

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

anno X n. 4

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

Marzo/Aprile/Maggio 2021

In collaborazione con il COMITATO SCIENTIFICO GRUPPO ODCEC AREA LAVORO • www.gruppoarealavoro.it

PRONTI PER LA FASE DUE

di *Cristina Costantino**

Cari lettori, nel 2014, grazie al Dott. Domenico Calvelli, Presidente dell'Odcec di Biella, abbiamo mosso i primi passi nel mondo dell'editoria professionale, da allora arriva regolarmente ai Commercialisti di tutta Italia una rivista di diritto, economia e organizzazione del lavoro ideata e realizzata in base alle loro esigenze. Questa rivista è stata fin ora una "costola" della prestigiosa testata *Il Commerci@lista*, diretta proprio dall'amico Calvelli, ed è cresciuta e migliorata nel tempo grazie ai contributi di coloro che ne hanno curato i contenuti, non solo Commercialisti, ovviamente, ma anche Avvocati, Docenti universitari, Dirigenti e tanti altri professionisti, cultori ed esperti in materia di lavoro, oltre che al supporto del Gruppo Odcec Area lavoro. In questi anni siamo cresciuti, sia come professionisti sia come persone, per questo, a nome della Redazione e mio personale, vi ringrazio dell'attenzione, dei suggerimenti e delle critiche che ci avete rivolto, che ci hanno consentito di migliorare e spronato a fare un decisivo "passo in avanti". Con piacere, ma anche con trepidazione, vi informo quindi che stiamo portando a termine un progetto ambizioso: una rivista tutta nostra, con il suo sito e i suoi social network, dinamica, con nuove rubriche che aspettano solo di essere alimentate da voi. Uno spazio per dare "voce" ai professionisti che si occupano ogni giorno di lavoro. Noi ci crediamo e vi invitiamo a proseguire il cammino assieme a noi, per raggiungere traguardi sempre più significativi.

* *Presidente Gruppo Odcec Area lavoro*

NUOVI STRUMENTI PER NUOVE SFIDE

di *Luca Campagnoli**

"Nulla sarà più come prima!" tutti lo dicono e lo scrivono... sicuramente è vero. Nel mondo del lavoro **molto è cambiato**. Tutti ci accorgiamo di quanto il mondo che ci circonda, così tecnologico e iperconnesso sia sempre più caratterizzato da un cambiamento veloce. Cambiano i modelli di consumo, cambiano le organizzazioni del lavoro, cambiano i bisogni delle aziende e dei lavoratori.

In un'intervista sul Messaggero, Paolo Bocardelli (direttore della Luiss Business School) definisce le nuove imprese post pandemia **imprese-piattaforma**, dove il valore aggiunto non è solo quello della transazione economica, e il driver non è dato più solo dalle economie di scala: il nuovo centro del business è la **valorizzazione delle reti** che insistono nell'ecosistema dell'impresa, fatto dai consumatori e dai fornitori, da chi valorizza e profila i contatti, da chi investe sui big data che si generano. Questo nuovo modo di guardare alla realtà economica che ci circonda, oltre a cogliere i profondi cambiamenti in atto, ci permette di focalizzare l'attenzione sul fattore discriminante per il successo dell'impresa: **"le risorse umane"** sia interne che esterne all'impresa, che comprendono tutta quella serie di **relazioni e sinergie** che vedono l'impresa come il **nodo** cruciale e attivo del tessuto economico.

Se ci focalizziamo sull'analisi delle risorse interne, proviamo a capire come poterle sviluppare, accrescere e gratificare. Quali

strumenti possiamo implementare per coinvolgere il nostro personale e vincere la partita della competitività? Ecco di seguito tre azioni fondamentali che l'azienda non può lasciarsi sfuggire:

- **SMART WORKING**, un nuovo modo di organizzare il lavoro. Lo smart working deve ancora espletare la sua vera potenzialità e solo quando sarà frutto della libera scelta dei lavoratori e delle aziende, finalmente potremo vedere gli effettivi risvolti della rivoluzione avvenuta in questo periodo di distacco forzato. Lo smart working deve trovare nuove equilibri e fissare nuove regole. Tanti esempi di accordi nelle grandi aziende stanno indicando varie possibili soluzioni. Per esempio, c'è l'azienda che si accorda con i sindacati per non pagare più lo straordinario riconoscendo in cambio la possibilità per questi ultimi di organizzare in autonomia quando svolgere la prestazione lavorativa. Altri accordi puntano sul concentrare l'attenzione sull'obiettivo svincolando sempre più la retribuzione dalla quantificazione oraria del lavoro. Sta di fatto che gli accordi più lungimiranti derivano da una cultura aziendale di fiducia e flessibilità presente nelle aziende ben prima del Covid. Solo un confronto serio e strutturato può dare i migliori risultati per i lavoratori con benefici per la stessa azienda e per il territorio. Il nuovo paradigma lavorativo che può essere vincente per entrambe le parti coinvolte, impresa e lavoratori, è infatti frutto della cultura aziendale che si crea nel tempo facendo formazione, coinvolgendo i lavoratori e aumentando la consapevolezza.
- **WELFARE AZIENDALE** è lo strumento che può essere usato come antidoto agli effetti negativi dello smart

working. Lo smart working, se da un lato offre soluzioni capaci di contribuire alla valorizzazione delle professionalità, con impatti anche molto positivi sulla produttività, dall'altra, se gestito malamente, può allontanare i lavoratori, indebolendo l'identità aziendale. Anche per questo strumento rimane fondamentale una buona formazione finalizzata allo sviluppo di un **welfare attivo**. Il welfare aziendale diventa uno strumento per il coinvolgimento del personale, tanto più necessario proprio quando in azienda si rischia una polverizzazione dei rapporti e delle relazioni. Ci sono tanti casi aziendali in questo particolare periodo, durante il quale il welfare si è dimostrato capace di essere un efficace strumento per la tenuta dei livelli di impegno e di coinvolgimento delle persone, idoneo a contrastare anche taluni effetti di quella "atomizzazione" dei team aziendali che "il lavoro da remoto forzato" ha inevitabilmente provocato. Il Welfare aziendale ha riscoperto la sua **reale funzione sociale** che ne giustifica anche il riconosciuto vantaggio fiscale. I nuovi servizi più apprezzati dai dipendenti, sono quelli sanitari integrativi e quelli dedicati agli anziani (people care). Sono stati forniti in modalità digitale, servizi che prima erano in presenza, per esempio:

- prestazioni di supporto al benessere psicologico;
- sostegno ai percorsi di istruzione dei figli costretti in DAD;
- interventi per anziani non autosufficienti con appositi programmi di sostegno erogati on line in favore dei familiari dell'assistito.

- **FORMAZIONE CONTINUA.** In un contesto come quello appena descritto, all'impresa serve creatività, che si genera tramite competenze continuamente aggiornate e stimolate. La formazione deve essere orientata all'apprendimento non delle funzioni ripetitive, ma della capacità di generare innovazione e di gestire le novità. Sono i talenti che l'azienda riesce a sviluppare, ad attirare e a trattenere che faranno la differenza e ne determineranno il successo competitivo. L'occupabilità deve essere l'obiettivo di ogni nuova azione di riorganizzazione del lavoro,

affinché obiettivi di business e benessere del lavoratore possano essere convogliati nella medesima direzione.

Questi **tre** strumenti si integrano reciprocamente, autoalimentando un **processo virtuoso di cambiamento e di crescita aziendale**. La riorganizzazione mediante lo Smart Working, rivisto e adeguatamente tutelato, passa attraverso nuove iniziative di Welfare Aziendale mirate ai lavoratori agili, adeguatamente formati secondo un complesso progetto di ridefinizione culturale. La nuova cultura che dobbiamo sviluppare e implementare prevede nuovi equilibri tra tecnologia, organizzazione e lavoro.

IL CAMBIAMENTO NASCE DAL BASSO

Questa gestione strategica delle risorse umane non è appannaggio esclusivo delle grandi imprese, ma deve svilupparsi sempre di più anche nelle **imprese familiari**, tessuto di imprese che in Italia è così diffuso e che gli esperti indicano come **elemento chiave per la costruzione di un futuro sostenibile**. In una intervista Manuela Morelli (Capo pianificazione e Sviluppo delle Risorse Umane presso l'ONU) sostiene che "la gestione delle risorse umane nelle PMI è ancora spicciola, fatta di cedolini, turni e buste paga, ma la letteratura già dimostra che si deve andare verso un nuovo paradigma più strategico che significa investire nelle persone, nella formazione, nella valutazione dell'efficacia della performance e nell'acquisizione dei talenti esterni al perimetro aziendale."

Forza, rimbocchiamoci le maniche, la strada è ancora lunga, ma la sfida è affascinante...

* *Odeec Piacenza*



IL DISTACCO DEL PERSONALE IN USCITA EXTRA-UE

di Paolo Soro*

La mobilità internazionale della forza lavoro è un'esigenza sempre più pressante per le aziende che aspirano a crescere, conquistare nuovi mercati e, in generale, sviluppare le proprie attività all'estero, sia per naturali interessi economici, che per trovare delle valide alternative all'ingessato sistema burocratico italiano. L'istituto del distacco è quello che consente di attuare in maniera ottimale la mobilità internazionale di personale.

Spesso si è chiamati ad assistere clienti che intendono sperimentare nuovi mercati stranieri in previsione di un futuro insediamento, clienti che, in tali paesi, non hanno in essere né società di diritto estero, né una mera stabile organizzazione, e non hanno neppure rapporti di colleganza con imprese locali che potrebbero consentire il distacco, ma hanno l'obiettivo di assegnare in loco una loro risorsa che avrà come obiettivo l'analisi delle potenzialità economiche del paese in relazione al loro business.

Se si considera che il distacco è un rapporto trilaterale che coinvolge il datore di lavoro che invia il lavoratore (distaccante), un soggetto, in questo caso estero, che lo riceve (distaccatario) e lo stesso lavoratore (distaccato), considerato inoltre che nel distacco la prestazione viene resa presso il distaccatario, è evidente che tale formula non può essere applicata per l'esigenza specifica del cliente. In questo caso non rimane che l'apertura di un ufficio di rappresentanza presso cui trasferire, temporaneamente o stabilmente, il dipendente.

L'apertura dell'ufficio di rappresentanza è senz'altro da preferire rispetto alla costituzione di una società estera o di una stabile organizzazione perché, trattandosi di una fase esplorativa del mercato (quindi con la fondata possibilità di cambiare successivamente idea/Paese), questa soluzione comporta: i) minori costi di gestione ii) la presenza di un soggetto senza autonomia giuridica e fiscale rispetto alla "casa madre"; iii) il fatto di non impegnare l'imprenditore, come viceversa comporterebbe l'apertura di una società di diritto locale. Ovviamente, sarà necessario

monitorare con particolare attenzione la natura della prestazione economica resa nel paese estero, al fine di non rischiare di vedersi configurare una stabile organizzazione.

Nella maggioranza dei casi, tuttavia, l'invio di dipendenti all'estero presso altro datore di lavoro si verifica prevalentemente all'interno di gruppi societari internazionali, quindi nell'ambito di distacco all'interno di un gruppo. In tal caso, il Ministero del Lavoro ha specificato che l'interesse al distacco si ritiene di per sé sussistente, in ragione di un disegno strategico finalizzato al raggiungimento di un risultato economico unitario (Interpello Ministero del Lavoro 1/2016).

Nei casi di reti d'impresa, questa interpretazione ministeriale diventa legge. La legge 99/2013 ha infatti inserito una particolare previsione relativa proprio al distacco di personale che avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del d.l. 5/2009. In siffatta ipotesi, come precisa anche il Ministero del lavoro con la circolare n. 35/2013, l'interesse al distacco da parte del distaccante non deve essere accertato ma si presume connesso, e pertanto sorge automaticamente proprio in forza dell'operare della rete.

Ciononostante, va evidenziato e tenuto in considerazione che il distacco è giustificato solo laddove sia possibile individuare un interesse dell'azienda distaccante, che non può in alcun caso essere riconducibile alla mera somministrazione di lavoro e che, sempre secondo il Ministero del Lavoro, deve essere specifico, rilevante, concreto e persistente. Con queste caratteristiche si intende che l'interesse deve essere ben definito e delineato, deve poter giustificare il distacco del lavoratore e, allo stesso tempo, avere una connotazione concreta che accompagni il distacco per l'intera durata prevista. È sempre opportuno specificare il motivo del distacco nel contratto, anche laddove si sia nell'ambito di distacco in un gruppo societario, mentre nei contratti di rete lo si può omettere perché previsto dalla sopra citata norma.

Altro elemento fondamentale ai fini della legittimità del distacco è la durata che varia in relazione alla normativa di riferimento. Nei distacchi intra-UE (Direttiva 2018/957,

ratificata in Italia dal d.lgs. 122/2020), la durata massima è di 12 mesi, eventualmente prorogabile di ulteriori 6. L'Accordo post Brexit UE/UK (L. 444/14, in Gazzetta Ufficiale UE 31/12/2020) prevede invece una durata massima di 24 mesi. In Italia, nell'ambito dei distacchi domestici, la durata massima non ha un limite temporale preciso; la norma, infatti, si limita a stabilire che il distacco deve essere comunque temporaneo e perdurare fino al permanere dell'interesse del datore di lavoro distaccante. Negli altri casi sarà necessario fare riferimento ai singoli accordi internazionali, ove esistenti.

Nei Paesi privi di una norma specifica non vi è neppure una durata massima prefissata. Qualora si distacchi un dipendente dall'Italia in una nazione che non ha stipulato accordi bilaterali che prevedono termini di durata massima, si dovrà fare riferimento alla nostra normativa interna. È bene ricordare che il periodo di distacco non si interrompe nei casi di malattia o di ferie, ma può terminare in anticipo rispetto alla scadenza iniziale anche nel caso di dimissioni o di licenziamento.

L'accordo con il lavoratore è sicuramente uno degli aspetti ai quali prestare particolare attenzione, in particolare quando si tratta di missioni in Paesi extra-UE. La norma italiana richiede l'esplicito consenso del dipendente da distaccare quando:

- 1) il distacco comporta un mutamento di mansioni;
- 2) il distacco comporta un trasferimento a un'unità produttiva posta a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, se:
 - non sussistono comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive;
 - l'azienda affronta una crisi finanziaria e si avvale del distacco per la salvaguardia stessa del posto di lavoro (Cassazione 18959/2020).

In tali casi è necessario predisporre un accordo col dipendente interessato ad un distacco extra-UE, accordo che dovrà prevedere una sorta di "indennità disagio" per il fatto di svolgere il proprio lavoro lontano da casa, indipendentemente dagli altri obblighi inerenti ai distacchi transnazionali (alloggio, condizioni contrattuali, sicurezza sociale, etc., che successivamente verranno approfonditi).

Inoltre, seppure non esista uno specifico obbligo normativo, si consiglia di informare correttamente il dipendente (quindi esplicitarlo nell'accordo) sulle conseguenze di natura fiscale, specie laddove la missione preveda un periodo di permanenza all'estero per oltre 183/184 giorni (anche non consecutivi) nell'arco di 12 mesi. Ne consegue che l'analisi del distacco dovrà tener conto anche delle previsioni della Convenzione contro le doppie imposizioni tra l'Italia e il Paese straniero presso il quale verrà mandato in distacco il dipendente.

L'accordo in questione così delineato dovrà essere redatto per iscritto, firmato dal datore di lavoro e dal dipendente per accettazione e dotato di data certa antecedente al periodo del distacco (raccomandata, PEC, o simili).

Oltre agli aspetti di natura fiscale, si rende necessario analizzare la normativa dello Stato straniero interessato e l'eventuale esistenza di uno specifico trattato bilaterale in materia previdenziale con l'Italia, posto che, trattandosi di regime extra-UE, vengono meno le tutele stabilite nelle direttive e nei regolamenti comunitari. È quindi necessario che il contratto di lavoro venga analizzato e confrontato con le norme imperative dello Stato di destinazione ed eventualmente armonizzato con esse.

Gli elementi principali di analisi sono la retribuzione minima che deve essere riconosciuta al lavoratore per l'attività svolta e l'orario di lavoro che deve essere osservato. Spesso ci si chiede se sia legittimo non rispettare le condizioni retributive e contrattuali in vigore nel Paese estero ove i dipendenti vengono distaccati, quando non vi sia un accordo internazionale che lo regola. A parere di chi scrive, la risposta è negativa, infatti, stante che non è comunque legittimo eludere tali condizioni, pressoché tutti gli Stati, anche privi di norme specifiche in materia di distacco, hanno posto in essere norme di legge interne atte a contrastare il fenomeno del dumping sociale ed economico, prevedendo sanzioni particolarmente (e giustamente) onerose. Ne consegue che, o si conosce perfettamente l'intero ordinamento del Paese estero interessato e non solo la legislazione sul lavoro - cosa peraltro piuttosto improbabile



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.

- oppure è sempre fortemente raccomandato garantire al dipendente distaccato condizioni retributive e contrattuali quanto meno equivalenti, a parità di mansioni svolte, a quelle previste nello Stato di destinazione del distaccato.

In merito alle tutele del dipendente distaccato, la normativa interna di riferimento, per tutte le fattispecie di distacco, è sempre l'art. 30 della legge 276/2003 così come integrata dalle disposizioni di cui all'art. 18 della legge 398/1987.

A seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 151/2015 e della successiva Nota Direttoriale del 30/09/2015, n. 20578, dal 24/09/2015 le richieste delle autorizzazioni ministeriali non sono più necessarie. Ne consegue che, al fine di tutelare il lavoratore italiano operante in Paesi extra-UE, con il nuovo disposto normativo, le condizioni di lavoro, che prima erano il focus dell'accertamento da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dovranno essere oggetto di pattuizioni da inserire nel contratto di lavoro.

Nello specifico, il datore di lavoro dovrà contrattualmente garantire al dipendente:

- un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore;
- l'ammontare delle prestazioni in denaro o in natura riconosciute per lo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro;
- la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, fermo restando il rispetto delle norme valutarie italiane e del Paese d'impiego;
- un'assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, nonché per i casi di morte o di invalidità permanente;
- il tipo di sistemazione alloggiativa;
- idonee misure in materia di sicurezza.

Per quanto riguarda gli adempimenti prettamente operativi, questi varieranno in relazione al Paese di destinazione. Non è possibile analizzare in questa sede le regole

previste per ciascuno Stato. Poiché uno dei Paesi con un elevato numero di distacchi dall'Italia è la Svizzera, di seguito si analizza la normativa di riferimento.

La società distaccante italiana è tenuta a notificare, negli 8 giorni antecedenti, il distacco di durata massima di 90 giorni nell'anno mediante il sito federale https://meweb.admin.ch/meldeverfahren/?request_language=it.

La notifica alle autorità cantonali è richiesta ai datori di lavoro che distaccano lavoratori quando i lavori in Svizzera hanno durata superiore a otto giorni per anno civile. Tale agevolazione non si applica per i settori dell'edilizia, dell'ingegneria civile e della finitura edilizia, della paesaggistica e della manutenzione del paesaggio, dell'alberghiero e della ristorazione, della pulizia industriale o domestica, della sorveglianza e della sicurezza, del commercio ambulante (con l'eccezione degli operatori fieristici e circensi), dell'industria del sesso. In tali casi, i distacchi devono essere notificati dal primo giorno della loro attività lucrativa in Svizzera, indipendentemente dalla durata dei lavori forniti sul territorio elvetico.

Nel computo del periodo rientrano tutte le giornate di attività lavorativa prestate nel territorio svizzero, indipendentemente dal fatto che siano state svolte singolarmente o in un unico periodo continuativo e a prescindere dal fatto che vi sia stato o meno un soggiorno.

La notifica in esame dovrà contenere le seguenti informazioni:

- Dati anagrafici del distaccante
- Tipologia di attività del distaccante
- Luogo e durata del distacco
- Natura delle prestazioni eseguite
- Dati anagrafici del distaccato
- Orario di lavoro del distaccato
- Retribuzione del distaccato

Rispetto alla regola generale, il Canton Ticino richiede la notifica all'Ufficio per la Sorveglianza del Mercato del Lavoro sin dal primo giorno di attività, indipendentemente dal settore della distaccante. Inoltre, per le aziende che operano nel settore edile o in categorie assimilabili, è necessaria l'iscrizione all'albo LIA (Legge sulle Imprese Artigiane), il quale considera imprese artigianali tutte le

società sia di capitali che di persone nonché le ditte individuali che operano con attrezzature e un organico proprio.

Per tutte le imprese che occupano personale nel comparto dell'edilizia e delle metalcostruzioni è necessario effettuare un versamento a titolo di cauzione all'Ufficio Centrale Svizzero per le Cauzioni. Tale versamento è considerato garanzia di pagamento per eventuali sanzioni contrattuali, costi di controllo e contributi al Fondo Paritetico.

La legge locale è particolarmente attenta al rispetto delle norme imperative sulla retribuzione: il datore di lavoro deve infatti garantire ai lavoratori distaccati le condizioni lavorative e salariali previste dalle leggi federali e dai contratti collettivi del lavoro (CCL) svizzeri. Vanno garantite condizioni paritetiche relativamente a:

- Retribuzione minima
- Periodi di lavoro e di riposo
- Durata minima delle ferie
- Sicurezza e salute sul posto di lavoro
- Tutela della maternità e dei bambini
- Parità di trattamento uomo/donna

I lavoratori distaccati devono sempre essere in possesso dei documenti utili a provare il rispetto delle condizioni salariali e lavorative, in particolare:

- Contratto di lavoro
- Documenti relativi a orari, tempo di viaggio e di riposo

Le sanzioni a carico dei datori di lavoro inadempienti vanno dall'ammonizione all'ammenda pecuniaria, fino al blocco dell'attività.

I soggiorni temporanei per la fornitura di prestazioni lavorative che non sono rette da un accordo specifico e che superano i 90 giorni lavorativi per anno civile, non sono disciplinati dall'Accordo bilaterale sulla libera circolazione delle persone, ma devono soddisfare i presupposti e le direttive concernenti il mercato del lavoro, ovvero la Legge federale sugli stranieri (LStr), l'Ordinanza sull'ammissione, il soggiorno e le attività lucrative (OASA). Se queste condizioni sono rispettate, i cittadini europei hanno diritto ad ottenere un permesso di soggiorno CE/AELS per la durata della prestazione.

La Svizzera non risulta avere ancora recepito le norme sul distacco previste dalla UE con la Direttiva 2018/957/UE.

Si segnala che il distacco di personale “somministrato” (società interinali), ossia il prestito indiretto di personale, non è consentito dalla legge Svizzera.

Dal punto di vista assicurativo, di regola, il distacco in un Paese extra UE non comporta il venir meno della copertura assicurativa Inail, salvo non vi sia anche un contestuale mutamento di mansioni con conseguente variazione del tasso di rischio. Il datore di lavoro italiano verserà il premio assicurativo, ma dovrà verificare l'eventuale esistenza di accordi internazionali sottoscritti dall'Italia col Paese interessato che potrebbero prevedere specifiche disposizioni relativamente al calcolo del premio. Nel caso in cui non vi fossero accordi in vigore, il premio concernente l'assicurazione sugli infortuni e le malattie professionali dovrà essere calcolato sulle retribuzioni convenzionali.

È molto importante informarsi sempre sulla normativa in essere nello Stato estero di destinazione, in quanto, qualora non vi sia un riconoscimento locale dell'assicurazione Inail, potrebbe sorgere l'obbligo per il datore di lavoro distaccante di assicurare il lavoratore anche secondo la legge del luogo del distacco, con conseguenti costi aggiuntivi non preventivati.

Il premio Inail dovrà essere versato sulla retribuzione effettiva quando si è in presenza di accordi sottoscritti fra le nazioni coinvolte. Attualmente, i Paesi firmatari di un accordo internazionale con l'Italia riguardante l'assicurazione sugli infortuni e le malattie professionali, sono:

- Argentina
- Australia (Stato di Victoria)
- Brasile
- Canada (Stati: Ontario e Québec)
- Capo Verde
- Paesi dell'ex-Jugoslavia (Serbia, Montenegro, Bosnia Erzegovina, Macedonia)
- Israele
- Isole del Canale (Jersey, Guernsey,

Aldernay, Herm, Jetou)

- Principato di Monaco
- San Marino
- Santa Sede
- Svizzera
- Tunisia
- Turchia
- Uruguay
- Venezuela

Grandi assenti sono gli Stati Uniti, dove, in caso di distacco, sarà necessario attivare un'assicurazione locale specifica.

Quanto riportato sopra vale anche dal punto di vista previdenziale; in tal caso, infatti, occorrerà distinguere tra gli Stati firmatari di convenzione in materia previdenziale con l'Italia e Stati con i quali non esiste alcun trattato. Va sottolineato che l'esistenza di un accordo relativo a infortuni e malattie professionali non presuppone che esista necessariamente anche un collaterale accordo in materia di coordinamento delle prestazioni previdenziali e viceversa. Questo aspetto, peraltro, è senza dubbio uno dei più delicati con riferimento alla tutela del lavoratore e deve essere opportunamente verificato. Il distacco costituisce infatti un'eccezione dal punto di vista del principio generale (lex loci laboris), con contestuali ricadute anche nell'ambito previdenziale. Il rapporto di lavoro subisce una modifica temporanea del luogo ove deve essere resa la prestazione, da cui ne discende un inevitabile collegamento con la differente legislazione previdenziale applicabile.

Quando esistono accordi sul coordinamento delle prestazioni previdenziali, si dovranno accertare le regole previste dal Paese ospitante, anche se, nella stragrande maggioranza di casi, gli accordi non sono mai completi e tendono a regolamentare solamente i versamenti concernenti il sistema contributivo agli effetti pensionistici (assicurazione IVS) mediante la totalizzazione internazionale dei periodi assicurativi.

Il distaccante, dunque, dovrà:

- accertare le condizioni di ingresso nello Stato estero;
- fare domanda dell'apertura di una posizione contributiva specifica all'Inps,

- richiedendo il codice di autorizzazione 4z;
- l'Inps rilascerà la cosiddetta “stringa contributiva” contenente l'elenco delle aliquote in convenzione e la loro determinazione;
- compilare l'eventuale modulistica prevista per chiedere l'esenzione al principio generale della lex loci laboris (documenti portatili);
- verificare l'esistenza di un'eventuale contribuzione aggiuntiva in loco per quelle voci che non rientrano nell'accordo internazionale siglato, e, in tale ultima ipotesi:
- aprire una posizione contributiva per il pagamento della contribuzione residua; in tal caso sarà necessario nominare un rappresentante locale che può essere anche la società distaccataria.

Il calcolo dei contributi, anche in tal caso, andrà differenziato fra:

- aliquote in convenzione da calcolarsi sulla retribuzione effettiva;
- aliquote non in convenzione da calcolarsi sulla retribuzione convenzionale.

I Paesi firmatari di convenzione previdenziale con l'Italia, attualmente sono:

- Argentina
- Australia
- Brasile
- Canada
- Capo Verde
- Israele
- Isole del Canale (Jersey, Guernsey, Aldernay, Herm, Jetou) e Isola di Man
- Messico
- Paesi dell'ex-Jugoslavia (Serbia, Montenegro, Bosnia Erzegovina, Macedonia)
- Principato di Monaco
- Repubblica di Corea
- San Marino
- Santa Sede
- Stati Uniti d'America
- Tunisia
- Turchia
- Uruguay
- Venezuela

Nell'elenco vi sono gli Stati Uniti, per contro non vi è la Svizzera, in quanto il coordinamento delle prestazioni in materia previdenziale con

la Svizzera (come con i restanti Paesi SEE: Norvegia, Islanda, Liechtenstein) è assicurato dal recepimento dei principali regolamenti UE in materia. Si segnala, tuttavia, che non esiste un coordinamento tra Svizzera e Stati SEE.

Relativamente all'accordo con gli Stati Uniti, si segnala quanto segue:

- l'accordo si applica alla legislazione di sicurezza sociale per le prestazioni pensionistiche IVS;
- la totalizzazione concerne la contribuzione obbligatoria versata in Italia (Inps) e negli USA (Social Security Administration). Il periodo contributivo minimo necessario ai fini della totalizzazione è pari a 52 settimane in Italia mentre sale a 78 settimane negli USA. Periodi inferiori rilevano solo ai fini dell'accertamento del diritto e della misura della prestazione, se il lavoratore non matura una autonoma pensione nel singolo Stato. Nel distacco è riconosciuta la possibilità di optare per il versamento della contribuzione nel Paese distaccante o distaccatario;
- il lavoratore dovrà munirsi di idoneo di visto di ingresso negli USA:
 - H-1B temporary workers: visto temporaneo per il lavoratore specializzato che abbia completato un corso ad alto livello di istruzione (es. laurea), con rilascio della Labor Attestation nel limite delle quote massime previste dall'autorità;
 - L-1 intercompany transferees: visto per i trasferimenti di personale infragruppo che, durante i tre anni precedenti la richiesta di visto, ha lavorato continuativamente per almeno un anno per la distaccante e che è in procinto di essere assegnato a una succursale, affiliata o consociata negli USA, con mansioni manageriali, direttive o comunque altamente specializzate;
 - E-2 treaty investors: visto per gli investitori.

Il dipendente distaccato è soggetto alle tutele previste dalle agenzie federali (Occupational Safety and Health Administration; Equal Employment Opportunity Commission).

I costi di distacco aumentano sensibilmente

per quei Paesi che non hanno sottoscritto accordi in materia previdenziale e quasi sempre è prevista una doppia imposizione. Ogni Stato può chiedere il versamento dei contributi per il lavoratore in distacco in funzione della propria legislazione. Quanto l'Italia è Stato di invio è sempre richiesto il versamento di una contribuzione inferiore al fine di non creare un'integrale duplicità (e inutilità) dei contributi pagati. È necessario prevedere l'apertura di una posizione contributiva ad hoc alla quale verrà assegnato il codice di autorizzazione 4c e l'Istituto comunicherà la già citata "stringa contributiva" che conterrà le inferiori aliquote di versamento (circa il 10% in meno). Tale riduzione contributiva non avrà conseguenze effettive sulla posizione complessiva previdenziale del dipendente distaccato.

Un caso frequente di distacco in Paesi non convenzionati è quello con la Cina.

La Cina applica il principio della *lex loci laboris* e richiede il pagamento in loco dei contributi previdenziali anche per il personale distaccato dall'Italia. Il datore di lavoro dovrà aprire una propria posizione contributiva presso l'Housing Fund Bureau, producendo copia della propria business licence e del documento d'identità del legale rappresentante.

Il sistema contributivo locale prevede:

- Il fondo per la prestazione pensionistica
- L'assicurazione sanitaria
- Il fondo per la disoccupazione
- L'assicurazione per gli infortuni
- Il fondo per la maternità
- Il "fondo-alloggi"

La base di calcolo contributiva è data dalla media della retribuzione mensile dell'anno precedente rispetto a quello in cui il versamento si riferisce. È previsto, però, un limite massimo (in genere il 300% del salario medio relativo alla municipalità in cui il lavoro è prestato) oltre il quale la retribuzione è esente da contribuzione.

Nelle due municipalità più importanti (Pechino e Shanghai) le aliquote sono molto elevate:

- Datore di lavoro = circa 39%;
- Dipendente = circa 16%.

Un altro Paese non convenzionato spesso oggetto di distacchi dall'Italia è la Russia.

In questo caso è sempre richiesta la formalizzazione del rapporto di lavoro in Russia, perché la legge locale non riconosce il distacco di dipendenti dall'estero. In caso di permanenza sul territorio russo per periodi superiori a 90 giorni consecutivi o 180 giorni all'anno, il lavoratore dovrà essere assunto da un datore di lavoro locale o dovrà aprire una propria posizione imprenditoriale autonoma.

L'unica "scappatoia" diventa allora quella di optare per l'istituto della *trasferta*: esiste, infatti, un visto specifico per affari che permette al lavoratore straniero di rimanere sul territorio russo per 180 giorni l'anno senza che sia necessaria l'assunzione in loco. Durante tale periodo il dipendente resterà integralmente a carico del datore di lavoro italiano. Sarà comunque necessario definire dettagliatamente i compiti che il lavoratore dovrà svolgere in Russia motivando la *trasferta* nell'apposito accordo sottoscritto (per accettazione) dal dipendente al fine di scongiurare l'insorgere di contenziosi sia in Italia che in Russia.

Qualora tali soluzioni non siano percorribili, il lavoratore potrà solo essere assunto da un datore di lavoro locale. Il costo contributivo sarà allora il seguente:

- Datore di lavoro = 30% fino a 624.000 rubli mensili netti che andrà a scalare fino al 10% circa sulla parte eccedente;
- Dipendente = 13% indipendentemente dal salario corrisposto.

Va evidenziato che, in genere, in Russia si considera sempre (anche nei contratti) lo stipendio netto e non quello lordo.

La tassazione avviene col noto sistema del sostituto d'imposta e il lavoratore farà poi valere il credito nella propria dichiarazione fiscale italiana.

* *Odcec Roma*



IL CONTRATTO DI RETE TRA IMPRESE E LA MOBILITÀ DEI LAVORATORI

di Roberta Jacobone*

Mai come in questo periodo è utile pianificare strategie che consentano alle imprese di affrontare la ripresa con dinamismo ed efficienza, creando delle sinergie comuni per ripresentarsi sul mercato con una marcia in più. Questo scopo è facilmente raggiungibile con il contratto di rete, contratto con cui due o più imprese uniscono le loro forze per accrescere, sia individualmente che collettivamente, la propria capacità innovativa, produttiva, organizzativa, nonché la propria competitività sul mercato di riferimento. Il contratto di rete, introdotto dall'art. 3, comma 4-ter del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, è una preziosa opportunità per due o più imprenditori che intendano:

- collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti al *core business* delle proprie imprese;
- scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica;
- esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa.

A seconda della volontà delle imprese partecipanti, la rete può costituirsi come:

- **rete-soggetto** che acquisisce una soggettività giuridica autonoma e in cui il fondo patrimoniale comune rappresenta il patrimonio proprio della rete di impresa. L'organo comune agisce come organo proprio della rete;
- **rete-contratto** che non acquisisce una soggettività giuridica autonoma e in cui il fondo patrimoniale comune è un complesso di beni su cui far valere i diritti del singolo partecipante alla rete. L'organo comune agisce a titolo di mandatario dei "retisti".

Uno degli obiettivi della rete è certamente quello dell'ottimizzazione delle risorse umane all'interno della rete medesima al fine di raggiungere migliori livelli di efficienza produttiva, organizzativa e qualitativa.

Due gli strumenti per gestire la mobilità della forza lavoro all'interno di un contratto di rete:

1. Codatorialità: messa "a fattor comune" di specifici lavoratori indicati nel contratto di rete, già dipendenti delle imprese retiste oppure assunti ex novo da una di esse, che presteranno la loro attività a favore di uno o più datori retisti. Nella "rete soggetto" è possibile che la medesima assuma direttamente dei dipendenti, mentre nella "rete contratto" i dipendenti appartengono ai singoli retisti. Sotto il profilo giuridico, la codatorialità realizza una obbligazione soggettivamente complessa in base alla quale ad un'unica obbligazione di lavoro di un solo lavoratore corrisponde una pluralità di datori di lavoro creditor. Il contratto di rete deve stabilire le regole di ingaggio ai fini della codatorialità, che dovrà determinare anche le eventuali responsabilità penali, civili e amministrative nonché eventualmente limitare la solidarietà tra i retisti (che, in mancanza, si applica a tutti, fatta salva la preventiva escussione). Nel contratto, generalmente, viene anche nominato un manager di rete incaricato di gestire i rapporti col personale interessato, ivi incluso l'esercizio dei poteri datoriali, da esercitarsi nei limiti e con le modalità negoziate tra i co-datori.

2. Distacco: regolamentato dall'art. 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, prevede che un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, ponga temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. L'introduzione del comma 4-ter da parte del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76 fa sì che, ove esista un contratto di rete, l'interesse della parte distaccante sorga automaticamente in virtù dell'operare della rete e non darà origine a verifiche sulla legittimità del distacco. Ovviamente l'attività svolta dal lavoratore deve essere quella strettamente prevista dalla rete poiché, se il distacco viene attuato per lo svolgimento di attività estranee o non indicate nel contratto di rete, si applicano le regole ordinarie e viene meno la presunzione di genuinità dell'interesse. Sul tema è intervenuto l'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) con la Nota 274/2020 per evidenziare che l'automatismo relativo all'interesse del distaccante non elimina del tutto l'esigenza di un'analisi complessiva delle attività svolte in distacco per evitare che l'impiego dei lavoratori si traduca in mero prestito di manodopera, notoriamente vietato. A livello operativo è utile precisare che, nell'ambito del contratto di rete, lo spostamento dei lavoratori avviene con lettera di distacco, nel rispetto dei tempi di preavviso previsti dai Ccnl, e non è necessario il consenso del lavoratore alla mobilità, salvo che non vengano modificate le normali mansioni per cui è assunto, o non venga trasferito oltre 50 km dalla abituale sede di lavoro.

Inoltre, sempre l'Inl con circolare 7/2018, ha specificato che, affinché si configuri l'automaticità dell'interesse nel distacco e la messa a fattor comune nella codatorialità, è necessario che si proceda preventivamente all'iscrizione del contratto di rete nel Registro delle Imprese.

La tabella che segue riepiloga la gestione operativa dei dipendenti nell'ambito di un contratto di rete.

ISTITUTI	DISTACCO	CODATORIALITÀ
Assunzione	Assunzione da parte di una delle imprese retiste che si occuperà di tutti gli adempimenti previsti (comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro, consegna della dichiarazione di assunzione e registrazioni sul Libro Unico del Lavoro).	
Trattamento economico	Il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro che procede all'assunzione, anche nell'eventualità in cui il datore di lavoro sia una società cooperativa.	Il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro che procede all'assunzione, anche nell'eventualità in cui il datore di lavoro sia una società cooperativa.
	Le parti possono stabilire il rimborso al distaccante delle spese connesse al trattamento economico del lavoratore. Il rimborso può riguardare la retribuzione corrente (per il tempo lavorativo prestato in giorni, ore o mesi) nonché i ratei maturati (mensilità aggiuntive, Tfr ecc). Occorre prestare attenzione al fatto che il rimborso non può superare quanto effettivamente corrisposto al lavoratore dal datore di lavoro distaccante (Min. lav., circ.15.1.2004, n. 3) pena l'integrazione della fattispecie di somministrazione illecita.	Fermo restando il rispetto della contrattazione collettiva, il trattamento economico viene stabilito dalle parti nel contratto di rete.
Adempimenti contributivi e sicurezza	Gli adempimenti contributivi rimangono a carico del distaccante, mentre tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario, salvo l'obbligo del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli è distaccato.	I soggetti incaricati degli adempimenti sono individuati nel contratto di rete.
Gestione del rapporto	Il datore distaccante, con lettera di distacco, pone il lavoratore nella disponibilità degli altri retisti distaccatari.	La gestione del rapporto e l'esercizio dei poteri relativi sono definiti nel contratto di rete.
Potere di controllo e disciplinare	Ai retisti distaccatari sono attribuiti i poteri di conformazione e di controllo per il tempo di esecuzione delle attività.	Resta fermo che il potere direttivo può essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete (v. Min. Lav., circ. n. 35/2013).
Orario part time	Si ritiene possibile una prestazione resa dal lavoratore presso diversi soggetti retisti ogni giorno, oppure a giorni alterni, ovvero ancora con modalità "mista" (v. Cass. n. 7762/1996), naturalmente nei limiti di orario previsti dalla legge.	
Solidarietà	Eventuali omissioni afferenti al trattamento retributivo o contributivo espongono a responsabilità tutti i co-datori, a far data dalla messa "a fattor comune" dei lavoratori interessati. Trova, quindi, applicazione il principio generale della responsabilità solidale di cui all'art. 29, co. 2, d.lgs. n. 276/2003 (Inl, precisazioni circ. 29 marzo 2018, n. 7). L'accordo di rete potrebbe stabilire la regola della sussidiarietà, ossia la preventiva "escussione" del soggetto beneficiario della posizione, per esempio dell'impresa che ha usato in concreto il lavoratore per un certo periodo (ma una tale regola, di natura privatistica, non può essere opposta alla pubblica amministrazione).	

A completamento del quadro generale, il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, c.d. decreto Rilancio, con l'art. 43-bis ha introdotto il contratto di rete con "causale di solidarietà" limitata all'anno 2020 e poi prorogata a tutto il 2021 dall'art. 12 comma 1 del decreto-legge 31 dicembre 2020, n. 183. Con questo contratto è possibile che delle imprese appartenenti a settori dichiarati in crisi costituiscano una rete con lo scopo primario di salvaguardare i posti di lavoro dei propri dipendenti. Il MISE è intervenuto con circolare 2/V/2020 per

precisare che non tutte le imprese partecipanti alla rete solidale devono appartenere a filiere in crisi, in quanto ciò vanificherebbe lo scopo della rete medesima. A ben guardare, dunque, la finalità solidaristica si può aggiungere a quella ordinariamente prevista di crescita economica, e ciò potrà ottimizzare le sinergie tra una impresa capofila diventata "traino" e imprese meno strutturate che, in quanto tali, faticano maggiormente ad uscire dalla crisi. Con la costituzione di una rete tra imprese, e l'unione delle capacità di ciascuna, tutte ne

trarranno beneficio e tutte potranno affacciarsi sul mercato di settore più solide di prima.

**Odvec Crema*



LE AZIENDE ALLA PROVA DEL COVID-19: RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA A SUPPORTO DELLA GESTIONE DEL RISCHIO CONTAGIO

di Michele Delrio* e Mattia Sgarbarossa**

L'avvento della pandemia ha profondamente mutato le abitudini di vita di ciascuno, interferendo con particolare gravità nella sfera lavorativa.

Si è potuto sperimentare, nel corso degli ultimi mesi, come l'azienda non sia, come insegna il dettato codicistico, un mero "complesso dei beni organizzati dall'imprenditore per l'esercizio dell'impresa", bensì l'insieme dei beni e degli spazi, costituenti un vero e proprio contesto sociale, nel quale il singolo, lavorando, esprime una parte rilevante della propria personalità; personalità che, appunto, l'emergenza sanitaria ha compresso e stravolto ormai da molti mesi.

Non è un caso che le imprese più strutturate, che abbiano deciso di organizzare la propria azienda con un'attenzione particolare all'impatto sociale della stessa, abbiano ormai da anni adottato Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo e provveduto a nominare Organismi di Vigilanza per monitorarne l'efficacia e la concreta attuazione divenendo così *compliant*. *Compliant* non solo nei confronti delle normative di settore (sicurezza dei luoghi di lavoro e dell'ambiente, antiriciclaggio, anticorruzione e trasparenza, privacy etc.), ma soprattutto alle aspettative di tutti coloro che oggigiorno pretendono di relazionarsi (come lavoratori, fornitori, clienti, *stakeholders*) con imprese attente all'impatto sociale che l'azienda crea.

Compliant non solo per evitare, un domani, di incorrere nelle sanzioni che la legge prevede, oramai non più solo nei confronti del singolo – superato l'antico principio secondo cui *societas delinquere non potest* – bensì anche nei confronti dell'ente a vantaggio o a interesse del quale l'illecito è stato perpetrato da parte di un membro della stessa organizzazione; ma specialmente per dotarsi degli strumenti utili a gestire i rischi connessi all'operatività dell'azienda ed evitare, quindi, che quella

stessa operatività possa essere pregiudicata dal loro avveramento.

Non v'è chi non veda come la diffusione del virus Covid-19 abbia generato all'interno dell'azienda, quale luogo di socialità, il serio rischio di contagio, con grave pregiudizio alla salute non solo del lavoratore, ma anche della sua famiglia e dei suoi affetti.

Detto rischio di contagio non solo deve essere gestito dall'imprenditore al fine di salvaguardare l'operatività della propria azienda, evitando che il lavoratore contagiato possa dar seguito a un focolaio in un certo reparto produttivo o in un certo ufficio direzionale, bloccandone quindi l'operatività, ma deve essere altresì affrontato in ottemperanza ai doveri di solidarietà sociale, ai principi di tutela della salute, della sicurezza e della dignità dell'individuo, sanciti dalla nostra Costituzione agli articoli 2, 32 e 41.

Le imprese già meglio strutturate, che avessero prima dell'avvento della pandemia adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, hanno potuto contare, per la gestione di questo nuovo, inatteso rischio, sul supporto dei propri Organismi di Vigilanza.

Il focus sulla gestione del rischio contagio da Covid-19 è stato, negli scorsi mesi, e continua attualmente a essere, la principale preoccupazione dell'Organismo di Vigilanza, in particolare nella misura in cui, il contagio del lavoratore nel contesto aziendale, potrebbe far sorgere una responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300".

Come noto, l'art. 25 septies del d.lgs. 231/2001 prevede la responsabilità da reato dell'ente in caso di lesioni o morte con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

In particolare, si definisce lesione l'insorgenza di una malattia, nel corpo o nella mente, che sia eziologicamente connessa con la condotta

criminosa: nel caso di specie, l'omissione del datore di lavoro nel predisporre gli opportuni presidi previsti dal Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" nonché dall'art. 2087 del c.c..

Va da sé pertanto che la condotta del datore di lavoro, che ometta di assumere quei presidi necessari a scongiurare o comunque contenere la diffusione del morbo all'interno della propria azienda, potrebbe, in caso appunto di contagio di un lavoratore all'interno del contesto lavorativo, dar seguito anche a una responsabilità dell'ente stesso.

A maggior ragione, il Legislatore, all'art. 42 comma II d.l. 18/2020, ha disposto che, nei casi accertati di infezione da Coronavirus (SARS-CoV-2) in occasione di lavoro, il medico certificatore rediga il consueto certificato di infortunio e lo invii telematicamente all'Inail al fine di attuare le tutele proprie dei casi di infortunio sul lavoro.

Le linee guida dell'Inail, sul punto, sono chiare: *deve considerarsi causa violenta di infortunio sul lavoro anche l'azione di fattori microbici e virali che penetrando nell'organismo umano ne determinano l'alterazione dell'equilibrio anatomico-fisiologico, sempre che tale azione, pur se i suoi effetti si manifestino dopo un certo lasso di tempo, sia collegabile allo svolgimento di attività lavorativa* (Circolare Inail 23 novembre 1995 n. 74).

Se è vero che il riconoscimento dell'origine professionale del contagio si risolve nel giudizio di ragionevole probabilità dell'infezione nel contesto lavorativo (al di là di ogni diversa valutazione circa la riconducibilità del contagio – e quindi dell'evento lesione o morte - a una omissione del datore di lavoro), è altrettanto vero che l'assoluta mancanza o la manifesta inidoneità di ogni misura di contenimento e prevenzione della diffusione del morbo nel contesto aziendale non potrà di certo deporre a favore dell'imprenditore o dell'impresa, né in sede civile né in sede penale o amministrativa.

Da qui l'importanza del ruolo dell'Organismo di Vigilanza nel controllo circa l'adeguatezza

delle misure adottate dall'ente per garantire una efficace gestione del rischio di contagio; misure che ben sono state riassunte nei vari Protocolli Condivisi di Regolamentazione per il Contrasto e il Contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/Covid-19, sottoscritti dal Governo e dalle Parti Sociali: da ultimo, si rammenta il più recente del 6 aprile 2021.

I suddetti protocolli hanno previsto, come noto, un insieme di regole, impegni e misure, che hanno inciso anche profondamente sull'organizzazione aziendale, prevedendo ad esempio: specifici obblighi di informazione verso i dipendenti e chiunque entri nei locali aziendali; controlli all'ingresso in azienda, anche tramite misurazione della temperatura corporea; limitazioni all'accesso dei fornitori; pulizia e sanificazione, unitamente a stringenti precauzioni igieniche personali; impiego di idonei dispositivi di protezione individuale (DPI); limitazioni all'uso degli spazi comuni, quali mense, spogliatoi, aree ristoro; introduzione dello *smart working*, delle turnazioni, di piani di rimodulazione dei livelli di produzione; rafforzamento della sorveglianza sanitaria da parte del medico competente.

Insomma: un'incisione molto profonda nel tessuto organizzativo dell'azienda, che ha visto stravolto il proprio ordinario funzionamento e che, paradossalmente, per far fronte a un nuovo, inatteso rischio, si è vista costretta a fronteggiarne anche di nuovi. Si pensi, a mero titolo di esempio, alle questioni relative al trattamento dei dati personali delle persone fisiche che sono sorte come conseguenza delle misure di tracciamento, o dei rischi collegati alla sicurezza informatica che possono dipendere dall'uso, a volte disinvolto, a volte per necessità improvvisato, delle nuove tecnologie impiegate nel contesto di *smart working*.

Rispetto a tutti i suddetti aspetti, dovere dell'Organismo di Vigilanza è quello, ora più che mai, di svolgere con particolare cura il proprio ruolo al servizio dell'impresa. Ciò ha comportato il potenziamento dei flussi informativi aventi a oggetto

l'evolversi della situazione, sia dal punto di vista dei presidi implementati, sia dal punto di vista della gestione di eventuali casi di contagio: il mantenimento di una linea comunicativa costante tra Organismo di Vigilanza, Datore di Lavoro, eventuale Delegato alla Sicurezza e Responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP), si è rivelato un ottimo presidio del rischio, contribuendo a conservare alta l'attenzione e la consapevolezza di tutte le funzioni di garanzia.

Si aggiunga, come ulteriore strumento di prevenzione, l'istituzione dei Comitati aziendali per l'applicazione e la verifica del protocollo di regolamentazione, composti da Datore di Lavoro, Delegato alla Sicurezza, RSPP, Medico competente e Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), già previsti dai protocolli condivisi del 14 marzo e del 20 aprile 2020.

Detti Comitati, si sono nella pratica dimostrati un prezioso momento di confronto in azienda per mantenere focalizzata l'attenzione sulla corretta applicazione delle misure di prevenzione, sulle regole di comportamento e sulla verifica dell'efficacia delle stesse.

Non di meno, è sorto in molte realtà aziendali il bisogno di aggiornare il proprio Documento di valutazione rischi (DVR) a seguito del DPCM 24/10/2020 che, in attuazione della Direttiva (UE) 2020/379 del 03/06/2020, ha introdotto il SARS-CoV-2 nell'elenco degli agenti biologici di cui all'allegato III della Direttiva 2000/54/CE: in poche parole, è emersa per molte aziende, che mai avevano dovuto gestire il rischio di esposizione ad agenti biologici sul luogo di lavoro, la necessità di prendere coscienza della situazione pandemica e di assumere le conseguenti contromisure.

È noto a tutti come il DVR sia forse il primo, fondamentale adempimento del Datore di Lavoro nell'ambito della salute e della sicurezza sul lavoro. Mai sarà abbastanza ribadire come costui sia tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, tutte le misure che, in base alla natura del lavoro, all'esperienza e alla tecnica, sono indispensabili per

proteggere l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori. Per questa ragione, l'aggiornamento è risultato per molte realtà (quasi tutte) assolutamente imprescindibile. Nella pratica, per la nostra esperienza, alla valutazione del nuovo rischio sono state associate le misure dei Protocolli anti-contagio adottati a livello aziendale, assunti quali allegati allo stesso DVR, in un'ottica certamente di semplificazione delle incombenze documentali, ma che di certo non ha comportato una menomazione del presidio, nella misura in cui di tali regole sia stata data ampia diffusione e conoscenza tra i lavoratori.

Analisi del rischio, misure di prevenzione, informazione e formazione, sono tre elementi fondamentali nella gestione di un sistema di compliance aziendale volto alla minimizzazione dei rischi di commissione, non tanto di condotte delittuose in senso stretto, ma di tutti i comportamenti in senso lato devianti rispetto agli obiettivi di gestione dell'impresa, che vuole tenere in alta considerazione l'impatto della propria attività sul contesto sociale in cui opera.

E quale miglior prova di impegno si potrebbe affrontare se non quella di confrontarsi al meglio con la gestione di un'emergenza sanitaria che, se trascurata, potrebbe compromettere non solo la produttività dell'azienda, ma anche l'integrità dei lavoratori, delle loro famiglie, della comunità intera?

In conclusione, non si può che constatare come l'Organismo di Vigilanza, in tale contesto, abbia visto rafforzato il proprio ruolo, costituendosi, in ragione delle proprie competenze nella gestione del rischio e delle proprie funzioni di vigilanza, quale punto di riferimento dell'imprenditore anche nella gestione dell'emergenza Covid-19.

**Avvocato in Reggio Emilia*

*** Praticante Ordine forense di Reggio Emilia*

ILLEGITTIMA SOSPENSIONE IN CASSA INTEGRAZIONE E DEMANSIONAMENTO: QUALI I DANNI RISARCIBILI?

di Giada Rossi*

Da oltre un anno il mondo produttivo e del lavoro è stato oggetto di misure eccezionali, fra le quali spicca il reiterato e perdurante divieto, per imprese di ogni area, tipologia e dimensione, di recedere dai rapporti di lavoro per motivo oggettivo, ovverosia ragioni economiche, produttive e/o organizzative.

A fronte di tale misura straordinaria, è stata estesa, pressoché a tutti i datori di lavoro, la facoltà di accedere agli ammortizzatori sociali, in deroga ai criteri e ai requisiti della cassa integrazione.

Il forte calo di domanda nel mercato, la contrazione di fatturato e di lavoro, le chiusure forzate o “a singhiozzo” hanno infatti obbligato un numero sempre crescente di aziende a ricorrere alla cosiddetta Cassa Covid e/o a riorganizzare le attività, anche ricorrendo a mutamenti di mansioni del personale dipendente.

In siffatto contesto le scelte imprenditoriali non si sono sempre rivelate in linea con i precetti normativi e i principi giuslavoristici, tanto in tema di mansioni che di accesso alla cassa integrazione.

Risulta pertanto di estremo interesse ed attualità la pronuncia che la Suprema Corte ha reso in data 28 settembre 2020 (ordinanza num. 20466/2020), nel caso di una lavoratrice che aveva agito giudizialmente contro il proprio datore di lavoro lamentando un danno alla professionalità per demansionamento nonché l'inosservanza dei criteri di rotazione in costanza di cassa integrazione, chiedendo dunque, in aggiunta, il relativo risarcimento.

Ripercorrendo l'iter giudiziale: il Tribunale di Milano, adito dalla lavoratrice, accertava in primo grado entrambe le condotte censurate, ovverosia l'illegittima sospensione in cassa integrazione in spregio al criterio della rotazione fra il personale dipendente fungibile e, per i (breve) periodi di servizio prestato, il demansionamento, concretizzandosi nel caso di specie nell'assenza di mansioni da espletare, stante l'intervenuta riassegnazione

ad altri colleghi delle attività dapprima svolte dalla ricorrente.

Il Giudice di prime cure condannava, per la violazione del principio di rotazione della cassa integrazione, la datrice di lavoro al pagamento delle differenze retributive, calcolate sulla differenza fra lo stipendio mensile e quanto di fatto percepito durante il periodo di cassa integrazione. In aggiunta, a seguito dell'accertato demansionamento, condannava altresì l'impresa al risarcimento del danno alla professionalità.

La datrice di lavoro impugnava la predetta sentenza e la Corte d'Appello di Milano riformava parzialmente la pronuncia: ferma la condanna al pagamento delle differenze retributive per l'illegittima sospensione in cassa integrazione, rigettava invece la domanda attorea afferente al risarcimento del danno da demansionamento, con conseguente condanna della lavoratrice alla restituzione di quanto percepito a tale titolo in forza della pronuncia di primo grado.

Ed invero, considerata l'esiguità delle giornate di lavoro prestato, quindi il ridotto periodo in cui il lamentato demansionamento si era concretamente verificato, la Corte d'Appello considerava già ristorato, mediante il riconoscimento delle differenze retributive, il danno conseguente al patito demansionamento; giudicava dunque assorbito nell'indennizzo per violazione dei criteri di rotazione in cassa integrazione anche il danno da dequalificazione professionale.

A seguito dell'avvenuta riforma della sentenza de qua, la lavoratrice ricorreva per Cassazione.

Onde a pieno comprendere le argomentazioni esposte dalla Suprema Corte, giova preliminarmente soffermarsi sui differenziati regimi di tutela delle fattispecie esaminate.

La disciplina degli ammortizzatori sociali prevede generalmente la stipulazione di un accordo con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, nel quale vengono regolamentati gli aspetti normativi ed economici, nonché eventuali criteri di scelta e di rotazione del personale coinvolto nel programma di integrazione salariale.

Un'eccezione è stata tuttavia prevista per la cosiddetta Cassa emergenziale Covid, ove, fermi gli obblighi di comunicazione preventiva alle organizzazioni sindacali e di esame congiunto, è stato consentito l'accesso agli ammortizzatori sociali anche in assenza di un verbale di accordo. Nonostante tale deroga, non possono essere trascurati i consolidati principi giurisprudenziali, che prevengono in ogni caso l'individuazione di criteri oggettivi, razionali e coerenti con le finalità del trattamento di integrazione salariale, nonché il fermo rispetto dei principi di non discriminazione, di correttezza e buona fede nei confronti dei lavoratori coinvolti.

Ne consegue che, per i periodi di illegittima sospensione dalla mansione in violazione dei criteri di rotazione della cassa integrazione, il prestatore di lavoro, avendo subito un ingiusto danno economico, ha il diritto di ottenere un indennizzo economico, nello specifico pari alla differenza fra quanto spettante a titolo di retribuzione e quanto effettivamente percepito a titolo di indennità di cassa.

Diversi invece i presupposti e i riflessi del demansionamento, ovverosia dei casi di assegnazione a mansioni inferiori, in violazione degli artt. 2103 c.c. e dell'art. 13 Statuto dei Lavoratori, oppure di completa inattività, come nel caso che ci occupa.

Trattasi in concreto di condotta pregiudizievole foriera di danni di natura patrimoniale, fra i quali si possono menzionare la perdita di professionalità, di potenzialità occupazionali, di chance, ma anche di danni di natura non patrimoniale, suscettibili di valutazione e risarcimento anche in via equitativa, per la lesione della personalità morale e della dignità del lavoratore, diritti inviolabili di cui agli artt. 2, 4 e 32 della carta costituzionale, la cui lesione si traduce nella compromissione delle aspettative di sviluppo della personalità nell'ambito della formazione sociale costituita dall'impresa. Non si trascuri inoltre che sovente, ad un illegittimo demansionamento, possono conseguire altresì danni alla salute, sempre da ricondursi nell'alveo del danno non patrimoniale, per l'insorgere di patologie quali stress o sindromi depressive, con gravi

ripercussioni sulla vita extra-lavorativa della persona.

Chiariti i diversi parametri risarcitori e i differenti diritti sottesi, si rimanda a ciò che in dottrina viene definita la *tutela differenziata dei crediti in ragione del loro rilievo socio economico*, ben esplicita nella parte motiva dell'ordinanza della Suprema Corte in commento.

Detta tutela si estrinseca in disposizioni a protezione del lavoratore, sia processuali sia di diritto sostanziale, fra cui quelle a garanzia della "persona", ossia a riconoscimento dei diritti a copertura costituzionale, come il diritto alla salute e alla dignità personale del lavoratore. Di particolare rilevanza l'art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

In virtù di quanto sopra, la Suprema Corte ha ritenuto non sovrapponibili i piani risarcitori da illegittima sospensione in cassa integrazione e da lesione alla professionalità conseguente al demansionamento; il primo, infatti, da ristorarsi mediante il pagamento delle differenze retributive; il secondo, lesivo del diritto all'estrinsecazione della personalità e della professionalità, indi della dignità del lavoratore, foriero di danni patrimoniali e non patrimoniali, questi ultimi da determinarsi secondo valutazione equitativa, anche mediante ricorso a prova presuntiva.

In esito a quanto sopra, con l'ordinanza in commento, la pronuncia della Corte d'Appello viene cassata con rinvio ad altro giudice, in quanto *non è predicabile un principio, quale quello affermato dalla Corte distrettuale, in base al quale l'accertamento di un diritto scaturito dalla violazione di una norma possa assorbire anche quello derivante dalla violazione di altro precetto normativo*.

Di questo importante monito si dovrà dunque far tesoro nei futuri mesi, in cui permarranno in vigore le norme straordinarie in tema di divieto licenziamento e accesso alla cassa integrazione, auspicando che quanto prima il lavoro e il mondo produttivo vedano la ripresa tanto sperata.

* *Avvocato in Milano*

TIROCINIO CURRICULARE

di Stefano Lapponi*

Il tirocinio curriculare è finalizzato al completamento del processo di istruzione e apprendimento del tirocinante attraverso l'alternanza scuola-lavoro ed espletato all'interno di specifici piani di studio delle Università o degli Istituti Scolastici.

È uno **stage incluso in un percorso di formazione**, ad esempio nell'ambito di un piano di studi universitari o scolastici. Lo studente svolge il tirocinio **presso una struttura, generalmente un'azienda, convenzionata con l'Università o con la scuola**, per acquisire un primo contatto con il mondo del lavoro e generalmente **per ottenere crediti formativi** a completamento del proprio percorso. Lo stage curriculare può essere obbligatorio o facoltativo (a seconda dell'istituto o del corso di studi) e generalmente viene svolto secondo le indicazioni del piano didattico. Per ogni tirocinio curriculare svolto in università viene riconosciuto solitamente un numero di crediti formativi universitari (CFU), finalizzati al completamento del piano di studi.

Il tirocinio (o stage) non rappresenta un rapporto di lavoro e costituisce invece una metodologia formativa e una misura di politica attiva per l'orientamento, l'inserimento e il reinserimento lavorativo. Il tirocinante ha così modo di raggiungere gli obiettivi di apprendimento specifici del percorso di istruzione che sta svolgendo o terminando.

Il tirocinio curriculare si distingue dal tirocinio extra-curriculare per gli obiettivi che specificatamente persegue:

- il tirocinio extracurriculare ha come obiettivo finale l'inserimento nel modo del lavoro dello stagista;
- il tirocinio curriculare persegue l'obiettivo di perfezionare il processo di formazione e apprendimento con conseguente sviluppo delle conoscenze dello stagista.

Il tirocinio curriculare, considerati gli obiettivi perseguiti, muove la propria disciplina all'interno dei regolamenti di Istituto o di Ateneo, mentre il tirocinio extracurriculare è

disciplinato da leggi e regolamenti Regionali.

I tirocini curriculari sono generalmente disciplinati dai regolamenti di istituto o di ateneo e promossi da università, scuole o enti di formazione accreditati.

Presupposto per l'attivazione del tirocinio curriculare è l'iscrizione ad un corso di studio scolastico o universitario rivolto specificatamente a studenti.

Le strutture ospitanti gli stage curriculari sono convenzionate con Istituti Didattici.

Per attivare uno stage curriculare, l'ente promotore (l'università, l'istituto di formazione o l'ente autorizzato) è tenuto a stipulare con il soggetto ospitante una convenzione, che contiene i dati legali relativi ai due soggetti e le indicazioni generali che regolano lo stage.

La convenzione dovrà essere corredata da un progetto formativo, in cui sono contenuti i dettagli relativi al percorso in azienda dello stagista:

- data di inizio;
- durata;
- sede di svolgimento;
- orari;
- indennità se prevista;
- mansioni;
- obiettivi e attività.

Il soggetto ospitante, se non coincidente, è strettamente collegato con gli istituti scolastici e/o universitari; alcun collegamento del genere insiste invece per lo stage extracurriculare che può essere svolto sia durante che dopo gli studi da qualsiasi soggetto senza vincoli di età come ad esempio, un soggetto disoccupato o inoccupato.

Nello specifico:

- il tirocinio curriculare non prevede un obbligo di durata purché rientrante nel periodo del corso di studio dello studente, salvo specifiche indicazioni del piano di studi;
- il tirocinio non comporta alcuna erogazione di retribuzione;
- il tirocinio non comporta alcun obbligo di comunicazione al Centro per l'impiego da parte della struttura ospitante.

Al termine del periodo di tirocinio, la formazione viene certificata convertendo la medesima in crediti formativi che potranno essere fatti valere per il completamento del corso di studi intrapreso dal tirocinante.

Per il tirocinio curriculare non sussiste alcun obbligo di **natura previdenziale Inps** in quanto il tirocinio non configura un rapporto di lavoro.

L'istituto scolastico o universitario **deve garantire la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro** nonché per la responsabilità civile, fruendo dei servizi assicurativi di idonea compagnia di assicurazione. La copertura assicurativa dovrà comprendere ogni attività svolta dal tirocinante e pertanto anche quella espletata al di fuori del soggetto ospitante e rientrante negli obiettivi del tirocinio.



TIROCINIO CURRICULARE	
Cosa significa	<p>Stage incluso in un percorso di formazione, ad esempio nell'ambito di un piano di studi universitari o scolastici. Lo studente svolge il tirocinio presso una struttura, generalmente un'azienda, convenzionata con l'Università o con la scuola.</p> <p>Lo stage curriculare può essere obbligatorio o facoltativo.</p> <p>Viene svolto secondo le indicazioni del piano didattico.</p> <p>Per ogni tirocinio curriculare svolto in università viene riconosciuto solitamente un numero di crediti formativi universitari (CFU), finalizzati al completamento del piano di studi.</p>
Normativa del tirocinio curriculare	<p>I tirocini curricolari sono generalmente disciplinati dai Regolamenti di istituto o di ateneo e promossi da università, scuole o enti di formazione accreditati.</p> <p>Le Linee Guida Nazionali e le normative regionali di stage che derivano dal recepimento delle stesse da parte delle singole regioni, invece, si applicano esclusivamente ai tirocini extracurricolari.</p>
Obiettivi	<p>Il tirocinio (o stage) non rappresenta un rapporto di lavoro e costituisce invece una metodologia formativa e una misura di politica attiva per l'orientamento, l'inserimento e il reinserimento lavorativo.</p> <p>Il tirocinante ha modo di raggiungere gli obiettivi di apprendimento specifici del percorso di istruzione che sta svolgendo o terminando.</p> <p>Utile per acquisire un primo contatto con il mondo del lavoro e generalmente per ottenere crediti formativi a completamento del proprio percorso.</p>
Indennità del tirocinio curriculare	<p>Il tirocinio curriculare primariamente finalizzato all'apprendimento dello stagista, tramite l'inserimento in una sorta di alternanza scuola-lavoro, non prevede un'indennità di partecipazione.</p>
Ente promotore di un tirocinio curriculare	<p>L'attivazione di un tirocinio curriculare è generalmente di competenza dell'istituto di formazione o ateneo presso il quale risulta iscritto il tirocinante.</p> <p>Può anche essere attivato da un ente promotore in possesso dei requisiti, previa autorizzazione della scuola o dell'università presso cui lo stagista sta studiando.</p>
Requisiti del tirocinante	<p>Lo stagista deve essere regolarmente iscritto a un percorso di studi.</p> <p>Non esistono altri requisiti specifici, se non definiti dai regolamenti di istituto o di ateneo</p>
Contratto del tirocinio curriculare	<p>Per attivare uno stage curriculare, l'ente promotore (l'università, l'istituto di formazione o l'ente autorizzato) è tenuto a stipulare con il soggetto ospitante una convenzione, che contiene i dati legali relativi ai due soggetti e le indicazioni generali che regolano lo stage.</p> <p>La convenzione dovrà essere corredata da un progetto formativo, in cui sono contenuti i dettagli relativi al percorso in azienda dello stagista.</p>
Durata di un tirocinio curriculare	<p>Un tirocinio curriculare segue generalmente i seguenti limiti di durata massima:</p> <ul style="list-style-type: none"> • non oltre 12 mesi per gli studenti universitari (inclusi gli iscritti a corsi di diploma universitario), dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione (anche post-secondari e non universitari), fino a 18 mesi dopo il termine degli studi; • non oltre 24 mesi per soggetti portatori di handicap, ferma restando la condizione di studente. <p>La durata minima di uno stage curriculare viene invece stabilita dai regolamenti dei singoli istituti o dei corsi di laurea, in relazione al tempo necessario per il conseguimento di crediti formativi.</p> <p>È prevista la possibilità di prorogare il tirocinio curriculare, a discrezione dell'azienda oppure dell'istituto o dell'ateneo (ma sempre previo accordo tra i due soggetti).</p>
Comunicazioni obbligatorie per i tirocini curricolari	<p>Diversamente da quanto previsto per i tirocini extracurricolari, per cui è necessario effettuare le comunicazioni telematiche di avvio stage, proroghe e cessazioni anticipate, per gli stage curricolari non vige l'obbligo di effettuare le COB.</p>

IL RECESSO PER MANCATO SUPERAMENTO DEL PERIODO DI PROVA IN TEMPO DI PANDEMIA: CASI DI NULLITÀ PER VIOLAZIONE DEL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI SECONDO I TRIBUNALI DI ROMA E MILANO.

di Paolo Galbusera e Andrea Ottolina*

Il **patto di prova**, normato dall'art. 2096 cod. civ. e dalla contrattazione collettiva, è una clausola che può essere apposta al contratto di lavoro, con la quale si subordina il carattere definitivo dell'assunzione al superamento di un periodo, espressamente risultante da atto scritto, durante il quale entrambe le parti possono valutare il proprio interesse alla prosecuzione del rapporto e, in caso negativo, hanno la facoltà di recedere dal contratto stesso, senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva.

Come ampiamente precisato dalla giurisprudenza, per quanto riguarda il recesso del datore di lavoro nel corso o all'esito del periodo di prova, esso, diversamente da quanto richiesto per le altre tipologie di licenziamento assoggettate alla legge 15 luglio 1966, n. 604 "Norme sui licenziamenti individuali", non prevede alcun onere di giustificazione, se non, appunto, il mancato superamento della prova.

Proprio per la sua **natura discrezionale**, è pacifico che il licenziamento per mancato superamento del periodo di prova non rientra nell'ambito del **blocco dei licenziamenti** attualmente in essere e introdotto ormai più di un anno fa dalla normativa emergenziale (art. 46 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 "Misure di potenziamento del Servizio

sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" e successive proroghe). Detto blocco, infatti, riguarda espressamente i **licenziamenti per giustificato motivo oggettivo** rientranti nell'ambito dell'art. 3 legge 604/1966, cioè quei licenziamenti, altresì detti economici, motivati da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Con due recentissime decisioni, tuttavia, i Tribunali del Lavoro di Roma e Milano hanno avuto modo di dichiarare la nullità di alcuni recessi per mancato superamento del periodo di prova, proprio perché intimati in violazione del blocco dei licenziamenti in essere. Stiamo parlando, nello specifico, della sentenza del **Tribunale di Milano, Giudice del Lavoro la Dr.ssa Colosimo, del 5 febbraio 2021** e di quella del **Tribunale di Roma, Giudice del Lavoro il Dr. Coco, del 25 marzo 2021**.

In entrambe le sentenze, i Giudici, dopo aver esaminato le circostanze di fatto, hanno ritenuta raggiunta la prova del fatto che i recessi in questione, pur essendo formalmente motivati dal mancato superamento del periodo di prova, erano in realtà stati intimati per ragioni economiche connesse alla pandemia in atto.

Il caso oggetto della sentenza del Tribunale di Milano riguardava cinque lavoratori, assunti tra gennaio e febbraio 2020, e tutti licenziati l'11.03.2020 per asserito mancato superamento del periodo di prova contrattualmente previsto.

Nel corso della causa era emerso che, oltre ai cinque ricorrenti, nello stesso mese di marzo 2020 la datrice di lavoro aveva licenziato per mancato superamento del periodo di prova altri tredici lavoratori, tutti assegnati a progetti differenti e in diverse realtà territoriali. Ebbene, secondo il Giudice milanese, considerate le tempistiche, le modalità e le forme dell'agire del datore di lavoro, questi, nell'apparente esercizio di una legittima facoltà di legge, aveva in realtà utilizzato lo strumento del licenziamento per mancato superamento del periodo di prova per recedere, con effetto immediato, da una molteplicità di rapporti di lavoro appena formalizzati per prestazioni di cui, a causa delle misure adottate dal Governo per il contenimento della pandemia in atto, non avrebbe potuto beneficiare.

Il caso oggetto della sentenza del Tribunale di Roma, invece, riguardava una lavoratrice assunta in data 1 marzo 2020 per svolgere mansioni di Hotel Manager presso una struttura alberghiera che, a seguito dell'insorgere dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, era stata costretta a chiudere al pubblico il successivo 11 marzo. In conseguenza di ciò, la datrice di lavoro aveva comunicato a tutti i propri dipendenti, compresa la ricorrente, l'attivazione in loro favore del Fondo di integrazione salariale a far data dal 16 marzo 2020. La lavoratrice in questione, tuttavia, non poteva accedere al FIS, in quanto assunta dopo il 23 febbraio 2020, e pertanto veniva inizialmente posta in smart working e quindi, in data 16 aprile 2020, veniva licenziata con la motivazione del mancato superamento del periodo di prova.

Anche in questo caso, come in quello di



EBi ASP
Ente Bilaterale Autonomo Settore Privato

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

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

Milano, il Giudice del Lavoro di Roma ha ritenuto che, alla luce delle circostanze di fatto, la risoluzione del rapporto di lavoro non fosse stata in realtà determinata da motivi legati all'espletamento della prova, bensì da ragioni di natura economica, essendosi trovata la datrice di lavoro nella necessità di eliminare una posizione di lavoro divenuta troppo onerosa e sostanzialmente inutilizzabile a causa della pandemia in corso, come era stato peraltro confermato dall'iniziale volontà di includere a lavoratrice nel FIS a zero ore.

Entrambi i Giudici, sulla base di indizi considerati gravi, precisi e concordanti, hanno quindi ricondotto i recessi in questione a motivazioni di carattere economico e ne hanno di conseguenza dichiarato la nullità, ai sensi del combinato disposto degli artt. 1418, 1344 e 1345 cod. civ., in quanto intimati con l'illecita finalità di eludere una norma imperativa, nello specifico il blocco dei licenziamenti introdotto dal d.l. 18/2020.

Alla luce dei principi fissati dalle due sentenze qui esaminate, emerge senza dubbio la necessità da parte dei datori di lavoro di considerare attentamente, in tempi di pandemia, la decisione di procedere con un licenziamento per mancato superamento del periodo di prova. Se è vero che, come ricordato sopra, tale tipologia di recesso ha natura discrezionale e che addirittura alcune interpretazioni giurisprudenziali ritengono che la valutazione della convenienza anche economica del rapporto sia coerente con le finalità del patto di prova (cfr. Cassazione sent. n. 402/1998; Corte d'Appello di Milano sent. del 27.05.2003), **nell'attuale periodo di vigenza del blocco dei licenziamenti** è quanto mai opportuno esaminare attentamente tutte le circostanze di fatto, in modo da assicurarsi che le ragioni del recesso siano effettivamente connesse all'espletamento della prova e non possano invece essere ricondotte a motivi di natura economica e/o riorganizzativa.

* *Avvocato in Milano - Galbusera & Partners*

STRESS ACUTO E STRESS CRONICO

di Nicoletta Torre Casnedi*

La percezione che abbiamo di un qualsiasi rischio, influenza direttamente la possibilità che abbiamo di poterlo gestire e conseguentemente di poterne tutelare.

Affinché i comportamenti che attuiamo a partire da questa percezione possano essere il più possibile efficaci in termini di prevenzione e protezione e non basati squisitamente sui vantaggi o gli svantaggi che ci procurano nell'immediato, è necessario intraprendere un percorso di informazione, ma soprattutto **sensibilizzazione**.

Nella prima tappa del nostro percorso relativo al tema "Rischio Stress Lavoro Correlato", abbiamo sottolineato come generalmente possediamo delle nozioni parziali e non completamente corrette su cosa lo STRESS sia.

Il primo punto che è stato fondamentale chiarire è che lo **STRESS È UN PROCESSO NEUTRO**, è la risposta del nostro organismo a situazioni e sfide vissute da noi come perturbanti lo stato di omeostasi all'interno della nostra zona di comfort, sia che queste siano percepite equilibrate o che siano percepite sproporzionate alle nostre capacità di risposta.

Nel caso in cui queste sollecitazioni siano percepite come gestibili e positive si parla di EUstress (stress buono/incentivante), viceversa nel caso in cui siano percepite come eccessive o disfunzionali si parla di DISTRESS (stress distruttivo/cattivo).

Due ulteriori importanti variabili che definiscono come il nostro organismo potrà rispondere a queste sollecitazioni sono l'INTENSITÀ e la DURATA dell'evento stressogeno.

Possiamo pertanto parlare di STRESS ACUTO e STRESS CRONICO

Nello stress acuto le reazioni individuali sono tendenzialmente universali e pertanto simili tra le varie persone; nello stress cronico, viceversa, le manifestazioni sono estremamente soggettive e variano a seconda delle predisposizioni individuali e dello stile di vita adottato.

TIPOLOGIA DI STRESS	ATTIVAZIONI PSICOFISIOLOGICHE (SINTOMI)
<p>STRESS ACUTO</p> <p>Viene sperimentato di fronte a emergenze o a grandi eventi improvvisi: il nostro organismo si attiva per affrontare la sfida, vengono messe in campo tutte le energie al massimo della potenza, ma la durata dello «sforzo» è limitata nel tempo.</p>	<p>Nella fase di reazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> alterazioni respiratorie (iperventilazione, apnee) tensione muscolare (irrigidimento delle mandibole, della schiena, iperattività degli arti) aumento della pressione e del battito cardiaco, e palpitazioni <p>Nella fase di disattivazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> estremità fredde capogiri problemi gastrointestinali
<p>STRESS CRONICO</p> <p>Viene sperimentato in situazioni che percepiamo non proporzionate rispetto alle nostre capacità di risposta e che tendono a perdurare nel tempo. Lo stress cronico se non correttamente gestito può costituire un rischio per la salute.</p>	<p>L'esposizione continuativa a stimoli ambientali non ideali per il nostro organismo può portare all'insorgere di:</p> <ul style="list-style-type: none"> abbassamento delle difese immunitarie alterazioni dell'umore: ansia, irritabilità, flessione del tono dell'umore affaticamento cognitivo (calo di attenzione, memoria, concentrazione) alterazione del ritmo sonno veglia alterazioni nelle abitudini alimentari (disturbi gastrointestinali (colon irritabile, ulcera gastrica etc.) malattie della pelle (acne, eczema, psoriasi) disturbi cardiocircolatori

Possiamo a questo punto affermare che, quando intendiamo parlare di nocività dello stress, dovremmo avere ben chiaro che ci stiamo riferendo a ciò che scientificamente viene definito DISTRESS CRONICO, ovvero la percezione continuativa nel tempo di dovere fare fronte a delle stimolazioni ambientali non proporzionate alle nostre capacità di risposta.

Per poter gestire gli effetti del distress cronico è importante sviluppare una sana curiosità verso se stessi, per poter elaborare delle strategie di gestione degli effetti osservati sulla propria salute.

Ribadiamo che non è possibile eliminare lo stress dalla nostra vita, ma è sicuramente possibile sviluppare le competenze per gestirlo.

Il prossimo importante passo sarà quello di comprendere quando e come lo stress possa evolvere in distress e come questo possa avere effetti sul nostro benessere.

** Psicologo della salute organizzativa e psicoterapeuta in Milano*



ROSSIGNOL

www.rossignol.com



Rassegna di giurisprudenza

DIVIETO DI LICENZIAMENTO ANCHE PER IL DIRIGENTE

*di Bernardina Calafiori e Simone Brusa**

Ordinanza tribunale di Roma, 26 febbraio 2021

Massima: Il divieto transitorio dei licenziamenti individuali riconducibili ad esigenze economiche e organizzative aziendali previsto dalla normativa emergenziale si applica anche al rapporto di lavoro dei dirigenti.

Un dirigente veniva licenziato per giustificato motivo oggettivo con lettera datata 23 luglio 2020 per soppressione del ruolo aziendale di Credit Manager, in conseguenza alla soppressione della posizione decisa dal datore di lavoro nel quadro di una riorganizzazione interna dovuta al calo dell'attività aziendale determinato dalla pandemia.

Il dirigente impugnava il licenziamento, asserendo che il recesso datoriale fosse nullo per violazione del divieto dei licenziamenti individuali per motivo oggettivo introdotto, in ragione dell'emergenza pandemica, dall'art. 46 del Decreto Cura Italia (d.l. n. 18/2020) e prorogato dall'art. 80 del Decreto Rilancio (d.l. n. 34/2020).

Il dirigente chiedeva pertanto la reintegrazione sul posto di lavoro ai sensi dell'art. 18, comma 1 della legge n. 300/1970, oltre al pagamento delle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento alla data della reintegra.

In subordine, il dirigente contestava le ragioni oggettive su cui era stato fondato il licenziamento e, su tali presupposti, chiedeva la tutela risarcitoria prevista dal Ccn Dirigenti Terziario.

La Società rimaneva contumace (e non è escluso che ciò abbia in qualche modo inciso sull'esito della causa).

Il Giudice romano esaminava in primo luogo la domanda principale basata sulla normativa del c.d. "blocco dei licenziamenti".

La norma in questione (art. 80 del d.l. n. 34/2020) prevedeva (e, in modo analogo, prevede la normativa ancora oggi in vigore) che *"Sino alla scadenza del suddetto termine, il*

datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604".

Lo specifico riferimento alla legge n. 604/1966 aveva portato alcuni lettori ad escludere i dirigenti dai destinatari del "blocco" in quanto la legge n. 604/1966, all'art. 10, prevede l'applicazione di tale normativa solo ai *"prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di impiegato e di operaio"*.

Diversa è stata invece l'interpretazione del Giudice romano secondo cui una simile esclusione dei dirigenti dal "blocco" sarebbe irragionevole ai sensi dell'art. 3 della Costituzione (sulla base della ratio della norma per cui l'esigenza di evitare che *"il danno pandemico si scarichi sistematicamente ed automaticamente sui lavoratori"* sarebbe comune anche ai dirigenti).

A tale primo ragionamento, il Tribunale affianca l'osservazione per cui l'interpretazione letterale sarebbe ulteriormente irragionevole in quanto escluderebbe i dirigenti dal "blocco" dei licenziamenti individuali, quando la medesima normativa emergenziale comprende gli stessi nel novero dei lavoratori che non possono essere licenziati mediante licenziamento collettivo.

Infine, il Giudice romano prova a superare anche il richiamo specifico all'art. 3 della legge n. 604/1966 affermando che tale riferimento mirerebbe *"ad identificare la natura della ragione impassibile di essere posta a fondamento del recesso, e non a delimitare l'ambito soggettivo di applicazione del divieto"*.

Alla luce di tali osservazioni, il Giudice ha ritenuto il licenziamento nullo per contrasto con il divieto dei licenziamenti introdotto dalla normativa emergenziale di contenimento dell'emergenza sanitaria da Covid-19, e ha, quindi, disposto la reintegrazione del dirigente, unitamente al risarcimento della retribuzione dal licenziamento alla reintegrazione.

NON SI QUALIFICA COME “INSUBORDINAZIONE GRAVE” L’ACCESSO DEL DIPENDENTE TRAMITE CREDENZIALI POSSEDUTE IN MODO LEGITTIMO A FILE NON PROTETTI DELLA SOCIETÀ

di Bernardina Calafiori e Michele Pellegatta*

Un istituto bancario licenziava per giusta causa una propria dipendente per aver effettuato un accesso ad una cartella di documenti riservati senza alcuna autorizzazione.

Il Tribunale di Velletri e, successivamente, la Corte d’appello di Roma dichiaravano l’illegittimità del licenziamento intimato.

La Corte di merito rilevava come: *“effettivamente i comportamenti contestati dalla Banca attenevano al «trattamento ed al possesso di dati molto rilevanti della Banca, che esulavano dalle mansioni della dipendente» ed «all’accesso ai medesimi mediante propri user id e password per mezzo di collegamento con la cartella segreteria generale senza aver avuto all’uopo alcuna autorizzazione». Tuttavia la Banca, nel caso di specie, “non aveva contestato alcun uso indebito di detti dati” di talché si trattava “di condotte che presentano una connotazione di pericolo soltanto «iniziale» [...] e come tali inidonee a giustificare la massima sanzione espulsiva”.*

La banca promuoveva ricorso per cassazione avverso tale pronuncia.

La Suprema Corte, con la recente sentenza n. 8957 pubblicata in data 31 marzo 2021, ha rigettato il ricorso dell’istituto.

La sentenza in commento conferma l’iter argomentativo del Collegio territoriale laddove ha affermato che **“non può essere ritenuta grave forma di insubordinazione l’accesso a quei files, non seguito da indebito uso degli stessi considerato che l’user id e password – pacificamente posseduti in modo legittimo dalla dipendente – comunque le consentivano – sul piano tecnologico e informatico – l’accesso a quei files che dunque non erano protetti”**. Da ciò conseguiva che **“l’insubordinazione manifestata dalla dipendente è stata di grado minimo, considerando che all’ordine di servizio della banca”** di non accedere ai files **“non aveva fatto seguito da parte della banca l’adozione di un accorgimento tecnologico (certamente possibile, secondo massime di comune esperienza) per impedire alla dipendente l’accesso a quei files mediante i suoi legittimi user id e password”**.

La pronuncia richiama inoltre alcuni propri precedenti (fra cui, *ex multis*, Cass. 25608/2014) e afferma come **“il licenziamento disciplinare è giustificato nel caso in cui i fatti attribuiti al lavoratore rivestano il carattere di grave violazione di obblighi del rapporto di lavoro, tali**

da ledere irrimediabilmente l’elemento fiduciario, il giudice di merito deve valutare gli aspetti concreti che attengono principalmente alla natura del rapporto di lavoro, alla posizione delle parti, al nocumento arrecato, alla portata soggettiva dei fatti, ai motivi ed all’intensità dell’elemento intenzionale o di quello colposo”.

A tali principi si era attenuta la Corte d’appello che **“ha tratto le conseguenze logico-giuridiche in termini di proporzionalità tra fatto commesso e sanzione irrogata”** laddove ha rilevato **“la condotta della lavoratrice non fosse così grave da compromettere il vincolo fiduciario in modo tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro o da mettere in dubbio la futura correttezza dell’adempimento da parte della stessa”**.

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



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



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

SELLA2BUSINESS

L'offerta digitale completa per il tuo business



STARTER KIT



CASH



FUNDING



PER I GRANDI
PROGETTI



SUPPORTO
ALL'INNOVAZIONE



COPERTURA
ASSICURATIVA

Vai in Succursale o prenota un appuntamento su sella.it

Sella

OFFERTA VALIDA FINO AL 31/12/2018

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale.

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

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

sella.it



INDICE

ARTICOLO	PAG
PRONTI PER LA FASE DUE <i>di Cristina Costantino</i>	1
STRUMENTI PER NUOVE SFIDE <i>di Luca Campagnoli</i>	1
IL DISTACCO DEL PERSONALE IN USCITA EXTRA-UE <i>di Paolo Soro</i>	2
IL CONTRATTO DI RETE TRA IMPRESE E LA MOBILITÀ DEI LAVORATORI <i>di Roberta Jacobone</i>	8
LE AZIENDE ALLA PROVA DEL COVID-19: RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA A SUPPORTO DELLA GESTIONE DEL RISCHIO CONTAGIO <i>di Michele Delrio e Mattia Sgarbarossa</i>	10
ILLEGITTIMA SOSPENSIONE IN CASSA INTEGRAZIONE E DEMANSIONAMENTO: QUALI I DANNI RISARCIBILI? <i>di Giada Rossi</i>	12
TIROCINIO CURRICULARE <i>di Stefano Laponi</i>	13
IL RECESSO PER MANCATO SUPERAMENTO DEL PERIODO DI PROVA IN TEMPO DI PANDEMIA: CASI DI NULLITÀ PER VIOLAZIONE DEL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI SECONDO I TRIBUNALI DI ROMA E MILANO. <i>di Paolo Galbusera e Andrea Ottolina</i>	15
STRESS ACUTO E STRESS CRONICO <i>di Nicoletta Torre Casnedi</i>	16
Rassegna di giurisprudenza	
DIVIETO DI LICENZIAMENTO ANCHE PER IL DIRIGENTE <i>di Bernardina Calafiori e Simone Brusa</i>	17
NON SI QUALIFICA COME "INSUBORDINAZIONE GRAVE" L'ACCESSO DEL DIPENDENTE TRAMITE CREDENZIALI POSSEDUTE IN MODO LEGITTIMO A FILE NON PROTETTI DELLA SOCIETÀ <i>di Bernardina Calafiori e Michele Pellegatta</i>	18

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 COMMERCIA@LISTA®

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

© Tutti i diritti riservati

Direttore responsabile
Domenico Calvelli

Redattore capo
Alfredo Mazzocato

Redattore capo area lavoro
Cristina Costantino

Redattore capo area tributaria
Paolo Sella

Redattore capo area societaria
Roberto Cravero

Redattore capo area economia aziendale
Alberto Solazzi

Comitato di redazione area lavoro

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

comitatoreddazione@gruppoarealavoro.it

*Redattore esecutivo

Redattori 2021

Stefano Bacchiocchi, Cinzia Brunazzo, Simone Brusa, Bernardina Calafiori, Luca Campagnoli, Anna Del Vecchio, Michele Delrio, Paolo Galbusera, Roberta Jacobone, Stefano Laponi, Laura Marchesi, Andrea Ottolina, Michele Pellegatta, Giada Rossi, Mattia Sgarbarossa, Paolo Soro, Nicoletta Torre Casnedi

Gruppo Odcec Area lavoro

Comitato scientifico
Consiglio Direttivo

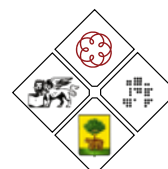
Presidente
Cristina Costantino

Vicepresidente
Pietro Aloisi Masella

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



COMITATO SCIENTIFICO



FONDAZIONE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI BIELLA

Fondazione Italiana di Giuseconomia



Associazione Italiana Professionisti della Giustizia Tributaria



Affidavit Commercialisti®

L'AVVOC@TO®

rivista di cultura giuridica