili di pari importo a decorrere dal mese di luglio 2020, senza applicazione di sanzioni e interessi.

### 3. Metodo previsionale acconti giugno

Come è noto, nel prossimo mese di giugno si dovrà provvedere, oltre al versamento del saldo delle imposte dirette, IRPEF, IRES e IRAP, dovute per l'anno 2019, al versamento del primo acconto delle imposte dirette riferite ai redditi dell'anno 2020: la disposizione favorisce la possibilità di calcolare e versare gli acconti dovuti utilizzando il metodo "previsionale", anziché

il metodo “storico”, e stabilisce che, solo per questo anno (periodo d’imposta 2020), le disposizioni relative a sanzioni e interessi in caso di omesso o insufficiente versamento degli stessi non si applicano qualora l’importo versato non sia inferiore all’80% (quindi scostamento massimo del 20%) della somma che risulterebbe dovuta sulla base della dichiarazione relativa al periodo di imposta in corso.

#### 4. Rimessione in termini per i versamenti

L’articolo 21 del decreto consente di effettuare tutti i versamenti dovuti nei confronti delle pubbliche amministrazioni, precedentemente prorogati al 20 marzo 2020 (art. 60 del d.l. 18/2020), entro il 16 aprile 2020, senza il pagamento di sanzioni e interessi. In tal modo potranno essere regolarizzati, senza sanzioni ed interessi, i mancati versamenti che, per errori legati a difficoltà di interpretazione della norma, non erano stati effettuati nel mese di marzo ritenendo che essi non fossero dovuti (è il caso, ad esempio del versamento relativo alle ritenute sui redditi di lavoro autonomo nei confronti di percettori che non potevano avvalersi dell’opzione di cui al precedente punto 2, ovvero che non avessero esercitato tale opzione; o anche dei mancati versamenti di rateizzazioni disposte a fronte di avvisi di irregolarità o di altre somme non affidate all’agente della riscossione e per le quali non sia stata notificata una cartella esattoriale, o altro ancora).

#### 5. Disposizioni relative ai termini di consegna e di trasmissione telematica della certificazione unica 2020

Per l’anno 2020, viene differito al 30 aprile il termine entro il quale i sostituti d’imposta devono consegnare agli interessati le certificazioni uniche relative ai redditi di lavoro dipendente e assimilati e ai redditi di lavoro autonomo.

Viene inoltre previsto che le suddette certificazioni possono essere trasmesse telematicamente all’Agenzia delle entrate entro il 30 aprile 2020 senza applicazione delle sanzioni previste.

#### 6. Proroga dei certificati DURF emessi nel mese di febbraio 2020

La norma proroga espressamente fino al

30 giugno 2020 la validità dei certificati previsti in materia di appalti (DURF), emessi dall’Agenzia delle entrate nel mese di febbraio 2020.

#### 7. Termini agevolazioni prima casa

Al fine di non far decadere dal beneficio “prima casa” i soggetti potenzialmente interessati è disposta la sospensione dei termini nel periodo compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 31 dicembre 2020 relativamente a:

- il periodo di 18 mesi dall’acquisto della prima casa, entro il quale il contribuente deve trasferire la residenza nel comune in cui è ubicata l’abitazione;
- il termine di un anno entro il quale il contribuente che ha ceduto l’immobile acquistato con i benefici prima casa deve procedere all’acquisto di altro immobile da destinare a propria abitazione principale, richiesto per non decadere dal beneficio originario in caso di cessioni avvenute entro 5 anni dall’acquisto;
- il termine di un anno entro il quale il contribuente che abbia acquistato un immobile da adibire ad abitazione principale deve procedere alla vendita dell’abitazione ancora in suo possesso;
- il termine per il riacquisto della prima casa previsto ai fini della fruizione del credito d’imposta.

I suddetti termini torneranno a decorrere allo scadere del periodo di sospensione.

#### 8. Semplificazioni per il versamento dell’imposta di bollo sulle fatture elettroniche

È stato disposto che il pagamento dell’imposta di bollo sulle fatture elettroniche può essere effettuato, senza applicazione di interessi e sanzioni:

- entro la relativa scadenza del secondo trimestre (quindi entro il 20 luglio) qualora l’imposta del 1° trimestre è inferiore a € 250;
- entro la relativa scadenza del terzo trimestre (quindi entro il 20 ottobre) se l’imposta del 1° e 2° trimestre è inferiore a € 250.

#### 9. Cessione gratuita di farmaci ad uso compassionevole

La disposizione prevede di “neutralizzare”

gli effetti fiscali delle cessioni di farmaci nell’ambito di programmi ad uso compassionevole, equiparando ai fini IVA la cessione di detti farmaci alla loro distruzione ed escludendoli dalla base per la formazione dei ricavi ai fini delle imposte dirette.

#### 10. Modifiche in materia di distribuzione degli utili nelle società semplici

Le modifiche previste in materia di utili distribuiti a società semplici (“s.s.”) dispongono, essenzialmente, quanto segue:

- vengono ricompresi nell’ambito di applicazione della disciplina gli utili di fonte estera, con esclusione di quelli provenienti da Stati o territori aventi regimi fiscali privilegiati, sui quali continuano ad applicarsi le disposizioni ordinarie;
- vengono chiarite le modalità di applicazione della ritenuta e dell’imposta sostitutiva previste per gli utili percepiti dalla “s.s.” con riguardo alla quota riferibile a soci persone fisiche della stessa;
- viene disciplinato il regime fiscale degli utili percepiti dalla “s.s.” per la quota riferibile ai soci enti non commerciali e ai soci non residenti della “s.s.”;
- viene disciplinato un regime transitorio per gli utili prodotti fino all’esercizio in corso al 31 dicembre 2019 la cui distribuzione è deliberata entro il 31 dicembre 2022, applicando agli stessi il regime fiscale previgente alle modifiche apportate dalla legge di bilancio per il 2018.

#### 11. Modifiche al credito d’imposta per le spese di sanificazione

La disposizione estende le tipologie di spese ammesse al credito d’imposta per le spese di sanificazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro (art. 64 d.l. n. 18/2020) includendo:

- le spese relative all’acquisto di dispositivi di protezione individuale (ad esempio, mascherine chirurgiche, Ffp2 e Ffp3, etc.);
- le spese relative all’acquisto e all’installazione di altri dispositivi di sicurezza atti a proteggere i lavoratori dall’esposizione accidentale ad agenti biologici o a garantire la distanza di sicurezza interpersonale (ad esempio, barriere e pannelli protettivi);
- le spese relative ai detergenti mani e i disinfettanti.

Viene confermato che il suddetto credito è

attribuito al beneficiario nella misura del 50% delle spese sostenute fino al 31 dicembre 2020 e fino a un importo massimo di € 20.000.

Da evidenziare che il credito d’imposta è riconosciuto nel limite complessivo di spesa pari a € 50 milioni per l’anno 2020.

#### 12. Differimento entrata in vigore del Codice della crisi d’impresa

È stato disposto il differimento al 1° settembre 2021 dell’entrata in vigore del codice della crisi d’impresa e dell’insolvenza, di cui al decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14, ad eccezione delle modifiche al Codice Civile: ciò significa, pertanto, che resta l’obbligo di nomina degli organi di controllo e/o di revisione nelle S.r.l., entro il termine di approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2019, ove si siano superati i limiti dimensionali prescritti.

#### 13. Disposizioni temporanee in materia di riduzione del capitale

Al fine di evitare che la perdita del capitale, dovuta alla crisi da Covid-19 e verificatasi nel corso degli esercizi chiusi al 31 dicembre 2020, vada ad influire eccessivamente sulle dinamiche aziendali, è previsto che a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto e fino alla data del 31 dicembre 2020 non vengano applicate alcune disposizioni del Codice Civile in tema di perdite e riduzione di capitale delle società.

In particolare:

- in tema di riduzione del capitale di oltre un terzo per perdite non si applicano le disposizioni di cui all’art. 2446, commi 2, 3 e art. 2482 bis, commi 4, 5 e 6 del c.c.;
- in tema di riduzione del capitale sociale al di sotto del limite legale non si applicano le disposizioni di cui agli artt. 2447 e 2482 ter del c.c.;
- per lo stesso periodo non opera la causa di scioglimento della società per riduzione o perdita del capitale sociale prevista dal Codice Civile.

È opportuno sottolineare che la disposizione si applica esclusivamente ai bilanci degli esercizi chiusi alla data del 31/12/2020, approvati nel corso dell’anno 2021, e, pertanto, non trova applicazione per quelli, chiusi alla data del 31/12/2019 che verranno approvati nel corso dell’anno 2020.

#### 14. Disposizioni temporanee sui principi di redazione del bilancio

Con riferimento alla redazione del bilancio per l’esercizio in corso al 31 dicembre 2020, al fine di poter valutare le singole voci di bilancio secondo il principio di continuazione dell’attività (art. 2423 bis del c.c.) viene concessa la possibilità di operare una riclassificazione delle suddette voci prendendo a riferimento la situazione fisiologica della società precedente al 23 febbraio 2020, data di inizio dell’emergenza sanitaria. La norma, implicitamente, dispone che i bilanci chiusi al 31/12/2019 nonché quelli chiusi alla data del 23/02/2020 e non ancora approvati rappresentino il riferimento per verificare la continuità d’impresa (in altri termini, occorre verificare se l’impresa era in prospettiva di continuità alla data del 23/02/20 non incidendo la situazione venutasi a creare successivamente per effetto dell’emergenza sanitaria, fermo rimanendo che l’organo di controllo e/o di revisione può richiedere alla direzione dell’impresa una specifica attestazione al fine di valutare gli impatti di tale emergenza). I bilanci che verranno chiusi con riferimento alla data 31/12/2020, saranno in continuità con quello dell’anno precedente, potendo dimostrare l’esistenza della continuità alla data del 23/02/20.

Resta ferma la disposizione di proroga per il termine di adozione dei rendiconti o dei bilanci d’esercizio relativi all’esercizio 2019 (dal 30 aprile 2020 al 28 giugno 2020).

#### 15. Disposizioni temporanee in materia di finanziamenti alle società

Al fine di incentivare il rifinanziamento delle imprese da parte della proprietà, ai finanziamenti effettuati dalla data di entrata in vigore del presente decreto e sino alla data del 31 dicembre 2020, a favore della società da parte dei soci o di chi esercita attività di direzione e coordinamento, è stata prevista la disapplicazione dei meccanismi di postergazione sanciti dagli artt. 2467 e 2497 quinquies del c.c.

#### 16. Disposizioni in materia di concordato preventivo e di accordi di ristrutturazione

Allo scopo di neutralizzare gli effetti dell’emergenza sanitaria sugli esiti relativi alle

procedure di concordato preventivo o agli accordi di ristrutturazione presentati prima dello scoppio della stessa, la norma in esame in particolare prevede:

- la proroga di sei mesi dei termini di adempimento dei concordati preventivi e degli accordi di ristrutturazione, che abbiano già conseguito con successo l’omologa da parte del tribunale al momento dell’emergenza epidemiologica, aventi scadenza ordinaria tra il 23 febbraio 2020 ed il 31 dicembre 2021;
- la possibilità per il debitore di ottenere dal Tribunale un nuovo termine per elaborare ex novo una proposta di concordato o un accordo di ristrutturazione in relazione ai procedimenti di omologa dei concordati preventivi e degli accordi di ristrutturazione ancora pendenti alla data del 23 febbraio 2020;
- la possibilità per il debitore di optare per una soluzione più “snella”, consistente nella modifica unilaterale dei termini di adempimento originariamente prospettati nella proposta e nell’accordo, in relazione ai procedimenti di omologa dei concordati preventivi e degli accordi di ristrutturazione ancora pendenti alla data del 23 febbraio 2020;
- introduzione di una “dilatazione” temporale sino a novanta giorni del c.d. “automatic stay” accessibile ai debitori per i quali i termini originari per il c.d. “preconcordato” o “concordato in bianco” e per l’accordo di ristrutturazione, siano in scadenza senza possibilità di ulteriori proroghe.

#### 17. Disposizioni temporanee in materia di ricorsi e richieste per la dichiarazione di fallimento e dello stato di insolvenza

In un quadro in cui lo stato di insolvenza può derivare da fattori esogeni e straordinari, al fine di evitare le conseguenze possibili derivanti da istanze di fallimento di terzi o per assurdo in proprio:

- è stabilita una previsione generale di improcedibilità di tutte quelle tipologie di istanze che coinvolgono imprese di dimensioni anche grandi, ma tali da non rientrare nell’ambito di applicazione del d.l. 347/2003 (c.d. “Decreto Marzano”), mantenendo il blocco per un periodo limitato (periodo tra il 9 marzo 2020 ed il

30 giugno 2020), scaduto il quale le istanze per dichiarazione dello stato di insolvenza potranno essere nuovamente presentate. Il blocco si estende a tutte le ipotesi di ricorso;

- in deroga a quanto stabilito al punto precedente, viene introdotta un'unica eccezione alla improcedibilità, limitata ai casi in cui il ricorso sia presentato dal P.M. e contenga la richiesta di emissione dei provvedimenti cautelari o conservativi del patrimonio (ad esempio nei casi in cui le imprese mettano potenzialmente in atto condotte dissipative, di rilevanza anche penale, nei confronti degli stakeholders).

\* *Odcec Rimini*



**ROSSIGNOL**

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



## CONTRATTI A TERMINE: NON È PIÙ TEMPO DI CAUSALI

di *Fabrizio De Angelis\**

Senza voler richiamare scomodi ed abusati paragoni con il difficilissimo periodo del secondo dopoguerra, certamente dobbiamo considerare l'attuale presente come un periodo di difficile transizione e quindi di necessaria ripartenza per la nostra società, in particolare per il mondo delle imprese e del lavoro.

E così, in questa fase, diventa ancor più indispensabile un ripensamento del *corpus* normativo giuslavoristico per consentire alle aziende di ritrovare vigore economico, ma soprattutto per fornire al mercato del lavoro maggiori *chances* di impiego al fine di evitare che la situazione venga dominata esclusivamente dalle operazioni di riduzione del personale conseguenti alla crisi che minacciosamente si profila all'orizzonte.

Occupabilità, *employability*, deve essere la parola d'ordine per l'immediato futuro, non solo nell'accezione fornitaci dalla psicologia del lavoro per individuare l'acquisizione delle qualità necessarie all'individuo per la ricerca dell'impiego, ma anche per significare la creazione di quelle condizioni indispensabili alle imprese affinché questo possa avvenire. Per noi operatori della materia il tentativo deve essere quello di suggerire proposte giuridicamente realizzabili, per fronteggiare quella che viene preannunciata come la "più grave crisi economica dopo quella del '29", attraverso interventi di radicale e necessaria rottura con un passato caratterizzato dall'imbrigliamento delle regole del lavoro per lo più causato dal susseguirsi inconcludente di ben sette governi negli ultimi dieci anni.

Già prima dell'attuale situazione di crisi il mercato del lavoro in Italia è apparso asfittico, incapace di incrementare l'occupazione e con un calo delle assunzioni nel solo trimestre dicembre 2019 – febbraio 2020 pari a quasi 90.000 unità (dati il Sole 24 Ore del 14 aprile 2020).

In tale contesto, assume un ruolo primario il ripensamento delle norme che regolano il contratto a tempo determinato quale primario strumento di flessibilità del nostro sistema giuslavoristico.

Le attuali norme sul contratto a termine, infatti, vanno necessariamente reinserite nella discussione politica al fine di consegnare al mercato del lavoro una concreta possibilità di ripartenza degli impieghi posto che la controversa decisione di reintrodurre – con il c.d. Decreto dignità (d.l. 87/2018) – il meccanismo delle "causali" dei contratti a tempo determinato, finora non ha prodotto la crescita sperata del lavoro a tempo indeterminato ed ha praticamente arrestato del tutto quella del lavoro a termine; questo in un contesto che ci vede al quart'ultimo posto tra i paesi dell'Eurozona come numero di assunzioni.

Gli artt. 19-29 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 81 – nella formulazione antecedente alle modifiche apportate dal c.d. "Decreto dignità" – avevano confermato sostanzialmente la disciplina per il contratto a termine prevista già dal d.lgs. n. 368 del 2001, così come modificato dal d.l. n. 34 del 2014, convertito in legge n. 78 del 2014 a seguito dell'abolizione delle causali giustificatrici dell'apposizione del termine e delle ragioni oggettive per la proroga.

L'art. 19, primo comma, del d.lgs. n. 81 del 2015 consentiva l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a 36 mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Pertanto, con la conferma della c.d. "acausalità generalizzata" nella stipula dei contratti a tempo determinato, ogni contratto a termine poteva essere stipulato a fronte delle normali necessità aziendali, senza esigenze di causali specifiche, ma, soprattutto, attraverso l'autonoma valutazione del datore di lavoro, totalmente svincolata da ogni giudizio inerente i criteri della oggettività tecnico-organizzativa.

Tuttavia, il precedente Governo Conte ha ceduto alla tentazione di esprimere un segnale di discontinuità rispetto alle precedenti legislature ed il modo migliore è sembrato quello di rendere sempre più stringenti le norme tese alla flessibilità dei rapporti di lavoro nel nome della lotta alla precarietà.

E così, con la sempre più utilizzata decretazione d'urgenza, ha preso vita il d.l. n. 87 del 2018 (c.d. "Decreto dignità"), convertito con modificazioni dalla legge

9 agosto 2018, n. 96 che ha, da un lato, introdotto l'obbligo di indicare la causale giustificativa di apposizione del termine per i contratti di durata superiore a 12 mesi e, d'altro lato, ridotto la durata complessiva dei contratti stessi da 36 a 24 mesi.

Pertanto, le condizioni che oggi consentono la stipula o la proroga di un contratto di durata superiore a 12 mesi ed il rinnovo di un contratto a termine sono elencate all'art. 19, primo comma, del d.lgs. n. 81 del 2015, che fa riferimento a:

- a) "esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori";
- b) "esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria".

Sin dall'emanazione del decreto in esame non sono di certo mancate le critiche giunte da molte parti della dottrina più autorevole che hanno stigmatizzato, da un lato, la difficile interpretazione delle casuali in sede giudiziale, e, dall'altro lato, un campo di applicazione così ristretto delle stesse casuali da farle apparire, di fatto, inapplicabili.

A ciò si aggiunga che nel tempo anche il costo del lavoro dei contratti a tempo determinato è stato volutamente ed inspiegabilmente accresciuto con l'aumento costante del versamento del contributo addizionale. È verosimile che, proprio a seguito della sospensione delle attività previste dalle misure di contrasto adottate dal Governo al COVID-19, ci si troverà dinanzi ad una convergenza di fattori sfavorevoli al recupero dell'occupazione anche in ragione del difficile utilizzo, per il futuro, dei contratti a tempo determinato.

A maggior ragione in quei contesti nei quali i contratti di lavoro a termine e in somministrazione stipulati antecedentemente alla sospensione della produzione si troveranno in procinto di raggiungere (e superare) i 12 mesi di acausalità, con la conseguenza che, nel momento della ripresa le aziende saranno obbligate a ricorrere alle proroghe o ai rinnovi contrattuali nel rispetto delle casuali - pressoché inapplicabili - di cui al citato art. 19, primo comma del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Tale situazione non farà che generare un ulteriore aggravamento dello stallo delle

assunzioni con gravissime ripercussioni sul tasso di disoccupazione e, più in generale, sulle condizioni economiche della popolazione e delle famiglie.

Ora, al di là delle previsioni e degli interventi normativi che verranno attuati per disporre la disapplicazione del regime delle proroghe e dei rinnovi contrattuali dei rapporti a termine della durata superiore ai 12 mesi a causa dell'emergenza epidemiologica, deve assumere un ruolo centrale la discussione sulla definitiva abrogazione delle casuali per sostenere in modo coraggioso le imprese ed incentivarle ad assumere o a confermare i contratti in scadenza, anche se per periodi limitati. Una formula sempre preferibile alla raggelante inattività nella quale molti italiani potrebbero trovarsi anche successivamente al periodo strettamente emergenziale.

La cancellazione delle casuali dal nostro ordinamento assume maggiore rilevanza se si considera anche che, ad oggi, l'unico strumento che consente di superare le restrizioni dell'art. 19, primo comma, è riconducibile alla c.d. contrattazione di prossimità e, nello specifico all'art. 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, così come convertito con modificazioni, con la legge del 14 settembre 2011, n. 148.

Dalle pagine di questa rivista (vedi n. 9 Settembre/Ottobre 2019) avevamo già ragionato su come il secondo comma dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011, lett. a)-d), e prima parte della lett. e), riconosca alla contrattazione aziendale e territoriale di derogare, precisando i contenuti regolatori delle intese modificative le quali, dunque, possono riguardare la regolazione delle materie, tassativamente indicate, inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione tra le quali rientrano anche i contratti a termine ed in somministrazione. Sebbene le più rilevanti questioni sollevate dalla dottrina abbiano già superato, con valutazione di conformità, il giudizio di costituzionalità, con la sentenza della Corte costituzionale del 4 ottobre 2012, n. 221 (e con la recente sentenza della Corte di cassazione del 22 luglio 2019 n.19660, commentata nel citato numero), tuttavia, la formulazione stessa dell'art. 8 non rende esenti gli accordi di prossimità dal controllo giudiziale, stante la necessità di verificare il rispetto dei requisiti.

Un controllo che deve avvenire attraverso il vaglio giudiziario delle intese di prossimità stipulate dalle parti sociali, sia in ordine alla misura adottata in funzione dell'obiettivo prefissato in linea con le finalità previste dal primo comma, seconda parte, sia con riferimento al rispetto delle materie "inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione" indicate nel successivo secondo comma, sia infine rispetto ai principi costituzionali e delle convenzioni internazionali, così come previsto dal comma 2 bis.

Nondimeno, la percorribilità degli accordi di prossimità, appare poco agevole per superare lo scoglio delle casuali previste per i contratti a tempo determinato per quelle piccole e medie imprese che non possiedono le caratteristiche strutturali ed organizzative per utilizzare la contrattazione di secondo livello con il fine di regolamentare la quotidiana operatività aziendale.

È oramai sotto gli occhi di tutti che le conseguenze dell'attuale situazione di crisi spiegheranno i loro effetti per un tempo che non siamo in grado di calcolare. Servono, quindi, interventi normativi chiari e liberi dalle maglie ideologiche che restituiscano alle imprese strumenti idonei a spingere verso un futuro di maggiore occupazione.

\**Avvocato in Roma*



f [groups/gruppoodecerealavoro](https://www.facebook.com/groups/gruppoodecerealavoro)

## SCHEDE RIASSUNTIVE CIGD EMERGENZA COVID 19

di Fabrizio Smorto\*

REGIONE/CIGD	AMBITO APPLICAZIONE	REQUISITI AZIENDA	REQUISITI LAVORATORI	DURATA	ACCORDO SINDACALE	PROCEDURA
Normativa NAZIONALE	Datori di lavoro: - privati - agricoli - pesca - terzo settore  Sono esclusi i lavoratori domestici	Impossibilità di fruire di altri ammortizzatori ordinari in costanza di rapporto di lavoro	- Essere in forza al 17/03/20 - Non è richiesta alcuna anzianità Lavorativa	9 Settimane a partire dal 23/02/20 e comunque non oltre il 31/08/20 + 30gg per le sole zone di cui all'allegato 1 DPCM 01/03/20	Non è necessario per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti Obbligatorio negli altri casi	-Accordo Quadro regionale stipulato con OO.SS.LL. comparativamente più rappresentative a livello nazionale - Istruzione della pratica secondo ordine cronologico - D.G.R.di accoglimento istanza - Trasmissione entro 48 h all'INPS unitamente all'elenco dei beneficiari - Pagamento diretto da parte dell'Istituto
ABRUZZO	Datori di lavoro: - privati - agricoli - pesca - terzo settore  Con unità produttive nella Regione Sono esclusi i lavoratori domestici Fino a concorrenza delle risorse disponibili	Impossibilità di fruire di altri ammortizzatori ordinari in costanza di rapporto di lavoro	Essere in forza al 17/03/20 Rientrano anche: - Lavoratori a domicilio mono commessa - Intermittenti per le sole giornate concretamente effettuate secondo la media settimanale degli ultimi 12 mesi precedenti - Agricoli nei limiti previsti per il calcolo della disoccupazione agricola - Non è richiesta alcuna anzianità lavorativa salvo in caso di cambio di appalto o trasferimento d'azienda	9 settimane dal 23/02/20 al 31/08/20	Non è necessario per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti. - Obbligatorio negli altri casi. Trascorsi 3 gg lavorativi dall'invio dell'informativa la procedura si riterrà conclusa L'accordo deve contenere - la causale Covid 19 nazionale - la previsione del pagamento diretto	Presentazione telematica tramite SPID ed ad essa vanno allegati: - gli accordi sindacali o la dimostrazione della conclusione della procedura - copia del documento di identità - l'avvenuto assolvimento dell'imposta di bollo. - la pec La richiesta deve essere presentata max entro 15 gg dalla conclusione della procedura di consultazione la dichiarazione dell'assolvimento dell'imposta di bollo: La domanda va presentata: - entro 60 gg dalla data della pubblicazione dell'accorso se la sospensione ha inizio tra il 23/02 e la data di pubblicazione - entro 60 gg dalla data di sosp. per le altre In caso di presentazione tardiva la cigd decorrerà dall'inizio della settimana anteriore la data di presentazione. Le domande verranno istruite ed autorizzate in ordine cronologico.
BASILICATA	Datori di lavoro: - privati - agricoli - pesca - terzo settore - associazioni di categoria - liberi professionisti  Sono esclusi i lavoratori domestici, i dirigenti e le co.co.co.	Impossibilità di fruire di altri ammortizzatori ordinari in costanza di rapporto di lavoro	Essere in forza al 17/03/20 - I tempi determinati fino alla naturale scadenza del contratto - Somministrati c/o un datore di lavoro beneficiario di ammortizzatori - Intermittenti se in forza al 23/02 per le sole giornate concretamente effettuate secondo la media dell'ultimo trimestre - Gli agricoli nei limiti delle giornate effettuate nello stesso periodo dell'anno precedente o dell'ultimo trimestre	9 settimane dal 23/02/20 al 23/08/20	Non è necessario per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti che però hanno l'obbligo di inviare informativa - Obbligatorio negli altri casi Trascorsi 5 gg dall'invio dell'informativa la procedura si riterrà conclusa con la predisposizione di una dichiarazione di mancato accordo che dovrà contenere l'istanza da allegare all'istanza Il verbale dovrà contenere: - data di avvio procedura - comunicazione di avvio procedura ai lavoratori - CCNL applicato. - causale Covid 19 -Autodichiarazione circa l'impossibilità di fruire di altri ammortizzatori - elenco lavoratori	Procedura telematica sul sito della Regione Basilicata Allegati in pdf - istanza in pdf Firmata, anche digitalmente, dal legale rappresentante - l'avvenuto assolvimento dell'imposta di bollo. - copia del documento di identità -verbale accordo sindacale o attestazione dell'avvenuta informativa La documentazione dovrà essere inviata a mezzo pec a: ufficio.politiche.lavoro@cert.regione.basilicata.it entro il giorno successivo.
CALABRIA	Datori di lavoro: - privati - agricoli - pesca - terzo settore - professionisti - associazioni non riconosciute  Sono esclusi i lavoratori domestici	Autocertificazione attestante: - l'impossibilità di fruire di ammortizzatori ordinari sia perché ne hanno fruito nei limiti massimi, sia perché siano state esaurite le risorse previste dai fondi di appartenenza - di non aver adottato decisioni finalizzate alla chiusura parziale o totale dell'azienda - di aver verificato il diritto a percepire la cassa in deroga	Essere in forza al 17/03/20 - Non è richiesta alcuna anzianità Lavorativa Rientrano anche: - Somministrati c/o un datore di lavoro beneficiario di ammortizzatori - Lavoratori a domicilio mono commessa - Intermittenti se forza al 23/02 per le sole giornate indicate nella comunicazione preventiva - Agricoli per i gg lavorati nell'anno precedente - Tempo determinato fino alla naturale scadenza del contratto (non può essere rinnovato)	Max 9 settimane a partire dal 23/02/20 Nei limiti delle risorse assegnate	Non è necessario per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti. Tuttavia è necessario inviare preventivamente a mezzo mail o pec l'informativa ex art 19 D.Lgs 148/15 - La procedura può anche essere esperita per tramite Ass. Datoriale o Ente Bilaterale Si considera esperita trascorsi 5 gg dall'invio della stessa.	La domanda deve essere presentata entro 4 mesi dall'inizio della sospensione o della riduzione dell'orario di lavoro. L'istanza va presentata a mezzo pec a: ammortizzatorisociali@pec.regione.calabria.it È composta da 3 allegati cartacei La scheda A con dati dell'azienda ed autocertificazioni La scheda B (file excel) che riporta il flusso da inviare all'INPS La scheda C (bozza accordo sindacale) Ove quest'ultimo non vi fosse basta alle gare l'informativa ex art 19 e le ricevute di avvenuta consegna alle OO.SS.LL. Dovranno essere allegati i documenti del legale rappresentante Le domande possono essere inviate dal 06/04/20 a partire dalle ore 10,00
CAMPANIA	Datori di lavoro: - privati - agricoli - pesca - terzo settore  Sono esclusi i lavoratori domestici	Impossibilità di fruire di altri ammortizzatori ordinari in costanza di rapporto di lavoro	Essere in forza al 17/03/20 - Non è richiesta alcuna anzianità Lavorativa - I tempi determinati fino alla naturale scadenza del contratto (non può essere rinnovato)	9 settimane dal 23/02/20 al 31/08/20	Non è necessario per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti - Obbligatorio negli altri casi	Predisposizione dell'istanza telematica a cliclavoro.lavorocampania.it area Istanze on line con apposizione della firma digitale. L'istanza va presentata a mezzo pec a: cigd_covid19@pec.regione.campania.it allegando il documento del legale rappresentante e del sostituto delegato alla presentazione Il Legale rappresentante dovrà: - dare atto dell'avvenuta informativa e e della condivisione con le OO.SS. (solo per chi ha più di 5 dipendenti) - attestare di non poter fruire di altri ammortizzatori sociali Le domande possono essere inviate dal 30/03/20 a partire dalle ore 13,00

REGIONE/CIGD	AMBITO APPLICAZIONE	REQUISITI AZIENDA	REQUISITI LAVORATORI	DURATA	ACCORDO SINDACALE	PROCEDURA
EMILIA ROMAGNA	Datori di lavoro: - privati - agricoli - pesca - terzo settore privati  Accedono anche gli appaltatori di opere e servizi Sono esclusi i lavoratori domestici	Impossibilità di fruire di ammortizzatori ordinari sia perché ne hanno fruito nei limiti massimi, sia perché siano state esaurite le risorse previste dai fondi di appartenenza Accedono alla CIGD tutti i lavoratori iscritti al FIS che occupano da 6 a 15 dipendenti ma solo per il periodo previsto dall'art. 17 D.L. 9/2020	Essere in forza al 17/03/20 - Tempo determinato fino alla naturale scadenza del contratto (non può essere rinnovato) - Somministrati c/o un datore di lavoro beneficiario di ammortizzatori, ma solo se non coperti dal F.S.B. - Intermittenti se forza al 23/02 per le sole giornate concretamente effettuate secondo la media dei dodici mesi precedenti	A partire dal 23/02/20: - fino al 22/03/20 in caso di cigd ex art. 17 D.L. n. 9/20 Per 9 settimane e fino al 31/08/20 per le CIGD ex art. 22 D.L. 18/20 Potendo sommare anche i due periodi.	Per la Cassa D.L. 09/20 necessita stipulare l'accordo Per quella D.L. 18/20 l'accordo deve essere sottoscritto dalle aziende con più di 5 dipendenti	La domanda va presentata con modalità telematica tramite il SARE specificando a quale delle 2 cigd si riferisce, allegando: -domanda in bollo cartacea in pdf firmata dal legale rappresentante - verbale di accordo sindacale per tutti coloro che ricorrono al D.L. 9/20 e solo per chi ha più di 5 dipendenti nell'altro caso - dichiarazione ex D.P.R. 445/2000 -documento di identità La modulistica e le informazioni saranno pubblicate sul sito www.agenzia lavoro.emr.it Le domande ai sensi DL9 possono essere inviate dal 23 marzo al 1 aprile 2020 quelle ai sensi del DL18/2020 dal 6 aprile al 31 agosto 2020 ma (se non si è utilizzato il DL9 la durata del DL 18 può arrivare a 13 settimane)
FRIULI V.G	Datori di lavoro: - privati - agricoli - pesca - terzo settore  Sono esclusi i lavoratori domestici	Impossibilità di fruire di altri ammortizzatori ordinari in costanza di rapporto di lavoro	Essere in forza al 17/03/20 Rientrano anche: - Lavoratori a domicilio mono commessa - Intermittenti per le sole giornate concretamente effettuate secondo la media settimanale degli ultimi 12 mesi antecedenti il 23/02  Sono esclusi i percettori di una pensione di anzianità o di vecchiaia	9 settimane dal 23/02/20 al 31/08/20 Fino ad un max di 2 proroghe Nei limiti delle risorse assegnate	Non è necessario per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti. È necessario inviare preventivamente a mezzo mail o pec l'informativa ex art 19 D.Lgs 148/15 - Obbligatorio negli altri casi L'accordo deve evidenziare tra l'altro: l'impossibilità di ricorrere agli ammortizzatori ordinari - che i lavoratori, durante la sospensione non beneficino di altre prestazioni assistenziali - l'elenco dei lavoratori interessati, la durata ed il numero di ore richiesti	Presentazione telematica tramite la piattaforma Adeline ed ad essa vanno allegati: gli accordi sindacali o l'informativa la dichiarazione dell'assolvimento dell'imposta di bollo: La domanda va presentata: - entro 60 gg dalla data della pubblicazione dell'accordo se la sospensione ha inizio tra il 23/02 e la data di pubblicazione - entro 60 gg dalla data di sosp. per le altre In caso di presentazione tardiva la cigd decorrerà dall'inizio della settimana anteriore la data di presentazione.
LAZIO	Datori di lavoro: - privati - agricoli - pesca - terzo settore  Sono esclusi lavoratori domestici Datori di lavoro appaltatori di opere o servizi e società cooperative	Impossibilità di fruire di altri ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro	Essere lavoratori subordinati - Essere in forza al 17/03/20 Sono ricompresi: - I lavoratori a domicilio - I tempo determinato fino alla naturale scadenza del contratto - Somministrati c/o un datore di lavoro beneficiario di ammortizzatori, ma solo se non coperti dal F.S.B. - Intermittenti se forza al 23/02 per le sole giornate concretamente effettuate come emergenti dalla media delle ultime 9 settimane antecedenti la sospensione. - Lavoratori agricoli nei limiti delle ore previste per la disoccupazione agricola, fino ad un massimo di 45 o 54 ore a seconda della durata della settimana (5 o 6 gg)	9 Settimane a partire dal 23/02/20	Invio comunicazione per esame congiunto dopo la sottoscrizione dell'Accordo Quadro La procedura si considererà conclusa dopo tre giorni dall'invio dell'informativa I datori di lavoro al di sotto dei 5 dipendenti sono esclusi dall'obbligo di accordo	Procedura telematica con invio su <a href="http://www.regione.lazio.it/cigs/web">www.regione.lazio.it/cigs/web</a> - Istanza stampata e sottoscritta dal legale rappresentante dovrà essere inviata a mezzo pec a: <a href="mailto:areavertenza@regione.lazio.legalmail.it">areavertenza@regione.lazio.legalmail.it</a> Nell'istanza andrà comunicata: - la durata del trattamento - il numero dei lavoratori sospesi - il numero delle ore previste L'accesso della cig non è subordinato alla fruizione di ferie e permessi Le domande di cig presentate antecedentemente la data di sottoscrizione dell'accordo non verranno prese in considerazione. Le domande possono essere presentate, dal datore di lavoro o dal consulente del lavoro delegato, a partire dalle ore 12.00 del 6 aprile 2020.
LIGURIA	Datori di lavoro: - privati - agricoli - pesca - terzo settore  Sono esclusi i lavoratori domestici	Impossibilità di fruire di altri ammortizzatori ordinari in costanza di rapporto di lavoro	Essere in forza al 17/03/20 - I tempi determinati fino alla naturale scadenza del contratto (non può essere rinnovato) - Somministrati c/o un datore di lavoro beneficiario di ammortizzatori (la domanda è a carico dell'agenzia di somministrazione) - Intermittenti se in forza al 23/02 per le sole giornate concretamente effettuate secondo la media dell'ultimo trimestre	9 settimane dal 23/02/20 al 31/08/20	Non è necessario per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti. - Obbligatorio negli altri casi	Procedura telematica sul sito della Regione Liguria- Sezione servizi- pagina indice della funzionalità Comunicazioni Obbligatorie. Allegati in pdf -verbale accordo sindacale - copia documento fronte-retro del sottoscrittore Scaricare ricevuta della domanda generata dal sistema ed invio insieme ad un documento fronte-retro alla pec: <a href="mailto:protocollo@pec.regione.liguria.it">protocollo@pec.regione.liguria.it</a> L'ammissione dell'istanza sarà pubblicata sul sistema informati delle Comunicazioni Obbligatorie e sarà inviato a mezzo pec all'istante
LOMBARDIA	Datori di lavoro: - privati - agricoli - pesca - terzo settore - aventi unità produttive ricadenti nel territorio regionale Posso accedere anche i datori di lavoro con unità produttive esterne alla Lombardia, ma per i soli lavoratori domiciliati o residenti in regione a seguito interessati da limitazioni derivanti dall'emergenza.  Sono esclusi i lavoratori domestici	Impossibilità di fruire di ammortizzatori ordinari per: - dimensioni ed inquadramento - perché ne hanno fruito nei limiti massimi - perché siano state esaurite le risorse previste dai fondi di appartenenza	Essere in forza al 17/03/20 - Lavoratori transitati ad altra aziende per cambio appalto o passaggio ex art. 2112 c.c. - Non è richiesta alcuna anzianità Lavorativa - I lavoratori a termine fino alla naturale scadenza del contratto - Somministrati c/o un datore di lavoro beneficiario di ammortizzatori, ma solo se non coperti dal F.S.B. - Intermittenti per le sole giornate concretamente effettuate secondo la media settimanale degli ultimi 12 mesi	A partire dal 23/02/20: - fino al 22/03/20 in caso di cigd ex art. 17 D.L. n. 9/20 Per 9 settimane e fino max al 31/08/20 per le CIGD ex art 22 D.L. 18/20 Potendo sommare anche i due periodi.	Non è necessario per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti - Obbligatorio negli altri casi, entro 5 gg dall'invio della comunicazione L'accordo deve: riportare - la causalità della richiesta con l'emergenza - la durata che deve essere conforme a quanto previsto dai 2 D.L. - la data di sospensione può essere antecedente a quella dell'accordo	La domanda deve essere presentata in forma telematica al sistema GEFO A partire dal 01/04/20 alle ore 17,00 Le domande saranno istruite in ordine cronologico. Mensilmente il datore dovrà fornire una relazione circa le ore realmente fruito

REGIONE/CIGD	AMBITO APPLICAZIONE	REQUISITI AZIENDA	REQUISITI LAVORATORI	DURATA	ACCORDO SINDACALE	PROCEDURA
MARCHE	<p>Datori di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- privati</li> <li>- agricoli</li> <li>- pesca</li> <li>- terzo settore</li> </ul> <p>aventi unità produttive ricadenti nel territorio regionale</p> <p>Sono esclusi i lavoratori domestici</p>	<p>Impossibilità di fruire di ammortizzatori ordinari per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dimensioni ed inquadramento</li> <li>- perché ne hanno fruito nei limiti massimi</li> <li>- perché siano state esaurite le risorse previste dai fondi di appartenenza</li> </ul>	<p>Essere in forza al 17/03/20</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Non è richiesta alcuna anzianità Lavorativa</li> </ul> <p>Rientrano anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Somministrati c/o un datore di lavoro beneficiario di ammortizzatori, ma solo se non coperti dal F.S.B.</li> <li>- Intermittenti se forza al 23/02 per le sole giornate concretamente effettuate secondo la media dell'ultimo trimestre</li> <li>- Agricoli per i gg lavorati nei tre mesi precedenti</li> <li>- Tempo determinato fino alla naturale scadenza del contratto</li> </ul>	<p>Max 9 settimane a partire dal 23/02/20</p> <p>Nei limiti delle risorse assegnate</p>	<p>Comunicazione preventiva a mezzo pec</p> <p>L'esame congiunto in modalità telematica, si considera espletato favorevolmente se entro 48 ore non ci sarà risposta da parte delle OO.SS.</p> <p>L'accordo sindacale non è necessario per le aziende fino a 5 dipendenti, essendo sufficienti la comunicazione.</p>	<p>La domanda deve essere presentata in forma telematica al sistema COMarce entro il 31/07/20.</p> <p>I soggetti interessati, potranno fruire di assistenza nella presentazione delle istanze per tramite di richieste alla mai: infoCIGDcovid19@regione.marche.it</p> <p>La Regione istruirà le pratiche in ordine cronologico.</p>
MOLISE	<p>Datori di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- privati</li> <li>- agricoli</li> <li>- pesca</li> <li>- terzo settore</li> <li>- professionisti</li> </ul> <p>aventi unità produttive ricadenti nel territorio regionale oppure imprese molisane con lavoratori operanti fuori regione</p> <p>Sono esclusi gli enti pubblici ed i datori di lavoro domestici.</p>	<p>Impossibilità di fruire di altri ammortizzatori ordinari in costanza di rapporto di lavoro</p>	<p>Essere in forza al 17/03/20</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Non è richiesta alcuna anzianità minima</li> </ul> <p>- Intermittenti se forza al 23/02 per le sole giornate concretamente effettuate secondo la media dell'ultimo trimestre.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Somministrati c/o un datore di lavoro beneficiario di ammortizzatori, ma solo se non coperti dal F.S.B.</li> <li>- Tempo determinato fino alla naturale scadenza del contratto, fatta salva la possibilità di trasformarlo a tempo indeterminato. Sono fatti salvi i contratti per sostituzione</li> </ul>	<p>9 settimane a partire dal 23/02/20 e fino al 31/08/20.</p>	<p>Non è necessario per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Obbligatorio negli altri casi, entro 5 gg dall'invio della comunicazione</li> </ul> <p>I lavoratori part time sono riproporzionati all'orario di lavoro.</p> <p>L'istanza di Cigd può essere presentata solo a conclusione della procedura sindacale</p>	<p>La domanda deve essere presentata a mezzo pec a: regionemolise@cert.regionemolise.it</p> <p>Utilizzando l'apposita modulistica.</p> <p>La domanda dovrà essere firmata digitalmente e conterrà</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- verbale di accordo sindacale o documentazione comprovante l'avvenuta procedura i consultazione</li> <li>- dichiarazione circa i motivi della sospensione e connessione con l'emergenza</li> <li>- attestazione di non poter fruire di altri ammortizzatori sociali.</li> </ul>
PIEMONTE	<p>Datori di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- privati</li> <li>- agricoli</li> <li>- pesca</li> <li>- terzo settore privati</li> </ul> <p>Accedono anche gli appaltatori di opere e servizi</p> <p>Sono esclusi i lavoratori domestici</p>	<p>Impossibilità di fruire di altri ammortizzatori ordinari in costanza di rapporto di lavoro</p>	<p>Essere in forza al 17/03/20</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Somministrati c/o un datore di lavoro beneficiario di ammortizzatori, ma solo se non coperti dal F.S.B.</li> <li>- Intermittenti, se in forza al 23/02/20, per le sole giornate concretamente effettuate secondo la media settimanale degli ultimi 12 mesi</li> <li>- Lavoratori transitati ad altra aziende per cambio appalto o passaggio ex art. 2112 c.c.</li> <li>- Agricoli nei limiti di 45 o 54 giornate a seconda se l'orario di lavoro sia articolato su 5 o 6 gg settimanali.</li> </ul>	<p>9 settimane (63 gg)</p> <p>In fase di prima presentazione la decorrenza non può essere anteriore al 23/02/20 e la durata non può essere inferiore a 5 gg e superiore a 5 settimane</p>	<p>Non è necessario per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti, tuttavia devono allegare alla domanda una dichiarazione attestante l'esistenza del pregiudizio alla base del ricorso alla cassa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Obbligatorio negli altri casi, entro 5 gg dall'invio della comunicazione</li> <li>- viene costituita una Commissione Sindacale per concludere le procedure avviate e non concluse entro 7 gg, con la pubblicazione di una modulistica standard.</li> </ul> <p>I lavoratori part time sono riproporzionati all'orario di lavoro</p>	<p>La domanda va presentata con modalità telematica tramite il AMINDER entro la fine del secondo mese rispetto a quello di inizio.</p> <p>L'autorizzazione verrà rilasciata a consuntivo dopo rendicontazione effettuata sul sistema.</p> <p>Sono stati previsti protocolli di intesa con le banche per l'anticipazione dell'integrazione</p>
PUGLIA	<p>Datori di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- privati</li> <li>- agricoli</li> <li>- pesca</li> <li>- terzo settore</li> </ul> <p>Sono esclusi i lavoratori domestici</p>	<p>Impossibilità di fruire di altri ammortizzatori ordinari in costanza di rapporto di lavoro</p>	<p>Essere in forza al 17/03/20</p> <p>Rientrano anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intermittenti per le sole giornate concretamente effettuate secondo la media settimanale degli ultimi 12 mesi antecedenti il 23/02</li> <li>- Somministrati c/o un datore di lavoro beneficiario di ammortizzatori, ma solo se non coperti dal F.S.B.</li> <li>- Tempo determinato fino alla naturale scadenza del contratto, fatta salva i contratti per sostituzione</li> <li>- Agricoli nei limiti delle giornate effettuate in media nei 12 mesi precedenti</li> </ul>	<p>9 settimane dal 23/02/20 al 23/08/20</p>	<p>Non è necessario per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti. Tuttavia è necessario inviare preventivamente a mezzo mail o pec l'informativa ex art 19 D.Lgs 148/15</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Obbligatorio negli altri casi ma deve essere concluso entro 5 gg dalla comunicazione</li> </ul> <p>L'istanza può essere presentata solo dopo aver espletato la procedura</p>	<p>Presentazione telematica tramite la piattaforma SINTESI con firma digitale e marca da bollo virtuale, va inviata a mezzo pec all'indirizzo: cig.regionepuglia@pec.rupar.puglia.it</p> <p>ad essa vanno allegati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>gli accordi sindacali</li> <li>dichiarazione ex DPR 455/2000 debitamente sottoscritta</li> <li>documento in corso di validità</li> </ul>
SARDEGNA	<p>Datori di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- privati</li> <li>- agricoli</li> <li>- pesca</li> <li>- terzo settore</li> <li>- professionisti</li> </ul> <p>aventi unità produttive ricadenti nel territorio regionale</p> <p>Sono esclusi i lavoratori domestici</p>	<p>Impossibilità di fruire di altri ammortizzatori ordinari in costanza di rapporto di lavoro</p>	<p>Essere in forza al 17/03/20</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intermittenti se in forza al 23/02 per le sole giornate previste e non effettuate riscontrabili concretamente dal contratto di assunzione o dalla prestazione mensile resa mediamente nei 12 mesi precedenti</li> <li>- I tempi determinati fino alla naturale scadenza del contratto fatti salvi quelli per sostituzione</li> <li>- Somministrati c/o un datore di lavoro beneficiario di ammortizzatori (la domanda è a carico dell'agenzia di somministrazione)</li> <li>- Agricoli nei limiti delle giornate effettuate in media nei 12 mesi precedenti</li> </ul>	<p>9 settimane dal 23/02/20 al 23/08/20</p>	<p>Non è necessario per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Obbligatorio negli altri casi</li> </ul> <p>Se l'accordo non si perfeziona entro 3 giorni dalla comunicazione l'istanza potrà essere presentata, tuttavia dovrà essere successivamente corredata entro 90 gg dallo stesso.</p>	<p>La domanda va presentata con modalità telematica tramite S.I.L.</p> <p>Entro 90 giorni dalla data della sospensione Allegati in pdf</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-verbale accordo sindacale</li> <li>- copia documento fronte-retro del sottoscrittore</li> </ul> <p>Scaricare ricevuta della domanda generata dal sistema ed invio insieme ad un documento fronte-retro alla pec: protocollo@pec.regioneliguria.it</p> <p>L'ammissione dell'istanza sarà pubblicata sul sistema informati delle Comunicazioni Obbligatorie e sarà inviato a mezzo pec all'istante</p>



REGIONE/CIGD	AMBITO APPLICAZIONE	REQUISITI AZIENDA	REQUISITI LAVORATORI	DURATA	ACCORDO SINDACALE	PROCEDURA
SICILIA	Datori di lavoro: - privati - agricoli - pesca - terzo settore Sono esclusi i dirigenti ed lavoratori domestici Datori di lavoro subentrati in un cambio di appalto o in un trasferimento d'azienda ex art. 2112 c.c.	Impossibilità di fruire di altri ammortizzatori ordinari in costanza di rapporto di lavoro	Essere lavoratori subordinati Essere in forza al 17/03/20 - Non è richiesta alcuna anzianità lavorativa salvo in caso di cambio di appalto o trasferimento d'azienda Rientrano anche: - Agricoli nei limiti previsti per il calcolo della disoccupazione agricola	9 Settimane a partire dal 23/02/20	Non è necessario per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti che hanno facoltà di inviare informativa Obbligatorio negli altri casi. Trascorsi 3 gg dall'invio dell'informativa la procedura si riterrà conclusa e comprovata dall'invio della comunicazione.	Istanza al C.P.I. territorialmente competente (attenzione alla competenza) utilizzando la seguente modulistica Mod SR100 Istanza CIGD Elenco lavoratori in excel Le aziende con più di 5 dipendenti dovranno aver svolto la procedura ex art. 14 Sono considerate irricevibili le domande presentate prima della pubblicazione del decreto regionale Rendicontazione all'INPS tramite SR41
TOSCANA	Datori di lavoro: - privati - agricoli - pesca - terzo settore  Sono esclusi i lavoratori domestici	Impossibilità di fruire di altri ammortizzatori ordinari in costanza di rapporto di lavoro	Lavoratori subordinati in forza al 17/03/20	dal 23/02/20 al 30/06/20 per un periodo di 63 gg	Non è necessario per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti. - Obbligatorio negli altri casi. Trascorsi 5 gg lavorativi dall'invio dell'informativa la procedura si riterrà conclusa e comprovata dall'invio della comunicazione.	La domanda deve essere presentata, entro 60 giorni dall'inizio della sospensione, in via telematica al sito messo a disposizione dalla Regione. Allegando l'accordo sindacale ove dovuto che dovrà espressamente contenere sia la causale COVID 19 nazionale che la dichiarazione di non aver diritto a fruire di altri ammortizzatori sociali.
UMBRIA	Datori di lavoro: - privati - agricoli - pesca - terzo settore privati aventi sede in Umbria  Sono esclusi i lavoratori domestici	Impossibilità di fruire di ammortizzatori ordinari sia perché ne hanno fruito nei limiti massimi, sia perché siano state esaurite le risorse previste dai fondi di appartenenza	Essere in forza al 17/03/20 Sono ricompresi: - I lavoratori a domicilio - I tempo determinato fino alla naturale scadenza del contratto (non può essere rinnovato) - Somministrati c/o un datore di lavoro beneficiario di ammortizzatori, ma solo se non coperti dal F.S.B. - Intermittenti se forza al 23/02 per le sole giornate concretamente effettuate come emergenti dalla media delle ultime 9 settimane antecedenti la sospensione. Sono compresi i lavoratori agricoli ma solo a tempo indeterminato che non hanno i requisiti d'accesso alla CISOA.	dal 23/02/20 al 30/06/20 per un periodo di 63 gg	Non è necessario per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti. - Obbligatorio negli altri casi. Trascorsi 5 gg lavorativi dall'invio dell'informativa la procedura si riterrà conclusa L'accordo deve contenere - la causale Covid 19 nazionale - la previsione del pagamento diretto - autodichiarazione per le giornate previste per i lavoratori intermittenti Tutte le dichiarazioni dell'istanza devono essere rese ai sensi del D.P.R. 445/2000. Entro il 25° giorno del mese successivo alla sospensione, tramite il SARE l'azienda dovrà comunicare il numero delle giornate in cui si è ricorso all'ammortizzatore, l'unità produttiva ed il numero di ore fruito da ciascun dipendente.	La domanda va presentata con modalità telematica all'ARPAL per tramite del SARE per ogni singola unità produttiva. In presenza di più unità la domanda può essere unica solo se il periodo di sospensione è coincidente Alla richiesta è obbligatorio allegare: - istanza prodotta stampata in bollo firmata e relativo documento - accordo sindacale ove previsto o relativo silenzio assenso
VALLE D'OSTA	Datori di lavoro: - privati - agricoli - pesca - terzo settore - liberi professionisti - società partecipate - agenzie di stampa e giornali on line  Sono ammessi anche i datori di lavoro con sede legale in regione con unità produttive e lavoratori al di fuori di essa, purchè in detti territori non sia previsto il ricorso all'ammortizzatore Aziende subentrate a seguito di gara di appalto e/o trasferimento ex art. 2112 c.c.	Impossibilità di fruire di altri ammortizzatori ordinari in costanza di rapporto di lavoro	Lavoratori subordinati in forza al 17/03/20 anche a: - Tempo determinato fino alla naturale scadenza del contratto anche se sono stati prorogati dopo il 23/02 ma prima dell'attivazione della cassa; sono stati trasformati a tempo determinato - Intermittenti se forza al 23/02 per le sole giornate concretamente effettuate come emergenti dalla media degli ultimi 3 mesi antecedenti la sospensione. - Agricoli nei limiti delle ore previste per la disoccupazione agricola - Somministrati c/o un datore di lavoro beneficiario di ammortizzatori, ma solo se non coperti dal F.S.B.	dal 23/02/20 al 30/06/20 per un periodo di 63 gg	Non è necessario per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti. - Obbligatorio negli altri casi. Trascorsi 3 gg lavorativi dall'invio dell'informativa la procedura si riterrà conclusa e comprovata dall'invio della comunicazione.	Procedura telematica sul sito ufficiale della Regione, alla pagina <a href="http://www.ohmyjob.it">www.ohmyjob.it</a> - Istanza stampata e sottoscritta dal legale rappresentante dovrà essere inviata a mezzo pec a: <a href="mailto:politiche_lavoro@pec.regione.vda.it">politiche_lavoro@pec.regione.vda.it</a> Alla domanda vanno allegati i seguenti documenti: • Documento d'identità fronte/retro del legale rappresentante in corso di validità; • Informativa sindacale per aziende con più di 5 dipendenti; • Tabella excel riportante i dati del datore di lavoro, dei beneficiari e del modello SR100 Le domande saranno istruite secondo l'ordine cronologico di presentazione e si procederà all'autorizzazione o al diniego della concessione dei trattamenti di CIG in deroga richiesti in coerenza con la normativa di riferimento.
VENETO	Datori di lavoro: - privati - agricoli - pesca - terzo settore Con unità produttive nella Regione o anche no ma in tal caso solo per i lavoratori residenti nella regione  Sono esclusi i lavoratori domestici	Impossibilità di fruire di altri ammortizzatori ordinari in costanza di rapporto di lavoro sia perché ne hanno fruito nei limiti massimi, sia perché siano state esaurite le risorse previste dai fondi di appartenenza  Entro i limiti di spesa	Essere in forza al 17/03/20 - Non è richiesta alcuna anzianità Lavorativa - Somministrati c/o un datore di lavoro beneficiario di ammortizzatori, ma solo se non coperti dal T.I.S. (l'istanza dovrà essere predisposta dal committente) - Lavoratori a domicilio mono commessa. - Agricoli ed intermittenti per le cui modalità di determinazione si rimanda alle linee guida.	A partire dal 23/02/20: - fino ad un max di 3 mesi in caso di cigd ex art. 17 D.L. n. 9/20 per le zone di cui all'Allegato 1 del DPCM 01/03/20 - fino ad un max di 3 mesi in caso di cigd ex art. 17 tutte le altre zone - per 9 settimane e fino al 31/08/20 per le CIGD ex art 22 D.L. 18/20 Potendo sommare anche i due periodi	non previsto per le cigd ricadenti in zona rossa - per gli altri informativa da effettuare anche attraverso gli enti bilaterali - la procedura si riterrà conclusa entro 3 gg lavorativi dall'invio dell'informativa. Il verbale di consultazione dovrà contenere: - dati aziendali - settore produttivo e merceologico - data avvio consultazione - dichiarazione impossibilità a godere di altri ammortizzatori - periodo richiesto - numero lavoratori ed elenco - ore complessive richieste.	La domanda va presentata, anche retroattivamente, in via telematica sul portale CO veneto correlata dall'accordo sindacale o dall'informativa, entro il termine perentorio di 40 gg di calendario dal 27/03/20 data in cui il portale è stato abilitato. Per le istanze con decorrenza dal 28/03 i 40 gg partiranno dalla data di avvio della consultazione sindacale, ove prevista, o dalla data di inizio della CIGD sospensione Le aziende ricadenti nelle zone di cui all'Allegato, avranno 4 mesi a partire dal 23/02/20 Dovrà essere indicato il fabbisogno presunto in ore La domanda dovrà contenere la data dell'accordo sindacale o dell'informativa Il periodo minimo di richiesta è di 1 settimana (da lunedì a domenica) o per multipli di una settimana



# 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.



## INPS E LA PROVA CON “ATTI AVENTI DATA CERTA” DELLA COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

di Stefano Ferri\*

La prova con atti aventi data certa nei confronti dell'Inps è tema che spesso ha affaticato gli interpreti: recentemente due sentenze sulla medesima fattispecie, la prima del Tribunale di Reggio Emilia in funzione di Giudice del Lavoro e la seconda della Corte d'Appello di Bologna, hanno affrontato e risolto con chiarissime motivazioni la tematica.

Riassumo la fattispecie: ad inizio 2016 un collaboratore ha presentato domanda di pensione anticipata e contestuale domanda di riscatto dei periodi di collaborazione coordinata e continuativa precedenti il 31/03/1996. L'Inps però, esaminate entrambe le istanze, ha comunicato il rigetto di quest'ultima domanda (e di conseguenza dell'altra) non ammettendo al riscatto dei periodi non coperti da gestione separata. Tale rigetto, sempre secondo l'Istituto è motivato ai sensi e per gli effetti dell'articolo 51 della legge 488 del 1999, che, al comma 2, testualmente prevede: “Per i lavoratori iscritti alla Gestione di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è prevista la facoltà di riscattare annualità di lavoro prestato attraverso rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, risultanti da atti aventi data certa, svolti in periodi precedenti alla data di entrata in vigore dell'assoggettamento all'obbligo contributivo di cui alla predetta legge. Tale facoltà di riscatto è posta a carico dell'interessato e può essere fatta valere fino ad un massimo di cinque annualità. Con successivo decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e delle finanze, è stabilita la disciplina della facoltà di riscatto, in coerenza con la disciplina di cui al decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, tenendo conto della parametrizzazione con le retribuzioni del periodo considerato e valutando quale aliquota di riferimento l'aliquota contributiva in vigore al momento della domanda.”

Ad avviso dell'Istituto l'attività svolta dal ricorrente negli anni di cui chiede il riscatto non sarebbe da inquadrare come

collaborazione coordinata e continuativa, ma come libero professionista; e anche il tentativo di questi di ricorrere all'autotutela per indurre l'Inps a rivedere la propria decisione non sortiva effetto, confermando l'Istituto il provvedimento, come si legge sullo stesso “in quanto per gli anni 1995 e 1996, dalla documentazione presentata a corredo dell'istanza di cui trattasi, non è data prova certa che le attività svolte fossero riconducibili a quelle di collaborazione coordinata e continuativa.”

In sostanza l'Inps basava il rigetto principalmente sulla mancanza, a suo dire, degli “atti aventi data certa” richiesti dal citato articolo 51.

È ovviamente seguito ricorso al Giudice del Lavoro del Tribunale di Reggio Emilia, che lo ha accolto in quanto, come chiaramente esposto nella Sentenza (n. 15/2019 del 23/01/2019), il ricorrente ha prodotto “una corposa documentazione risalente all'epoca che risulta convincente della bontà delle proprie tesi”.

Innanzitutto è univoco il contratto stipulato all'epoca, che all'oggetto espone “conferimento di incarico di collaborazione coordinata e continuativa”; e anche il contenuto dello stesso è coerente con l'oggetto e presenta un importo elevato, tanto da far ritenere che la collaborazione prevista fosse costante e richiedesse un impegno di tempo e di energie notevole e tale da mettere in secondo piano le eventuali ulteriori attività lavorative. A conferma della collaborazione vi è anche la nomina del ricorrente nel consiglio di amministrazione di una società a responsabilità limitata con unico socio che coincide con il committente del contratto. Inoltre la stessa contabilità prodotta ha comprovato la natura del contratto: l'attività era svolta per la quasi totalità per il committente, poché erano le fatture emesse in favore di soggetti privati, evidentemente per prestazioni residuali ed isolate.

Questa impostazione è stata confermata recentemente dalla Corte d'Appello di Bologna (Sentenza n. 2/2020 del 22/01/2020), che ha rigettato l'appello dell'Istituto, con motivazioni che raggiungono un equilibrio tra esigenze dell'Inps, che istituzionalmente rifugge la costituzione di posizioni previdenziali fittizie, e il concreto esercizio del diritto di azione dell'assicurato, che ovviamente

risulterebbe insanabilmente pregiudicato qualora il relativo onere probatorio risultasse, in concreto, non assolvibile; il tutto anche tenuto conto della giurisprudenza in tal senso della Corte Costituzionale, in particolare la ben nota Sentenza n. 568/89 (“L'eccessiva difficoltà della prova e la conseguente impossibilità del riconoscimento del diritto importano violazione del precetto costituzionale dell'art. 24. Infatti, si è più volte affermato che esso risulta violato quando si sia imposto un onere tale o vengono prescelte modalità tali da rendere impossibile o estremamente difficile l'esercizio, da parte di qualunque interessato, del diritto.”).

Inoltre il Giudice d'appello, come già sostanzialmente rimarcato da quello di primo grado, rileva che sub specie iuris le dichiarazioni IVA dell'epoca del richiesto riscatto (ed ora in atti), mai contestate, rappresentano, con riferimento alla fattispecie, “atti aventi data certa”, anche perché coerenti con il registro IVA e le fatture prodotte dal ricorrente.

La Corte ribadisce inoltre che dal contratto emerge “un facere riconducibile all'art. 409, n. 3 cpc e sprovvisto, prima dell'intervento del legislatore del 1995, (legge n. 335), di un proprio regime assicurativo obbligatorio.”.

E su questa linea non può che accogliere l'osservazione del ricorrente che rimarca e sottolinea che la contribuzione versata successivamente ai periodi in questione per circa vent'anni per la medesima attività non è mai stata né contestata né rigettata, anzi al contrario è stata accreditata nella relativa posizione assicurativa obbligatoria individuale in essere presso l'Inps stesso.

Ritengo che anche al di là della fattispecie in questione, che conosco avendo difeso il ricorrente in entrambi i gradi di giudizio e che presenta vari altri aspetti di interesse, le due citate sentenze abbiano correttamente interpretato e reso assolvibile in concreto l'onere della prova a carico del contribuente nei confronti dell'Istituto; questi infatti esige una “certezza” che di fatto rendeva impossibile l'accesso al riscatto dei periodi non coperti da contribuzione, visto che all'epoca non vi era alcun obbligo di attribuire data certa ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

## LE CONTROVERSIE IN MATERIA DI INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE (C.D. AFAC) NEI CCNL ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA E SERVIZI FIDUCIARI

di Giovanni Chiri\*

Il Ccnl per dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari 01.02.2013 – 31.12.2015, all'art. 109 ha previsto la corresponsione di una copertura economica da erogare ai lavoratori nelle more del rinnovo contrattuale a decorrere dal 1° marzo 2016, qualificandolo come acconto sui futuri aumenti contrattuali (c.d. AFAC).

Il contratto collettivo aveva scadenza al 31.12.2015 e ad oggi le parti sociali non hanno ancora sottoscritto il nuovo Ccnl di settore. Di fatto il periodo di vacanza contrattuale è ancora in essere.

Questa situazione ha generato comportamenti discordanti tra i datori di lavoro in relazione al pagamento dell'AFAC: chi non lo ha mai corrisposto, chi l'ha qualificato come indennità, chi invece come somma ricompresa nella retribuzione di base. Di conseguenza, negli ultimi anni diversi tribunali italiani sono stati interpellati in merito alla natura giuridica e al diritto dei lavoratori di percepire l'emolumento in questione e hanno emesso pronunce discordanti.

Al fine di meglio comprendere la questione, è opportuna una breve premessa relativa all'evoluzione della contrattazione collettiva del settore.

Il precedente Ccnl di settore 01.01.2005 – 31.12.2008, stipulato in data 02.05.2006, all'art. 145 aveva recepito l'istituto dell'indennità di vacanza contrattuale introdotto dall'Accordo Interconfederale del 23.07.1993, disponendo che: *“In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (cosiddetta Indennità di Vacanza Contrattuale)... Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'Indennità di Vacanza Contrattuale eventualmente erogata”*.

In seguito, l'Accordo Interconfederale

sulla riforma degli assetti contrattuali del 15.04.2009 ha sostituito il precedente A.I. del 1993 e ha introdotto una nuova disciplina relativa a tempi e modalità delle procedure di negoziazione e rinnovo contrattuali, subordinando al rispetto di questa disciplina la possibilità da parte dei singoli contratti collettivi di riconoscere una copertura economica in favore dei lavoratori per il periodo di durata delle trattative tra le parti sociali.

Tale disposizione è stata recepita dal Ccnl 01.02.2013 – 31.12.2015 sottoscritto in data 08.04.2013 all'art. 109, che dispone: *“Le parti, al fine di evitare gli effetti distorsivi derivanti dall'eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo, così verificatosi in occasione del presente rinnovo e garantire un'adeguata continuità nella dinamica dei trattamenti salariali, concordano che gli Istituti erogheranno a decorrere dal 01 marzo 2016 a tutti i dipendenti una copertura economica... anche a titolo di acconto sui futuri aumenti contrattuali. Gli importi erogati a detto titolo saranno assorbiti dai futuri aumenti contrattuali”*.

Rispetto a quest'ultima disposizione, la condotta più diffusa tra i differenti datori di lavoro è stata quella di corrispondere l'emolumento escludendolo dalla paga base conglobata e negandone l'incidenza sugli altri istituti retributivi. Si è quindi sviluppato un contenzioso giudiziale che ha visto i lavoratori rivendicare la natura retributiva dell'AFAC e la sua inclusione nella paga base conglobata, con conseguente incidenza sugli istituti retributivi indiretti.

Alcuni Tribunali hanno rigettato i ricorsi dei lavoratori sottolineando il carattere provvisorio dell'AFAC. In queste pronunce i giudicanti hanno richiamato gli artt. 109 e 144 del Ccnl 2013-2015 rilevando come l'emolumento AFAC sia definito *“elemento provvisorio della retribuzione a copertura del periodo di vacanza contrattuale”*. Se così è, si tratterebbe di un'anticipazione provvisoria e contingente prevista in favore dei lavoratori, suscettibile di una diversa regolamentazione contrattuale ad opera delle parti sociali in sede di rinnovo contrattuale. Pertanto non sarebbe possibile valutare la correttezza dell'applicazione di questo istituto ad opera del datore di lavoro se non successivamente alla definitiva regolamentazione del periodo pregresso ad opera del nuovo Ccnl di settore

(cfr. Trib. Como sentenza n. 296/2017 del 09/02/2018; Trib. Venezia sentenza n. 40/2019 del 25/01/2019).

Le sentenze di cui sopra richiamano un precedente della Cassazione - sentenza n. 1495/2014 del 27/06/2014 - che, nell'ambito di un filone giurisprudenziale concorde, aveva espresso il medesimo concetto con riferimento all'indennità di vacanza contrattuale prevista dal precedente Ccnl 2005-2008 art. 145.

Queste sentenze appaiono argomentate con superficialità: adottano in modo acritico un'interpretazione fornita dalla Cassazione con riferimento alle norme del Ccnl 2005-2008, senza analizzare le specifiche disposizioni del Ccnl 2013-2015. La mera qualificazione dell'AFAC quale indennità di vacanza contrattuale è ritenuta sufficiente per applicare quanto già affermato in relazione al precedente assetto contrattuale. Si tratta, però, di normative contrattuali che differiscono nella sostanza tanto da giustificarne una diversa interpretazione.

In contemporanea alle citate pronunce, si è sviluppato in seno al Tribunale di Milano un contrapposto orientamento che ha costantemente e ripetutamente riconosciuto natura retributiva all'emolumento AFAC e la sua incidenza sugli altri istituti contrattuali. Al Tribunale di Milano va riconosciuto il merito di aver argomentato le proprie decisioni analizzando in modo specifico le norme del Ccnl 2013-2015, oggetto del contendere. (cfr. Tribunale Milano sent. 750/18 del 20/03/2018, sent. 2238/18 del 14/09/2018, sent. 2250/18 del 17/09/2018, sent. 178/19 del 22/05/2019, sent. 1433/19 del 10/06/2019).

Le sentenze in esame, innanzitutto, qualificano l'AFAC come indennità di vacanza contrattuale, in quanto espressamente corrisposta al fine di evitare gli effetti distorsivi derivanti dall'eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo contrattuale (art. 109 Ccnl).

Vengono poi analizzati gli artt. 105 e 106 del Ccnl relativi alla *“retribuzione normale”*. Il primo individua gli elementi che compongono la retribuzione normale, tra i quali vi è anche il *“salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata)”*. Il secondo individua gli elementi che costituiscono il salario unico nazionale,

tra i quali è annoverata l'indennità di vacanza contrattuale.

Da ciò i giudici deducono che le parti sociali hanno inteso ricomprendere la copertura economica prevista dall'art. 109 del Ccnl nella normale retribuzione, con conseguente incidenza su tutti gli istituti contrattuali che rimandino a essa.

A rinforzo della tesi accolta, viene effettuata una comparazione tra l'istituto dell'art. 109 e il diverso istituto previsto dall'art. 142 del Ccnl.

Quest'ultimo, rubricato *“Una tantum”*, prevede l'erogazione in favore dei lavoratori ancora in forza alla data del 1 febbraio 2013 di una somma a copertura del periodo di vacanza contrattuale decorso dal 1 gennaio 2009 al 31 gennaio 2013, specificando che questo importo non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale o legale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Analizzando il complesso normativo del Ccnl, i giudici milanesi deducono che l'unica interpretazione coerente sia che l'indennità di vacanza contrattuale, inclusa nella retribuzione normale dall'art. 106, sia quella dell'art. 109 relativa al periodo successivo all'entrata in vigore del Ccnl 2013 – 2015 e non quella relativa al periodo di vacanza precedente, disciplinata dall'art. 142. Contrariamente, vi sarebbe una regolamentazione contraddittoria dell'indennità di vacanza contrattuale per il periodo 1 gennaio 2009 – 31 gennaio 2013, inclusa nella retribuzione normale dall'art. 106 e poi esclusa dal successivo art. 142.

Le sentenze in esame richiamano poi la sentenza di Cassazione n. 14595/2014, posta a fondamento della diversa soluzione adottata da altri tribunali. Viene messo in evidenza come le statuizioni di diritto ivi contenute riguardino una differente fattispecie. Mentre in precedenza la decisione sulle sorti di questo emolumento era stata affidata alla futura contrattazione collettiva dall'art. 145 del Ccnl 2005 – 2008 (definizione poi avvenuta con l'art. 142 Ccnl 08.04.2013), con l'art. 109 Ccnl 2013 – 2015 le parti sociali hanno direttamente ed espressamente definito la questione all'interno del contratto collettivo, con una disciplina completa e definitiva. Di conseguenza il precedente di legittimità richiamato non può essere considerato pertinente.

Le argomentazioni dei giudici meneghini sembrano essere le più solide in quanto fondate sull'analisi delle specifiche norme oggetto di causa e sull'interpretazione della volontà contrattuale delle parti sociali.

In particolare, risulta determinante la comparazione tra le norme di riferimento dei due Ccnl che si sono susseguiti e il riscontro della diversa, evoluta, impostazione del Ccnl 2013 – 2015 rispetto al precedente in materia di indennità di vacanza contrattuale.

L'orientamento in esame, pur riconoscendo la natura intrinsecamente provvisoria dell'indennità di vacanza contrattuale, esclude che questa caratteristica sia determinante per la decisione delle cause proprio per il fatto che le parti sociali hanno superato questa provvisorietà dettando la disciplina definitiva per il futuro. Questo elemento di differenza rispetto alla precedente normativa contrattuale è considerato idoneo fondamento per il riconoscimento delle pretese dei lavoratori.

In conclusione, sebbene debba darsi atto della pendenza di un giudizio di appello avverso una delle citate sentenze milanesi, la soluzione ripetutamente proposta dal Tribunale di Milano appare la più corretta sul piano giuridico.

Di conseguenza, il datore di lavoro iscritto a una delle sigle firmatarie del Ccnl 2013-2015 che avesse applicato criteri di erogazione dell'AFAC non conformi successivamente al 1 marzo 2016, sarebbe esposto al rischio non indifferente di rivendicazioni retributive – presenti e future - da parte dei propri lavoratori subordinati.

\**Avvocato in Mantova*



## IL PREMIO A CHI HA LAVORATO IN SEDE DURANTE L'EMERGENZA

di Roberta Jacobone\*

Il “Cura Italia” ha previsto un premio per i dipendenti che hanno lavorato in sede nel mese di marzo, con lo scopo di dare ristoro a chi non ha potuto avvalersi delle misure di prevenzione legate all'allontanamento dal luogo di lavoro.

L'emergenza sanitaria legata al Coronavirus ha costretto molte imprese a rivedere l'organizzazione aziendale, a causa dei ripetuti DPCM che invitavano i datori di lavoro a far fruire ferie e permessi arretrati ai loro dipendenti o a promuovere lo smart working. Se da una parte anche gli imprenditori più scettici hanno scoperto i vantaggi del lavoro amministrativo gestito a distanza, va da sé che lo svolgimento di alcune mansioni siano del tutto collegate alla sede di lavoro. L'art. 63 del d.l. 18/2020 ha quindi identificato una categoria di lavoratori “debole”, quella che non si è allontanata dall'azienda (magari impossibilitata a chiudere perché filiera di prima necessità) e meritevole di tutela per non aver potuto adottare il lavoro a distanza, prima misura adottata sui luoghi di lavoro come prevenzione del contagio. Il legislatore ha voluto premiare con 100 euro per il mese di Marzo i dipendenti costretti a lavorare in sede intendendosi tale, come chiarito dalla circolare dell'Agenzia Entrate n. 8/E del 3 aprile 2020, anche le sedi secondarie o l'attività prestata in missione o in trasferta presso clienti. Il premio spetta solo per le giornate di lavoro ivi trascorse e per i rapporti part-time non va riproporzionato alla percentuale ridotta di lavoro. Il premio è esentasse e anticipato dal datore di lavoro ma per poterne beneficiare il lavoratore non deve aver percepito nell'anno 2019 un reddito da lavoro dipendente superiore a 40.000 euro, limite che non deve tenere conto di somme soggette ad imposta sostitutiva (premi di risultato in denaro) o redditi a tassazione separata. Nel caso di un neo assunto, egli rilascerà al datore di lavoro un'autodichiarazione ex d.p.r. 445/2000 attestante l'importo del reddito conseguito nel 2019.

Con la recente risoluzione 18/E del 9 aprile 2020 l'Agenzia Entrate ha rivisto il metodo di calcolo contraddicendo quanto affermato

con la sua precedente circolare 8/E che aveva sollevato dei forti dubbi operativi. Fermo restando che il premio non spetta per il lavoro fuori sede, riconduce a questa casistica anche le assenze derivanti da ferie, permessi, malattia, congedi, ecc. che non vengono più neutralizzate, come affermato in precedenza, bensì causano una riduzione del premio in proporzione, al pari delle giornate lavorate in smart working. Inoltre, è ammesso anche un calcolo del premio dato dal rapporto delle giornate lavorate in sede rispetto alle giornate lavorabili nel mese previste dal contratto collettivo, a prescindere dalle ore di lavoro prestate. Anche se un premio calcolato sulle giornate può portare a differenze significative rispetto al calcolo ad ore, l'Agenzia ritiene legittimi entrambi i metodi. Un'ulteriore precisazione riguarda i lavoratori con più rapporti part-time, che hanno diritto al premio da un solo datore di lavoro, al quale dovranno comunicare le giornate di lavoro in sede svolte presso l'altro.

Come previsto dal comma 2 dell'art. 63 del d.l. 18/2020 il premio può essere erogato dalle retribuzioni corrisposte in aprile ma, con i chiarimenti giunti ad elaborazione buste paga di marzo pressoché ultimata, si ipotizza che i datori di lavoro ne abbiano prudenzialmente rinviato la corresponsione che in ogni caso sarà possibile fino al conguaglio di fine anno. Il datore di lavoro potrà recuperare le somme anticipate solo con compensazione orizzontale in F24, con il codice tributo 1699, mediante l'utilizzo dei servizi telematici dell'Agenzia Entrate, come chiarito dalla risoluzione 110/E/2019.

\* *Odcec Cremona*

## LA MANCATA FRUIZIONE DEL CONGEDO MATRIMONIALE IN COSTANZA DI RAPPORTO E IL (NON) DIRITTO ALLA LIQUIDAZIONE DELL'INDENNITÀ

di *Giada Rossi\**

Il tribunale di Milano è tornato a pronunciarsi sul tema del congedo matrimoniale non fruito anteriormente alla cessazione del rapporto di lavoro.

In assenza di una disciplina normativa, il dubbio circa la debenza o meno dell'equivalente indennità, in caso di mancata fruizione del congedo in costanza di rapporto, torna dunque all'attenzione della Magistratura e desta interesse, stanti i pochi precedenti sul tema.

Il periodo di congedo straordinario per matrimonio è un istituto che fonda le proprie origini nel R.D.L. 24.6.1937, n. 1334, poi abrogato, e che via via è stato accolto e disciplinato nei contratti collettivi nazionali. Esso prevede il diritto per i lavoratori dipendenti a un periodo di congedo straordinario, non superiore a 15 giorni (di calendario), per contrarre matrimonio. Durante tale periodo, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in servizio ed il trattamento economico è a carico del datore di lavoro.

Le Corti hanno qualificato tale congedo come uno strumento atto a soddisfare le esigenze personali del lavoratore occasionate dalle nozze, costituzionalmente rilevanti ai sensi dell'art. 31, comma 1, Cost.

Alla luce dei principi di buona fede e correttezza di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c.,

il congedo per matrimonio spetta, in difetto di specifica disciplina collettiva, per il periodo tempestivamente richiesto dal lavoratore, *anche se il giorno del matrimonio non ricade in tale intervallo, purché vi sia una ragionevole connessione, in senso temporale, con la data delle nozze* (ex multis Cassazione civile sez. lav., 06/06/2012, n. 9150).

La celebrazione del matrimonio è dunque da intendersi quale *causa* del diritto al congedo, non come *dies a quo* della relativa decorrenza.

Nulla osta dunque al godimento di tale congedo in periodo anche non concomitante con la celebrazione delle nozze, purché vi sia una tempestiva richiesta (e non vi siano ragioni ostative dal punto organizzativo o produttivo) oppure un accordo fra le parti.

Nel caso di specie, la fruizione posticipata del congedo era stata concordata fra lavoratore e impresa, su richiesta di quest'ultima, in ragione di un periodo particolarmente intenso di lavoro. Le parti dunque predeterminavano il momento a decorrere dal quale sarebbe stato fruito il congedo, a distanza di taluni mesi rispetto alla celebrazione del matrimonio.

Nelle more, tuttavia, il lavoratore decideva di rendere le dimissioni e, al momento della liquidazione delle spettanze finali, avanzava richiesta di pagamento di un'indennità equivalente al congedo non goduto, a cui il datore di lavoro opponeva rifiuto.

Le tesi contrapposte possono ben comprendersi.

Pro parte lavoratore, il congedo straordinario di matrimonio viene inquadrato come un vero e proprio diritto potestativo, previsto dalla legge in suo favore, e che, ove non

soddisfatto, comporta l'insorgere del diritto ad un ristoro per equivalente, in virtù delle regole generali in materia di risarcimento del danno.

Un accordo in punto di fruizione posticipata non può certo essere equiparato ad una rinuncia al diritto stesso, di talché, mutuando la disciplina delle ferie o dei permessi non goduti, dovrebbe verificarsi la liquidazione monetaria dell'equivalente al momento della risoluzione del contratto, fra le competenze di fine rapporto.

A sostegno di detto orientamento si possono rammentare pronunce della Suprema Corte, nelle quali veniva statuita la debenza della remunerazione in caso di mancata fruizione integrale del congedo, anche per mera scelta del lavoratore (vedasi sul tema la pronuncia della Suprema Corte del 23 febbraio 1991, n. 1935, per la quale la fruizione da parte del lavoratore di un congedo per matrimonio, riconosciuto dal contratto collettivo applicabile, per un periodo inferiore a quello previsto da detta regolamentazione, *concreta una ipotesi di parziale inadempimento del datore di lavoro, il quale è tenuto a corrispondere la retribuzione per i giorni residui, anche se l'anticipata ripresa del lavoro da parte del dipendente sia dovuta ad una sua spontanea determinazione, essendo comunque configurabile una rinunzia limitata al godimento del congedo e non estesa alla particolare remunerazione dovuta nel caso di prestazione lavorativa espletata nel periodo corrispondente*).

La contrapposta tesi si fonda invece sull'ontologica differenza dell'istituto del congedo matrimoniale rispetto a ferie o permessi. Questi ultimi infatti maturano periodicamente e, per legge, possono essere fruiti nel corso dell'anno, ma anche posteriormente; tale la ragione per cui, al termine di un rapporto, residuano ore di permessi o giornate di ferie, via via maturati e di cui il lavoratore non ha *medio tempore* beneficiato e che andranno pertanto liquidati nel prospetto paga finale, fra le competenze di fine rapporto.

Nel caso di un accordo di posticipazione della fruizione del congedo, non siamo di fronte ad un diritto già maturato, ma ad una mera legittima aspettativa. Il diritto, infatti, sorgerà

solo alla data concordata per la fruizione dello stesso.

Il tribunale meneghino, con la sentenza n. 80 del 14 gennaio 2020, dirime la controversia partendo dall'assunto che non vi sia nell'ordinamento una norma che sancisca il diritto alla monetizzazione di un congedo matrimoniale non usufruito o alla ricezione di una somma per equivalente.

La disciplina del congedo straordinario per matrimonio prevede che, seppur assente, il lavoratore sia considerato in servizio.

*L'obbligo datoriale al pagamento della retribuzione trova, quindi, ragione in tale previsione e non va inteso quale forma di corrispettivo e monetizzazione.*

I contratti collettivi prevedono dunque il diritto alla retribuzione quale naturale corollario della *factio iuris* per cui il lavoratore in congedo riceve il trattamento economico, come se fosse in servizio.

In caso di interruzione del rapporto di lavoro anteriormente alla data a decorrere dalla quale il lavoratore avrebbe fruito del congedo, il sinallagma viene meno e con esso gli obblighi del datore di lavoro di consentire al dipendente di astenersi dal rendere la prestazione, pur dovendolo ugualmente retribuire.

Non può che concludersi, anche in virtù dei rari precedenti in tema, che dunque nulla è dovuto al lavoratore in caso di mancata fruizione del congedo matrimoniale in costanza di rapporto, stante l'impossibilità di dar corso all'obbligazione, per venir meno del rapporto sottostante.

\* *Avvocato in Milano*

*Area Legale - Studio Beretta e Associati*



## IL DIRITTO ALLA PRIVACY AI TEMPI DEL CORONAVIRUS: COME COMPORTARSI

Stefano Bacchiocchi\*

L'ondata di conseguenze che l'epidemia da Covid-19 porta con sé non si limita al lato sanitario ed economico, ma coinvolge anche quello normativo.

I decreti che si susseguono, infatti, stanno comprimendo significativamente alcuni diritti fondamentali; i nostri studi ed i nostri clienti sono a rischio anche da questo punto di vista.

Ad esempio, sono stati compressi la libertà di circolazione, di soggiorno ed espatrio, di riunione, di esercizio dei culti religiosi, di insegnamento, di garanzia e obbligo di istruzione e di iniziativa economica.

Anche il diritto alla riservatezza, all'identità personale e alla protezione dei dati personali subiscono forti conseguenze.

Deve essere chiaro che, pur in un periodo di estrema emergenza, questi diritti possono essere in qualche modo limitati e/o compressi, ma mai abrogati.

Anche i datori di lavoro devono rendersi conto che il diritto alla privacy non è secondo agli altri diritti costituzionalmente garantiti: ci deve essere un bilanciamento con tutti gli interessi in gioco.

Esistono almeno due aspetti da considerare: quello delle misure "generali" per tutta la popolazione e quello, più circoscritto, delle misure pensate per le aziende e i lavoratori.

Come conciliare quindi le esigenze legate all'emergenza COVID-19 con il diritto alla privacy?

Per quanto riguarda le misure "generali" per la popolazione, possiamo fare ben poco: in una situazione in continua evoluzione non è possibile conoscerne a priori né gli impatti né le tecnologie che verranno messe in campo.

Possiamo però dare uno sguardo alle idee e proposte che sono state messe al vaglio in questi mesi, in modo da trarne un utile schema di comportamento.

Anche nel nostro Paese, infatti, si parla di istituire un monitoraggio tramite smartphone con l'utilizzo del GPS e delle celle dati: di fatto si tratta di un'applicazione che i cittadini potranno scaricare sul proprio "device" al fine di tracciarne gli spostamenti; come appare evidente, si tratta di una sorveglianza

**EBI ASP**  
Ente Bilaterale Autonomo Settore Privato

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

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

massiva, digitale e invasiva, ragion per cui si starebbe pensando di utilizzare la tecnologia su base volontaria.

Si parla anche della possibilità, già concreta, di organizzare un monitoraggio tramite richiesta di informazioni alle società che trattano big data (Google, ecc.): la richiesta di dati avviene tramite questionari che raccolgono gli spostamenti e le abitudini dei contagiati, attraverso domande puntuali; i dati sono qualitativamente più articolati, ma meno facili da ottenere e da elaborare.

Come si può notare, al di là della soluzione che verrà adottata, rimane la questione della privacy.

Sul punto, Antonello Soro (garante privacy) in un'intervista ad un quotidiano nazionale ha chiarito che non esistono «preclusioni assolute nei confronti di determinate misure in quanto tali», specificando che «vanno studiate molto attentamente le modalità più opportune», valutando «benefici attesi e costi anche in termini di sacrifici delle nostre libertà».

Si ricorda che per il GDPR (nuovo regolamento europeo, alla base di ogni normativa privacy ora in vigore) l'uso di questi dati è ammesso nel rispetto di alcune condizioni.

Venendo agli studi professionali, è indubbio che i nostri clienti operanti in settori ed attività più esposte al rischio contagio saranno anche quelli più interessati da possibili problematiche legate alla privacy.

La Regione Lombardia, ad esempio, ha previsto la misurazione della temperatura corporea ai dipendenti: (testuale dal sito della Regione Lombardia) «Ai supermercati, alle farmacie, nei luoghi di lavoro, a partire dalle strutture sanitarie e ospedaliere nonché agli Enti e Amministrazioni pubbliche si raccomanda a cura del gestore/titolare di provvedere alla rilevazione della temperatura corporea».

La rilevazione della temperatura corporea, unita agli altri dati identificativi, costituisce un trattamento di dati personali e, pertanto, ciò deve avvenire nel rispetto del Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali.

Si elenca qui di seguito l'iter da seguire per adempiere correttamente a questa procedura, ricorrendo anche ai protocolli istituzionali in essere:

- dopo la rilevazione della temperatura, non registrare il dato acquisito. Soltanto nell'eventualità in cui sia necessario documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso ai locali aziendali, sarà possibile identificare l'interessato e registrare il superamento della soglia di temperatura;

- fornire l'informativa sul trattamento dei dati personali.

Quanto ai contenuti dell'informativa, il Protocollo specifica che:

- come finalità del trattamento, potrà essere indicata la prevenzione dal contagio;
- come base giuridica, potrà essere indicata l'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio;
- per i tempi dell'eventuale conservazione dei dati, si potrà fare riferimento al termine dello stato d'emergenza.

Come dovrebbe essere ovvio, tali dati non devono essere diffusi o comunicati a terzi al di fuori delle specifiche previsioni normative come ad esempio nel caso della richiesta da parte dell'Autorità sanitaria per la ricostruzione della filiera degli eventuali spostamenti e contatti di un lavoratore.

Si prevede, altresì, di definire le misure di sicurezza e organizzative volte a proteggere i dati ed in particolare, sotto il profilo organizzativo, occorre individuare i soggetti preposti al trattamento e fornire loro le istruzioni necessarie.

Si ricorda a tal proposito di raccogliere solo i dati strettamente necessari rispetto alla prevenzione del contagio.

Ad esempio:

- in caso di richieste relative ai contatti con persone risultate positive al virus, non si potrà avere accesso ad informazioni aggiuntive in merito alla persona risultata positiva;
- in caso di richieste di informazioni sulla provenienza da zone a rischio, non si potranno ottenere informazioni non necessarie in merito alle modificazioni ed alle caratteristiche dei luoghi.

Valgono poi tutte le ordinarie regole di sicurezza come pseudonimizzazione, criptazione ecc.

Si consiglia inoltre di adottare un canale di comunicazione riservato e specifico in accordo con il medico del lavoro. I soggetti destinati a ricevere le predette informazioni

dovranno essere sottoposti all'obbligo di riservatezza.

I datori di lavoro devono invece astenersi dal raccogliere, a priori e in modo sistematico e generalizzato, anche attraverso specifiche richieste al singolo lavoratore o indagini non consentite, informazioni sulla presenza di eventuali sintomi influenzali del lavoratore e dei suoi contatti più stretti o comunque rientranti nella sfera extra lavorativa.

La finalità di prevenzione dalla diffusione del Coronavirus deve infatti essere svolta da soggetti che esercitano queste funzioni in modo qualificato. In altre parole, la raccolta di informazioni relative ai sintomi ed agli spostamenti di ogni individuo spettano agli operatori sanitari, alla protezione civile e, più in generale, agli organi deputati a garantire il rispetto delle regole di sanità pubblica recentemente adottate.

È comunque valevole l'obbligo del lavoratore di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

È altresì opportuno che il datore di lavoro inviti i propri dipendenti a fare tali comunicazioni predisponendo canali dedicati. È compito del datore di lavoro comunicare agli organi preposti l'eventuale variazione del rischio biologico.

È poi importante che tutte le operazioni di implementazione siano condivise con il DPO aziendale, se nominato, e/o con i responsabili privacy che eventualmente sono coinvolti nel trattamento dei dati personali.

Trattandosi del trattamento di dati particolari (rilevanti lo stato di salute), si rende necessaria anche una DPIA (valutazione del rischio privacy), redatta da professionisti specializzati nella normativa privacy, da cui possano emergere eventuali criticità.

Tutte le attività che vengono attivate in questo periodo devono essere quindi proporzionate e limitate nel tempo; pertanto è auspicabile che vengano tempestivamente smantellate al termine del periodo di crisi.

\* *Odcec Brescia*



## Emergenza Covid-19: tutte le iniziative a favore degli iscritti

La Cassa Dottori Commercialisti prosegue il suo impegno nel definire nuove misure per garantire il proprio supporto agli iscritti in questa fase di emergenza nazionale, grazie a strumenti in grado di tutelare la salute e sostenere la liquidità dei colleghi in difficoltà.

Tra queste:

- **Proroga adempimenti e bandi**
- **Avviso per contributi assistenziali per stato di necessità**
- **Agevolazioni del credito e sostegno alla liquidità degli iscritti**
- **Adesione iniziativa CDP**
- **Nuove convenzioni bancarie**
- **Polizza sanitaria gratuita per indennizzi in caso di infezione da Covid-19. Disponibile anche un numero verde di consulenza medica e psicologica**

Oltre agli interventi previsti dalla Cassa, gli iscritti possono contare su:

- **Indennità a favore dei professionisti**
- **Bonus baby sitting**

<https://www.cnpadc.it/comunicazione/notizie/emergenza-covid-19-tutte-le-iniziativa-favore-degli-iscritti.html>



COMITATO SCIENTIFICO  
**GRUPPO ODCEC**  
AREA LAVORO

**Rassegna di giurisprudenza**

di Bernardina Calafiori \*e Alessandro Montagna \*

**IL PRINCIPIO DI AUTOMATISMO DELLE PRESTAZIONI PREVIDENZIALI DI CUI ALL'ART. 2116, I COMMA, C.C.: VALIDO ANCHE PER I LAVORATORI PARASUBORDINATI?**

La sentenza in commento (causa G. Bosotti – FM 2.0. s.r.l. / INPS – Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, Giudice dott.ssa Maria Grazia Cassia - sentenza n. 2858/2019 del 10.12.2019, pubblicata in pari data) offre lo spunto per una analisi dell'art. 2116 c.c., I comma, in base al quale *“le prestazioni indicate nell'art. 2114 c.c. (vale a dire: le prestazioni di previdenza e di assistenza obbligatorie: n.d.r.) sono dovute al prestatore di lavoro, anche quando l'imprenditore non ha versato regolarmente i contributi dovuti alle istituzioni di previdenza e di assistenza ...”*.

Più precisamente, la sentenza in esame ha affrontato il seguente e delicato tema: se, a fronte del chiaro tenore letterale della suddetta disposizione normativa, questa possa estendersi anche ai cosiddetti lavoratori para – subordinati o titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

\*\*\*

Con la pronuncia in commento il tribunale di Milano ha stabilito, sulla scorta delle considerazioni che seguono, che il principio dell'automaticità (o dell'automatismo), di cui al citato articolo 2116, I comma, c.c., delle prestazioni trova applicazione anche ai lavoratori iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2, co. 26 segg. legge n. 335/1995: in altre parole e più semplicemente, salvo il caso di prescrizione del diritto ai contributi, secondo la sentenza in commento, l'Inps è, comunque tenuto ad assicurare le prestazioni di assistenza e di previdenza obbligatorie, pur nel caso di omissione contributiva del datore di lavoro, il cui inadempimento, dunque, non può negativamente ricadere sul lavoratore.

Al riguardo, si deve anzitutto mettere in rilievo, sul piano dell'*analogia juris*, come il sistema di versamento dei contributi per i lavoratori parasubordinati sia il medesimo

dei subordinati, essendo il committente onerato (al pari del datore) dell'obbligo di provvedere alla trattenuta e al conseguente versamento all'istituto previdenziale, potendo poi rivalersi sul collaboratore per la quota (di un terzo) a suo carico.

Questo carattere generale del principio è - del resto - ben noto al Giudice delle leggi e alla giurisprudenza di legittimità (Cass. lav., 19/8/2004, n.16300), che a tale riguardo ha affermato che:

*«Il principio generale dell'automatismo delle prestazioni previdenziali (ai sensi dell'art. 2116 c.c., confermato, per l'assicurazione generale obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti, dall'art. 27, comma 2, r.d.l. 14 aprile 1939 n. 636, nel testo sostituito dall'art. 23 ter d.l. 30 giugno 1972 n. 267, convertito, con modificazioni, dalla l. 11 agosto 1972 n. 485, e rafforzato dall'art. 3 d.lg. 27 gennaio 1992 n. 80, in forza del quale le prestazioni previdenziali spettano al lavoratore anche quando i contributi dovuti non siano stati effettivamente versati, deve essere interpretato, alla luce della sentenza della Corte cost. n. 374 del 1997, nel senso che esso trova applicazione, con riguardo ai vari sistemi di previdenza e assistenza obbligatorie, come regola generale rispetto alla quale possono esservi deroghe solo se espressamente previste dal legislatore e non solo in relazione al raggiungimento del requisito minimo necessario per il conseguimento del diritto alle prestazioni, ma anche ai fini dell'incremento delle prestazioni già spettanti».*

In secondo luogo, va evidenziato che l'art. 39, co. 4 della legge n. 183/2010 (c.d. “collegato lavoro”) abbia parificato anche sul piano delle sanzioni la condotta del committente che omette di riversare all'Inps gli importi trattenuti, al pari di quanto si applica al datore che si renda responsabile dello stesso illecito nei confronti dei propri lavoratori dipendenti (con applicazione della reclusione sino ad un massimo edittale di tre anni). Da qui l'evidente sussistenza di una *eadem ratio*, che non può che determinare l'applicazione della medesima disposizione (e quindi dell'art. 2116 c.c.).

In terzo luogo, l'analogia fra le due fattispecie è resa evidente dalla completa assimilazione sul piano fiscale e dall'allineamento delle percentuali di contribuzione, che rendono evidente come il lavoro parasubordinato abbia diritto alle stesse tutele dei subordinati, mentre del tutto diverse sono le aliquote a carico dei lavoratori autonomi, iscritti alle

tre gestioni speciali Inps (commercianti, artigiani e coltivatori diretti).

Del resto, è lo stesso art. 2114 c.c., richiamato dall'art. 2116 c.c., ad omettere ogni riferimento alla condizione di subordinazione, facendo invece un più generale riferimento alle *“forme di previdenza e assistenza obbligatorie”* previste dalle leggi speciali e dalle norme corporative, e quindi con rinvio assai più ampio al contenuto della sezione III del titolo II del libro V.

La regola dell'automatismo, infatti, non si collega in alcun modo ad una posizione di subordinazione (tanto che i termini di prescrizione sono differentemente regolati rispetto al credito retributivo e gli atti interruttivi non si trasferiscono da una obbligazione all'altra), ma è frutto della natura sociale delle assicurazioni, che consente ad esempio all'Istituto di trattenere gli importi contributivi dei lavoratori che non li abbiano reclamati o che non abbiano raggiunto i requisiti di legge per poter maturare il diritto a pensione.

Nulla, dunque, impedisce alla regola codicistica di cui all'art. 2116 c.c. comma I di trovare applicazione anche ai rapporti di lavoro parasubordinato, come ritenuto anche da una consolidata giurisprudenza di merito (v. ad es. Trib. Bergamo 23.12.2013 e 12.12.2013 in *DRI*, 2014, 3, 757 ed ancora Trib. Trento 13 marzo 2018, in *Jurisdata Giuffrè*).

\*\*\*

Pacifici devono apparire gli effetti che discendono dall'applicazione al caso *de quo* della regola di cui all'art. 2116 c.c., comma I, atteso che questo stabilisce esattamente che: *«Le prestazioni indicate nell'articolo 2114 sono dovute al prestatore di lavoro, anche quando l'imprenditore non ha versato regolarmente i contributi dovuti alle istituzioni di previdenza e di assistenza, salvo diverse disposizioni delle leggi speciali [o delle norme corporative]».*

Il solo limite, quindi, che può ammettersi sarà costituito dall'eventuale prescrizione dei contributi, giusto quanto previsto dall'art. 40 della legge n. 153 del 1969, che ha integrato l'art. 27 del r.d.l. del 14 aprile 1939, n. 636, stabilendo che:

*«Il requisito di contribuzione stabilito per il diritto alle prestazioni di vecchiaia, invalidità e superstiti,*

*si intende verificato anche quando i contributi non siano effettivamente versati, ma risultino dovuti nei limiti della prescrizione decennale. Il rapporto di lavoro deve risultare da documenti o prove certe.*

*I periodi non coperti da contribuzione di cui al comma precedente sono considerati utili anche ai fini della determinazione della misura delle pensioni».*

In altri termini, dunque, l'Inps è tenuto a riconoscere i contributi, anche se essi non sono stati effettivamente versati, includendoli nella base di calcolo della pensione (o meglio: nel montante contributivo) ai fini del riconoscimento sia del diritto a pensione, sia dell'ammontare di questa.

**VALIDO IL PATTO DI NON CONCORRENZA ESTESO ANCHE A NAZIONI STRANIERE**

Con la pronuncia in commento (Tribunale di Milano, dott. Tullio Perillo, ordinanza cautelare n. 2544/2020 del 30.01.2020), il tribunale di Milano ha colto l'occasione per ribadire importanti principi in tema di validità del patto di non concorrenza tra datore di lavoro e dipendente.

Al riguardo, giova ricordare che la norma di riferimento, ovvero l'articolo 2125 c.c., espressamente prevede che *“il patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto, è nullo se non risulta da atto scritto, se non è pattuito un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro e se il vincolo non è contenuto entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo.*

*La durata del vincolo non può essere superiore a cinque anni, se si tratta di dirigenti, e a tre anni, negli altri casi. Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce nella misura su indicata”.*

Nel caso in questione, due dipendenti di una importante società finanziaria avevano stipulato due patti di non concorrenza, i cui termini essenziali erano:

- vigenza del patto: 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro;
- estensione territoriale: Svizzera, Lussemburgo e, in Italia, Regioni Lazio, Lombardia e Toscana;
- oggetto: obbligo di non svolgere, sostanzialmente, a qualsiasi titolo, attività di gestione di portafogli finanziari,

di intermediazione finanziaria e di consulenza finanziaria;

- corrispettivo: 20% della R.A.L. (Retribuzione Annuale Lorda) mediante conguaglio dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Sulla base di tali premesse di fatto, il tribunale di Milano ha confermato la vigenza, nel “diritto vivente” giurisprudenziale, di alcuni consolidati orientamenti.

In particolare:

a) quanto al limite di estensione territoriale: la pronuncia in commento ha confermato che un patto di non concorrenza limitato a due Stati Europei (Svizzera e Lussemburgo) e a tre Regioni italiane (Lazio, Lombardia e Toscana) è valido e rispettoso dei presupposti indicati nel citato articolo 2125 c.c..

La pronuncia in commento si inserisce, sotto tale profilo, nel solco di un consolidato orientamento giurisprudenziale, secondo cui, anche in considerazione della crescente “dematerializzazione” delle attività economiche, con possibile dissociazione fra la sede lavorativa ed il luogo in cui l'attività svolta produce i suoi effetti, si considera valido un patto che escluda lo svolgimento di un certo tipo di attività in ambiti anche molto vasti purché determinati, come l'intero territorio nazionale (Cass. 4 aprile 2006, n. 7835), l'Italia settentrionale (Cass. 14 maggio 1998, n. 4891), più Regioni italiane (Tribunale di Genova, 25 febbraio 2002) e persino l'intera Unione Europea (Cass. 10 settembre 2003, n. 13282; Tribunale di Milano 3 maggio 2005 n. 1484; Tribunale di Milano 22 ottobre 2003), escludendo soltanto la validità di una pattuizione estesa “all'Italia e all'estero” (Tribunale di Ravenna, 24 maggio 2005);

b) quanto ai limiti di oggetto:

anche sotto tale profilo, la pronuncia in commento conferma il consolidato orientamento giurisprudenziale secondo cui è nullo solo il patto di non concorrenza che genericamente vieti al lavoratore di prestare qualsiasi tipo di attività lavorativa per società concorrenti.

In altri termini, l'ampiezza del divieto non può infatti mai essere tale da comprimere l'esplicazione della concreta professionalità

del lavoratore in limiti che non salvaguardino un margine di attività sufficiente al soddisfacimento delle esigenze di vita o che compromettano le possibilità del lavoratore di assicurarsi un idoneo guadagno, il tutto in connessione con la durata del patto e la sua estensione territoriale.

Così Cass. 10 settembre 2003, 13282: *Il patto di non concorrenza, previsto dall'art. 2125 c.c., può riguardare qualsiasi attività lavorativa che possa competere con quella del datore di lavoro e non deve quindi limitarsi alle sole mansioni espletate dal lavoratore nel corso del rapporto. Esso è, perciò, nullo allorché la sua ampiezza è tale da comprimere la esplicazione della concreta professionalità del lavoratore in limiti che ne compromettano ogni potenzialità reddituale.*

Facendo applicazione di tali principi al caso di specie, il tribunale di Milano ha dunque rilevato la validità del patto, in quanto limitato ad una specifica e delimitata attività, ossia quella di:

- svolgere attività di gestione di portafogli finanziari o di intermediazione finanziaria o di consulenza finanziaria;
  - non acquisire e non fare acquisire clienti di xxx già dai dipendenti acquisiti o gestiti nel corso del rapporto di lavoro con xxx.
- Pertanto, i due dipendenti, convenuti in giudizio, erano liberi:
- di svolgere, in Svizzera e Lussemburgo nonché nelle Regioni Lazio, Lombardia e Toscana, qualsiasi attività inerente al settore credito - che non riguardi la gestione di portafogli finanziari o l'intermediazione finanziaria o la consulenza finanziaria e che non comporti l'acquisizione di clienti già da loro gestiti nel corso del rapporto con xxx - e ciò verso qualsiasi cliente o potenziale cliente, compresi i clienti di xxx e compresi i clienti da loro gestiti durante la vigenza del rapporto di lavoro con xxx;
  - di svolgere, al di fuori di Svizzera e Lussemburgo e Regioni Lazio, Lombardia e Toscana, qualsiasi attività inerente al settore credito – compresa l'attività di vendita o gestione di portafogli finanziari o di intermediazione finanziaria o di consulenza finanziaria, compresa, altresì, la possibilità di acquisire o fare acquisire clienti già da loro gestiti presso xxx.

In connessione con la sua limitata estensione territoriale e temporale, il

patto stesso consentiva certamente ai due dipendenti di esplicitare sufficientemente la loro professionalità in termini adeguati a consentire loro un idoneo guadagno professionale;

c) quanto alla congruità del corrispettivo: sotto tale profilo, è sufficiente ricordare che la giurisprudenza ritiene nullo il patto di non concorrenza soltanto quando il corrispettivo manchi del tutto o sia meramente simbolico o manifestamente sproporzionato rispetto al sacrificio richiesto al lavoratore.

Nel caso di specie, dunque, alla luce di quanto sopra, il corrispettivo erogato ai due dipendenti era in linea con il citato orientamento, atteso che esso ammontava ad un importo annuo pari al 20% della retribuzione annua lorda.

Secondo la pronunzia, dunque, il corrispettivo così erogato era perfettamente in linea con i presupposti di cui all'art. 2125 c.c., anche in ragione del fatto che la valutazione della congruità dello stesso non può prescindere da una ricognizione del sacrificio, in concreto, imposto al dipendente.

Nel caso di specie, dunque, il corrispettivo è stato ritenuto valido, anche rispetto al sacrificio richiesto, soprattutto se rapportato al limitato ambito territoriale (Svizzera e Lussemburgo e 3 Regioni italiane) e temporale (12 mesi rispetto al massimo di legge di 36 mesi).

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



## CNPR - GLI STRUMENTI DI WELFARE PER L'EMERGENZA CORONAVIRUS

Istituti di previdenza in prima linea a favore degli iscritti per contribuire al contenimento, per quanto possibile, degli effetti economici provocati dal "Covid-19". Oltre agli interventi di supporto economico, le Casse hanno infatti ampliato l'offerta di welfare in queste settimane. "Nessuno sarà lasciato indietro, sono stati potenziati i servizi istituzionali di previdenza e assistenza e abbiamo messo in campo ulteriori iniziative a sostegno dei colleghi che stanno vivendo mesi di grande difficoltà", spiega Luigi Pagliuca, presidente della Cassa nazionale di previdenza dei ragionieri e degli esperti contabili.

"Ad oggi abbiamo effettuato 7120 bonifici per corrispondere il bonus. Siamo costantemente al lavoro per assicurare agli iscritti le tutele adeguate a questa situazione così delicata. È fondamentale far sentire ai colleghi la vicinanza dell'Istituto di previdenza. Sono momenti complicati e i professionisti sono in prima linea al fianco di tante aziende del territorio per supportarle nei meandri della burocrazia".

"Gli associati possono, in caso di necessità, beneficiare di un sussidio straordinario, di un'indennità giornaliera da ricovero. Oltre alle garanzie già previste, il Gruppo Unipol ha deciso di estendere gratuitamente il riconoscimento dell'indennità giornaliera anche nel caso in cui l'assicurato sia costretto a regime di quarantena presso il proprio domicilio a seguito di positività al tampone del nuovo coronavirus".

### E per i pagamenti dei contributi?

"La scadenza del 16 aprile è rimasta invariata - sottolinea il numero uno di Cnpr - ma il pagamento dei contributi si può effettuare entro il 31 maggio in unica soluzione ovvero in 5 rate mensili, di cui la prima pagata entro il 31 maggio, senza applicazione di interessi né di sanzioni. Stiamo valutando la possibilità di ulteriori interventi agevolativi, ma molto dipenderà anche dall'evolversi dell'emergenza. In ogni caso abbiamo potenziato le nostre misure di sostegno al credito".

Da non trascurare, ovviamente, l'aspetto sanitario.

"Tutti i nostri iscritti - conclude Pagliuca - possono usufruire di un servizio di assistenza telefonica sanitaria h24 tra cui anche pareri medici immediati. Tale servizio è stato ora potenziato per la consulenza medica sul virus COVID-19 consultabile al numero verde 800212477. Abbiamo un accordo per un servizio di videoconsulto gratuito per un confronto diretto medico specialistico. Abbiamo attivato un accesso prioritario per la sanità convenzionata".



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

Abbiamo ricevuto dalla Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei Ragionieri e Periti Commerciali (Cnpr) la nota informativa che pubblichiamo nel box a lato, nella speranza di fare cosa gradita ai nostri lettori.



# 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).



**INDICE**

ARTICOLO	PAG
<b>CORTE UE: RIMBORSI DEL COSTO DEI DIPENDENTI IN DISTACCO</b> <i>di Paolo Soro</i>	1
<b>CORONAVIRUS E RIFIUTO DEL DIPENDENTE DI RENDERE LA PRESTAZIONE LAVORATIVA</b> <i>di Paolo Galbusera e Andrea Ottolina</i>	3
<b>DECRETO LIQUIDITÀ</b> <i>di Cinzia Brunazzo</i>	5
<b>CONTRATTI A TERMINE: NON È PIÙ TEMPO DI CAUSALI</b> <i>di Fabrizio De Angelis</i>	8
<b>SCHEDA RIASSUNTIVA CIGD EMERGENZA COVID 19</b> <i>di Fabrizio Smorto</i>	10
<b>INPS E LA PROVA CON "ATTI AVENTI DATA CERTA" DELLA COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA</b> <i>di Stefano Ferri</i>	19
<b>LE CONTROVERSIE IN MATERIA DI INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE (C.D. AFAC) NEI CCNL ISTITUTI DI VIGILANZA PRIVATA E SERVIZI FIDUCIARI</b> <i>di Giovanni Chiri</i>	20
<b>IL PREMIO A CHI HA LAVORATO IN SEDE DURANTE L'EMERGENZA</b> <i>di Roberta Jacobone</i>	21
<b>LA MANCATA FRUIZIONE DEL CONGEDO MATRIMONIALE IN COSTANZA DI RAPPORTO E IL (NON) DIRITTO ALLA LIQUIDAZIONE DELL'INDENNITÀ</b> <i>di Giada Rossi</i>	22
<b>IL DIRITTO ALLA PRIVACY AI TEMPI DEL CORONAVIRUS: COME COMPORTARSI</b> <i>Stefano Bacchiocchi</i>	23
<b>Rassegna di giurisprudenza</b> <i>di Bernardina Calafiori e Alessandro Montagna</i>	26
<b>IL PRINCIPIO DI AUTOMATISMO DELLE PRESTAZIONI....</b>	
<b>VALIDO IL PATTO DI NON CONCORRENZA ESTESO ANCHE A NAZIONI STRANIERE</b>	

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

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

**IL 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 Mazzocco

*Redattore capo area lavoro*

Cristina Costantino

*Redattore capo area tributaria*

Paolo Sella

*Redattore capo area societaria*

Roberto Cravero

*Redattore capo area economia aziendale*

Alberto Solazzi

*Comitato di redazione area lavoro*

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

**comitatoredazione@gruppoarealavoro.it**

\*Redattore esecutivo

*Redattori 2020*

Stefano Bacchiocchi, G. Maurizio Ballisteri, Cinzia Brunazzo, Bernardina Calafiori, Giovanni Chiri, Fabrizio De Angelis, Stefano Ferri, Paolo Galbusera, Roberta Jacobone, Stefano Lapponi, Alessandro Montagna, Andrea Ottolina, Maria Papotto, Giada Rossi, Paolo Soro, Fabrizio Smorto, Graziano Vezzoni, Sergio Vianello.

**Gruppo Odcec Area lavoro**

*Comitato scientifico*

Consiglio Direttivo

*Presidente*

Cristina Costantino

*Vicepresidente*

Pietro Aloisi Masella

*Consiglieri*

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



f groups/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*