



FISCO **LAVORO** **CONTABILITÀ** **FINANZIAMENTI** **IMPRESA** **BILANCIO**

Rassegna stampa settimanale a cura di **DATAPRIME**

fonte **IPSOA Quotidiano**



in questo numero

LAVORO

CONTRATTI A TERMINE: UTILIZZO PIÙ FLESSIBILE PER LE IMPRESE. CON QUALI EFFETTI?

SICUREZZA SUL LAVORO E FORMAZIONE: QUALI SONO I NUOVI OBBLIGHI E CHI FARÀ I CONTROLLI

PARITÀ RETRIBUTIVA DI GENERE: NUOVE REGOLE E TUTELE UE

OBBLIGHI INFORMATIVI: CAMBIANO LE MODALITÀ DI COMUNICAZIONE AL LAVORATORE

SICUREZZA NEL DECRETO LAVORO: UN'OCCASIONE DA NON PERDERE



sommario

CONTRATTI A TERMINE: UTILIZZO PIÙ FLESSIBILE PER LE IMPRESE. CON QUALI EFFETTI?

Alessandra Servidori - Componente del Consiglio di Indirizzo in materia di coordinamento della politica economica - Presidenza del Consiglio dei Ministri

Consentire un utilizzo più flessibile dei contratti a termine da parte delle imprese mantenendo comunque fermo il rispetto della direttiva UE sulla prevenzione degli abusi. E quanto previsto dal decreto Lavoro che individua nuove causali per legittimare il contratto a termine oltre i 12 mesi in sostituzione di quelle attualmente in vigore. In particolare, i contratti potranno avere una durata superiore a 12 mesi, ma non a 2 anni, solo nei casi previsti dalla contrattazione collettiva, per esigenze tecniche, organizzative o produttive e in caso di sostituzione di altri lavoratori. Quali possono essere gli effetti delle nuove disposizioni sul mondo del lavoro?

Il Governo ha modificato, ammorbidendoli, alcuni vincoli sull'utilizzo dei contratti a tempo determinato. Peraltro, ricordo che proprio la direttiva UE rivolta a liberalizzare l'uso del contratto a termine del lavoro ingessato dai vincoli delle varie legislazioni fu recepita dall'Italia nel 2001. Sul tema nel decreto Lavoro (D.L. n. 48/2023) è previsto un provvedimento che allenta le restrizioni del decreto Dignità. In particolare, sono individuate nuove causali per legittimare il contratto a termine oltre i 12 mesi in sostituzione di quelle attualmente in vigore. L'intervento va a modificare quello arrivato nel 2018 con il decreto Dignità,

D.L. n. 87/2018, per cui era stata imposta una stretta all'utilizzo del lavoro a termine. Con il nuovo decreto legge i contratti potranno avere una durata superiore a 12 mesi, ma non a 2 anni, solo nei casi previsti dalla contrattazione collettiva, per esigenze tecniche, organizzative o produttive e in caso di sostituzione di altri lavoratori. In particolare, sono state modificate le causali da indicare nei contratti di durata compresa tra i 12 e i 24 mesi, individuate all'art 19, comma 1, lettere a), b), b-bis), del D.Lgs. n. 81 del 2015, il Testo Unico sui contratti di lavoro. Un provvedimento pensato per contrastare la precarietà, scoraggiando il ricorso di contratti a termine e spingendo le aziende ad avviare più contratti a tempo indeterminato, che però spesso ha avuto l'effetto contrario, cioè quello di scoraggiare le assunzioni.

Il Governo, dunque, è intervenuto per consentire un utilizzo più flessibile della tipologia contrattuale, mantenendo comunque fermo il rispetto della direttiva europea sulla prevenzione degli abusi. Pertanto, i contratti a termine nella diversificazione temporale sono regolamentati nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51, nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica,

organizzativa o produttiva individuate dalle parti; in sostituzione di altri lavoratori.

Come si legge nel testo del decreto, le nuove causali non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione, ai contratti stipulati da enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione.

A questi, infatti, continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti prima della data di entrata in vigore del decreto Dignità. L'obiettivo principale del Governo pare essere la causale, di cui si ritarda l'entrata in vigore rispetto all'inizio del contratto, limitandone quindi il campo di azione: è necessaria non più dopo un anno, come da decreto Dignità, ma dopo due, con la possibilità di modificare il limite in sede di contrattazione collettiva. Vero è che la causale è percepita come un costo rilevante da parte delle imprese e lo spostamento del limite di entrata in vigore della causale potrebbe comportare un aumento della durata dei contratti a tempo determinato. Sarebbe utile monitorare la quota di contratti con una durata di oltre un anno considerando la durata effettiva del contratto (proroghe incluse) e contemporaneamente monitorare i contratti appena sotto un anno, a indicare la rilevanza della causale, e quelli di durata inferiore a un mese, presumibilmente utilizzati per soddisfare la domanda residua di lavoro causata dall'assenza di contratti più prolungati.

Si avrebbe la risposta certa se le imprese hanno di fatto rinunciato all'utilizzo di contratti a tempo determinato di durata superiore a un anno. Probabilmente dipende anche dalla grandezza delle imprese: le imprese più grandi e più produttive tendono a ricorrere meno al tempo determinato, e offrono in media contratti a tempo determinato di durata più lunga e con una più alta probabilità di trasformazione e saranno queste aziende più interessate dal nuovo intervento legislativo ma dipende anche dai settori: i determinati di lunga durata sono più concentrati nella manifattura, mentre le durate medie sono inferiori nel terziario (soprattutto nei comparti a basso valore aggiunto), dove pertanto ci si può attendere una reazione meno accentuata a eventuali cambiamenti. Certo è che nel clima economico favorevole che ha fatto seguito al duro periodo pandemico, molti dei giudizi espressi in merito alla ripresa occupazionale registrata hanno portato l'accento sulla preponderante quota (sul totale del lavoro dipendente) di lavoro temporaneo che l'ha caratterizzata ma è evidente che il calo sistematico dei contratti a tempo indeterminato negli ultimi anni hanno risentito dei molti cambiamenti che hanno modificato un diverso assetto dell'occupazione: la crescente internazionalizzazione dei mercati con il ridisegno della catena globale del valore e l'ingresso di nuovi player, unitamente alla grande crisi economica del 2008 e poi la crisi pandemica e sociale hanno determinato un riassetto del sistema produttivo, con un ridimensionamento del settore manifatturiero ed una forte espansione di quello terziario.

A ciò si sono aggiunti gli interventi normativi che in maniera non sempre coerente hanno ridefinito di volta in volta le convenienze nelle scelte contrattuali per il reclutamento della manodopera. Pensare ad una generalizzata stabilizzazione del lavoro in settori a forte stagionalità come quello agricolo, agro alimentari e turistico risulta sicuramente difficile, così come regolare le prestazioni lavorative nella scuola non è un problema di mercato.

È vero che il tempo determinato pesa parecchio da solo per le assunzioni e anche la somministrazione ha un suo bacino, ma una volta che si escludano le quattro fattispecie il peso delle assunzioni "pure" con contratti a termine scende come risultato della forte domanda di somministrazione e della ricostituzione del bacino di tempo determinato "prosciugato" dalle stabilizzazioni incentivate. Il peso delle assunzioni a Ctd "genuine" subisce nel tempo delle oscillazioni molto modeste, che è all'interno di questo insieme che avviene il maggior numero di trasformazioni contrattuali a tempo indeterminato, con un ruolo quasi di prova lunga e riducendo l'aurea di precarietà della forma contrattuale iniziale. Novità anche per i contratti a voucher: si alza da 10.000 a 15.000 euro la soglia entro cui sono ammesse le cosiddette prestazioni di lavoro occasionale, ma solo per chi opera nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e parchi di divertimento. La misura è prevista per le imprese che "hanno alle dipendenze fino a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato", innalzando quindi il limite precedente che era di 8 unità. La facoltà di utilizzare i voucher o buoni lavoro era già stata ampliata con la manovra 2023 che aveva elevato a 10.000 euro il precedente limite annuo di 5.000 euro.

Sparisce il limite dei 29 anni di età per i contratti di apprendistato dei soli settori turistico e termale (e per un massimo di 3 anni). Certo è che va comunque seguita la questione che pone l'interrogativo se il livello dei contratti a termine complessivo sia eccessivo e ingiustificato e quanto siano valide le sottostanti ragioni: sostituzione di personale in malattia, maternità o altro, picchi produttivi, stagionalità strutturale, surrettizi periodi prova. Vanno monitorate le singole "funzioni" dei contratti a termine e l'effettiva esistenza di "posti di lavoro a termine" che non possono certamente dar luogo a "assunzioni a tempo indeterminato". Ci sono poi anche gli abusi: quote non rispettate, reiterazione di contratti contro le norme e così via. Qui si apre la partita dei controlli: che non sono difficili se si punta sui limiti quantitativi. E molto si può fare, oltre che con le ispezioni, con la vigilanza documentale che implica lo sviluppo e il miglioramento delle competenze pubbliche nel trattamento dei numerosi dati che l'amministrazione possiede (e usa scarsamente, aiutata anche dalla scusa della privacy).

SICUREZZA SUL LAVORO E FORMAZIONE: QUALI SONO I NUOVI OBBLIGHI E CHI FARÀ I CONTROLLI

Paola Martinucci – Consulente del Lavoro in Genova, RSPP, formatore sicurezza sul lavoro

In materia di salute e sicurezza in azienda, il decreto Lavoro ha apportato numerose modifiche che impattano sulle previsioni del D.Lgs. n. 81/2008. Un'area di forte intervento riguarda la formazione dei soggetti responsabili in questo ambito: lavoratori, RLS, dirigenti, preposti, addetti alle emergenze e primo soccorso e datore di lavoro. Questa normativa era stata già oggetto di modifiche da parte del D.L. n. 146/2021 e della legge di conversione n. 215/2021, rimaste incompiute per la mancata emanazione dell'Accordo della Conferenza permanente. Secondo il decreto Lavoro, questo Accordo, al più presto, deve prevedere modalità operative, durata e contenuti minimi della formazione, specificando per ogni percorso le modalità di verifica finale di apprendimento/aggiornamento. Chi sarà responsabile del monitoraggio? Che controlli saranno previsti?

Il decreto Lavoro, entrato in vigore il 5 maggio 2023, prevede la modifica di ben 8 articoli del D.Lgs. n. 81/2008 in ambito di salute e sicurezza sul lavoro.

Tra le sfere di intervento ministeriale vi è infatti l'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, che riguarda la formazione dei principali attori della sicurezza nei luoghi di lavoro e cioè principalmente i lavoratori e i loro rappresentanti, ma anche i dirigenti, i preposti, gli addetti alla gestione delle emergenze incendio e gli addetti al primo soccorso, a cui, da fine 2021, è stato aggiunto il datore di lavoro. L'art. 37 è stato oggetto per l'appunto di importanti modifiche già a ottobre 2021, con il D.L. n. 146/2021 e, successivamente, nel dicembre 2021, con la legge di conversione n. 215/2021.

Al tempo, la normativa era intervenuta sostituendo una parte del testo, prevedendo entro giugno 2022 l'emanazione di un Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano. A tutt'oggi tale atto, però, non ha visto ancora la luce, pur essendo di fondamentale importanza, in quanto avrà il compito di accorpate, rivedere e modificare gli attuali accordi in vigore sulla formazione e dettare le nuove regole per il percorso formativo del datore di lavoro. Infatti, la normativa ha previsto che l'Accordo di futura emanazione dovrà prevedere le modalità operative, la durata e i contenuti minimi per la formazione del datore di lavoro, a prescindere che egli svolga l'incarico di R.S.P.P. della propria azienda. Inoltre, dovrà specificare per tutti i percorsi formativi l'individuazione delle modalità di verifica finale di apprendimento e di aggiornamento comprensivi di verifica dell'efficacia formativa durante lo svolgimento della prestazione lavorativa e non solo a conclusione dell'evento formativo in sé. A tali previsioni stabilite oltre 18 mesi fa, ma non ancora attuabili, si aggiunge oggi l'art. 14, comma 1, lett. d), che richiede al futuro Accordo, da emanarsi previa consultazione delle parti sociali, di prevedere anche il "monitoraggio dell'applicazione degli accordi in materia di formazione, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti

che erogano la formazione sia da parte dei soggetti destinatari della stessa". Questa nuova indicazione ministeriale rivolta alla Conferenza permanente pervade di nuova responsabilità sia i soggetti formatori che gli stessi soggetti destinatari nel caso in cui la formazione non sia effettivamente adeguata e rispettosa della normativa vigente. Sono loro i futuri destinatari della previsione normativa, che avranno il compito di monitorare che la formazione svolta rispetti le diverse normative, per cui sia gli Accordi di futura emanazione, che dovrebbero accorpate le previsioni previgenti sia, in generale, quanto stabilito dal D.Lgs. n. 81/2008 o da altre normative tecniche più specifiche (si pensi, ad esempio, al personale soggetto al rischio elettrico o coloro che utilizzano dispositivi di protezione individuale salvavita o ancora agli addetti alle emergenze incendio o di primo soccorso). Inoltre, il controllo dovrà specificatamente essere rivolto anche alle attività formative svolte, ipotizzando che si dovranno, quindi, verificare le metodologie utilizzate, nonché i contenuti degli argomenti esposti e il rispetto dei requisiti di professionalità ed esperienza necessari da parte dei formatori qualificati in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Sarà il prossimo Accordo della Conferenza permanente che potrà e dovrà meglio dettagliare come procedere a tali adempimenti. Sarà utile anche che vengano specificati esattamente altresì i soggetti che dovranno svolgere tali controlli, in quanto dalla lettura della modifica intervenuta con il decreto Lavoro vengono indicati genericamente "i soggetti destinatari della stessa formazione". Per cui, è importante individuare se tra i destinatari si intendano esclusivamente gli organizzatori aziendali interni del percorso formativo, oppure, in una più ampia interpretazione, eventualmente, anche gli stessi discenti che partecipano ai corsi. Le previsioni inserite, evidentemente, hanno l'obiettivo di cercare di contrastare possibili condotte non corrette da parte di tutti i soggetti interessati ai diversi percorsi formativi in ambito di salute e sicurezza sul lavoro.

PARITÀ RETRIBUTIVA DI GENERE: NUOVE REGOLE E TUTELE UE

È stata pubblicata sulla GUUE la direttiva n. 2023/970 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione. Molteplici gli aspetti previsti dalla normativa che sarà oggetto di recepimento da parte degli Stati membri

È stata approvata in data 17 maggio 2023 la direttiva UE recanti indicazioni minime volte al rafforzamento dell'applicazione del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra uomini e donne, in particolare tramite la trasparenza retributiva e il rafforzamento dei relativi meccanismi di applicazione. La direttiva si applica ai datori di lavoro del settore pubblico e private per i dipendenti in forza e candidati a

un impiego.

Si definiscono "discriminazione":

a le molestie e le molestie sessuali nonché qualsiasi trattamento meno favorevole subito da una persona per il fatto di avere rifiutato tali comportamenti o di essersi sottomessa, qualora tali molestie o trattamenti riguardino l'esercizio dei diritti di cui alla presente direttiva o derivino da tale esercizio;

b qualsiasi istruzione di discriminare persone in ragione del loro sesso; c qualsiasi trattamento meno favorevole per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità ai sensi della direttiva 92/85/CEE del Consiglio (24);

d qualsiasi trattamento meno favorevole ai sensi della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio (25), fondato sul sesso, anche in relazione al congedo di paternità, al congedo parentale o al congedo per i prestatori di assistenza;

e la discriminazione intersezionale, ossia la discriminazione fondata su una combinazione di discriminazioni fondate sul sesso e su qualunque altro motivo di cui alla direttiva 2000/43/CE o alla direttiva 2000/78/CE. I candidati a un impiego hanno il diritto di ricevere, dal potenziale datore di lavoro, informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla relativa fascia da attribuire alla posizione in questione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere; Il datore di lavoro non può chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro. I datori di lavoro rendono facilmente accessibili ai propri lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica dei lavoratori. Tali criteri sono oggettivi e neutri sotto il profilo del genere. Gli Stati membri possono esonerare i datori di lavoro con meno di 50 lavoratori dall'obbligo relativo alla progressione economica. I lavoratori hanno il diritto di richiedere e ricevere per iscritto, informazioni sul loro livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

I lavoratori hanno la possibilità di richiedere e ricevere le informazioni tramite i loro rappresentanti dei lavoratori, conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali. Hanno inoltre la possibilità di richiedere e ricevere le informazioni tramite un organismo per la parità. Se le informazioni ricevute sono imprecise o incomplete, i lavoratori hanno il diritto di richiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti dei lavoratori, chiarimenti e dettagli ulteriori e ragionevoli riguardo ai dati forniti e di ricevere una risposta motivata. I datori di lavoro informano annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere tali informazioni. I datori di lavoro con almeno 250 lavoratori forniscono, entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno, le informazioni sul divario retributivo di genere relative all'anno civile precedente.

I datori di lavoro che hanno tra i 150 e i 249 lavoratori forniscono tali informazioni, entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni, le informazioni relative all'anno civile precedente.

I datori di lavoro che hanno tra i 100 e i 149 lavoratori forniscono le informazioni entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni.

OBBLIGHI INFORMATIVI: CAMBIANO LE MODALITÀ DI COMUNICAZIONE AL LAVORATORE

Giuseppe Patania - Dirigente Ispettorato Nazionale del Lavoro

Il decreto Lavoro interviene in materia di obblighi informativi modificando le previsioni del decreto Trasparenza, che avevano suscitato non poche perplessità per le modalità di attuazione gravanti sul datore di lavoro. Il Legislatore, facendo seguito alle prime indicazioni fornite dall'INL con la circolare n. 4 del 2022, ha semplificato gli adempimenti richiesti prevedendo che alcune informazioni possono essere comunicate al lavoratore con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie. Quali sono le informazioni cui fa espresso riferimento il D.L. n. 48/2023 nell'ottica dell'invocata effettiva semplificazione? E' uno dei temi del 12° Forum One LAVORO, organizzato da Wolters Kluwer in collaborazione con Dottrina Per il Lavoro, che si svolge a Modena il 25 maggio 2023.

Il decreto Trasparenza (D.Lgs n. 104/2022), nel recepire la Direttiva UE n. 2019/1152, avrebbe dovuto attuarne i principi di trasparenza, informazione, conoscenza e prevedibilità con riferimento al rapporto di lavoro. Invece, a causa della sua formulazione, ha suscitato non poche perplessità, per le sue modalità di attuazione formalistiche e ridondanti gravanti sul datore di lavoro. In effetti, in base alle previsioni del decreto Trasparenza, entrato in vigore il 13 agosto del 2022, il datore di lavoro avrebbe dovuto inondare di informazioni il lavoratore dal momento dell'assunzione, entro tempi brevissimi, con la redazione di separati e specifici allegati al contratto di lavoro. Tutto ciò con notevole impiego di risorse umane a ciò dedicate e con il rischio di errori materiali nella gran mole del "flusso" informativo richiesto.

Ma procediamo con ordine, partendo dalla prima versione del decreto Trasparenza, per poi soffermarci sui primi chiarimenti di prassi e sulle necessarie modifiche introdotte dal decreto Lavoro (D.L. n. 48/2023) varato il 1° maggio 2023. Tale ultimo decreto ha semplificato gli adempimenti richiesti, a scanso di ogni equivoco interpretativo.

Il decreto Trasparenza, nell'apportare modifiche all'art. 1 del D.Lgs. 152/97, aveva soppresso la possibilità di rinvio al CCNL per le informazioni a corredo del contratto di lavoro con la conseguenza che, in base al tenore letterale della norma, il datore di lavoro/committente restava onerato per intero degli obblighi di informativa senza possibilità alcuna di rimando o rinvio espresso alle disposizioni contrattuali e/o di legge applicate.

Tale aggravio, di certo, era anche privo di utilità per il lavoratore/collaboratore, nei cui confronti il dettaglio delle informazioni - per intero declinate e riportate testualmente dalle clausole del contratto applicato e dalla legge - si traduceva, come detto, nella

consegna di corposi allegati, con una sequenza di formule di difficile comprensione nel loro insieme. L'effetto finale di tale complicazione, nonostante l'invocata finalità di trasparenza, era un rapporto di lavoro che si caratterizzava per una "burocratizzazione corrispettiva" tra il soggetto datore ed il soggetto lavoratore. Inoltre, questa scelta formalistica del legislatore risultava opinabile anche perchè la suddetta Direttiva Europea, all'art. 4, consentiva scelte legislative nazionali diverse e più consone alla nostra già avanzata e garantista tradizione ordinamentale volta all'attuazione di una reale trasparenza informativa. Infatti, lo stesso articolo autorizzava, nella stesura del contratto, il rinvio alla legislazione, alle disposizioni amministrative e regolamentari oppure ai contratti collettivi per la disciplina di dettaglio (prova, formazione, congedi, retribuzione, orari). Allo stesso tempo, si raccomandava agli Stati membri di fornire modelli attuativi per essere di ausilio e facilitare l'assolvimento degli obblighi nonché per evitare che, nell'attuazione della Direttiva, si creassero ostacoli alla realtà delle micro, piccole e medie imprese. Le criticità connesse all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 104/22 (ed alla necessità di ottemperare ai relativi obblighi a partire dal 13 agosto 2022) hanno indotto l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (deputato per legge alla verifica degli adempimenti ed all'applicazione dell'apparato sanzionatorio in caso di riscontrata violazione) alla scelta di soluzioni applicative più flessibili rispetto all'opzione formalistica del nostro legislatore.

L'INL, infatti, con la circolare n. 4 del 10 agosto 2022, premessa la trattazione del quadro applicativo e delle diverse fattispecie disciplinate dal decreto, ha riconosciuto la possibilità di fornire le informazioni normativamente richieste anche rinviando alla contrattazione collettiva. Eventualità, quest'ultima, prevista (per come già osservato) dalla Direttiva ma trascurata dal decreto Trasparenza, che avrebbe dovuto recepirne le finalità in linea con la nostra legislazione interna. In particolare, nella circolare si è affermato (distinguendo a monte tra informazioni di base e informazioni di dettaglio) che "fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti di cui all'art. 1 (ad esempio: orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per n. delle mensilità etc.) la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata anche attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale." Il decreto Lavoro (D.L. n. 48/2023), così rubrica l'art. 26: "Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro." La scelta legislativa è stata chiara e netta con l'introduzione di espresse modifiche all'art. 1 del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152. In particolare, il nuovo comma 5 bis prevede che "le informazioni di cui al primo comma, lettere h), i), l), m), n), o), p), e r) possono essere comunicate al lavoratore, ed il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o del

contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie.” Quanto all’oggetto delle informazioni richiamate dalla norma, si precisa che trattasi di quelle informazioni di dettaglio che vanno oltre le informazioni base (soggetto, oggetto della prestazione, luogo di lavoro) da rendersi all’atto dell’assunzione.

Occorre dunque domandarsi che portata abbiano le informazioni cui fa espresso riferimento il decreto nell’ottica dell’invocata effettiva semplificazione. Sono le stesse informazioni individuate dall’INL ed in particolare: la durata del periodo di prova; il diritto a ricevere la formazione; la durata del congedo per ferie nonché degli altri congedi retribuiti e relative modalità di determinazione e di fruizione; la procedura, la forma ed i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore; l’importo iniziale della retribuzione o, comunque, il compenso e i relativi elementi costitutivi con l’indicazione del periodo e delle modalità di pagamento; la programmazione dell’orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione; le condizioni per i cambiamenti di turno; le informazioni da rendersi in caso di lavoro in tutto o, in gran parte, imprevedibile (relative alla variabilità della programmazione); l’ammontare minimo garantito delle ore retribuite; le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le proprie prestazioni; il periodo minimo di preavviso cui il lavoratore ha diritto prima dell’inizio della prestazione e il termine (se consentito dalla tipologia contrattuale o pattuito) entro cui il datore di lavoro può annullare l’incarico; gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.

Inoltre, lo stesso art. 26 del decreto Lavoro prevede: “dopo il comma 6, è inserito il seguente: 6-bis. Ai fini degli adempimenti di cui al comma 1 del presente articolo e della uniformità delle comunicazioni, il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.”

Importante è il riferimento espresso della norma agli eventuali regolamenti aziendali già richiamati nel corpo della circolare INL n. 4/2022, ai fini degli adempimenti di cui al decreto. Pure i regolamenti dovranno infatti essere consegnati o messi a disposizione altresì mediante pubblicazione sul web.

Giova rammentare che i regolamenti aziendali rientrano nell’ampia nozione degli atti unilaterali datoriali di cui all’art. 2104 c.c., statuente l’obbligo di osservare le disposizioni per l’esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall’imprenditore o dai suoi collaboratori al fine di conformare la prestazione lavorativa alle esigenze dell’impresa. Di particolare interesse è il Capo IV del Decreto Legislativo intitolato “Misure di tutela”. La Direttiva Europea prevede, infatti, che gli Stati membri provvedano ad assicurare ai lavoratori: il diritto di ricorso; una protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli; una protezione contro il licenziamento; che sul datore di lavoro o sul committente

incomba l’onere di provare che i motivi addotti a fondamento del licenziamento o degli altri provvedimenti, non siano riconducibili all’esercizio dei diritti previsti dal Decreto.

L’art. 12, attuando la Direttiva in parte qua, ha previsto meccanismi di risoluzione rapida delle controversie, con la possibilità di promuovere il tentativo di conciliazione facoltativo ex art. 410 c.p.c., la conciliazione in sede sindacale ex art. 411 c.p.c. e forme di conciliazione ed arbitrato ai sensi degli artt. 412 e 412 quater c.p.c.. Ipotesi particolare è quella disciplinata dall’art. 13 il quale, in attuazione della Direttiva sul meccanismo della protezione del dato, prevede una sanzione amministrativa ad hoc nel caso di adozione di comportamenti di carattere ritorsivo (o che, comunque, determinino effetti sfavorevoli) nei confronti dei lavoratori (o dei loro rappresentanti) che abbiano presentato un reclamo o che abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario, al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui al Decreto. In tal caso, i lavoratori possono rivolgersi all’Ispettorato Nazionale del Lavoro, che applica la sanzione. La denuncia può essere presentata dall’interessato o dall’organizzazione sindacale delegata. Elemento qualificante la fattispecie è l’adozione di comportamenti di carattere ritorsivo. La condotta qualificante di natura “ritorsiva” non era espressamente prevista nella Direttiva. Il termine ritorsione rimanda alla nozione giuridica consolidata in giurisprudenza soprattutto con riferimento ai licenziamenti.

In particolare, si qualifica ritorsivo l’atto adottato con motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c. ovvero l’atto compiuto con esclusiva finalità ritorsiva o di rappresaglia o di vendetta, integrante, come tale, il motivo illecito che abbia avuto efficacia determinativa della volontà datoriale (Cassazione Civile - Sez Lavoro- 29/05/2022 n. 28399; Cassazione Civile - Sezione Lavoro - 24/01/2023 n. 2117). A complicare le cose, in ordine all’accertamento della natura ritorsiva dell’atto, può concorrere una motivazione meramente formale ed apparente, tale da dissimulare tale natura. In questo caso è necessario che sia previamente accertata l’insussistenza della motivazione formalmente addotta atteso che, in mancanza di ciò, l’eventuale intento di rappresaglia del datore di lavoro non sarebbe di per sé sufficiente (sempre in tema di licenziamento Tribunale di Parma, Sezione Lavoro, Sentenza n. 65 del 16.02.2023).

Pertanto, dal punto di vista probatorio, occorre sempre che il provvedimento sia stato determinato esclusivamente da motivo illecito, dovendo la sua nullità essere esclusa ove con il motivo illecito concorra un motivo lecito. I lavoratori possono rivolgersi all’Ispettorato per l’accertamento della condotta ritorsiva e per l’applicazione della sanzione amministrativa speciale. Molti dubbi riguardano la sfera di possibile cognizione dell’Ispettore del Lavoro circa un accertamento da effettuarsi in via amministrativa, che richiede l’acquisizione di elementi di prova sintetizzabili per come segue:

- prova dell’adozione di comportamenti effettivamente ritorsivi (ma quid iuris nel caso di finalità ritorsive con omissioni? Ad esempio: mancato riconoscimento economico o giuridico nella gestione del rapporto asseritamente spettante al lavoratore;

- prova dell'elemento soggettivo del dolo (coscienza e volontà) ai fini della contestazione dell'illecito amministrativo ex lege 689/81 ma con l'ulteriore elemento (richiesto dalla costante giurisprudenza) del motivo illecito determinante;
- prova nel nesso di causalità tra la richiesta del dato informativo ed il comportamento ritorsivo adottato;
- prova di un effetto sfavorevole nella sfera giuridica del lavoratore (la norma non specifica se l'effetto sfavorevole debba essere necessariamente di natura economica);

A parere dello scrivente, in sede di vigilanza ispettiva (amministrativa) INL, l'acquisizione di tutti i suddetti elementi di prova, necessari ai fini dell'integrazione dell'elemento soggettivo e degli elementi oggettivi della fattispecie sanzionatoria, creerà non poche difficoltà operative. Ciò, ovviamente, in ragione della intrinseca complessità dell'accertamento da compiere, il quale non può esaurirsi in un giudizio documentale ma implica una valutazione da effettuarsi nel contraddittorio perfetto tra datore di lavoro e lavoratore (soprattutto per la rilevanza probatoria del motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c., di cui si è detto). Se ne conclude che un tale accertamento potrà compiutamente svolgersi pressochè esclusivamente innanzi al competente Giudice del Lavoro e che la tutela ispettiva di natura sanzionatoria prevista dalla norma sarà di difficile applicazione. L'art. 14 del D.Lgs. n. 104/22 stabilisce che sono vietati i licenziamenti e i trattamenti pregiudizievoli adottati dal datore di lavoro e dal committente, in conseguenza dell'esercizio dei diritti di informazione e di trasparenza da parte del lavoratore. Si tratta, anche in questo caso, di condotte ritorsive del datore di lavoro/committente che rientrano nello schema di tutela dei contratti dell'art. 1345 c.c., schema che si applica pacificamente ai lavoratori autonomi e subordinati.

Il comma 2 dell'art. 14 prevede una particolare procedura nel caso di motivi non contestuali al provvedimento di estromissione adottato o alle misure equivalenti al licenziamento. In questo caso, il lavoratore può fare espressa richiesta dei motivi adottati e il datore di lavoro (o il committente) fornisce, per iscritto, tali motivi entro sette giorni dall'istanza. Sono, tuttavia, necessarie talune precisazioni. L'art. 14, conformemente alle previsioni del decreto Trasparenza, si applica ai lavoratori subordinati ma anche ai collaboratori coordinati e continuativi ed ai prestatori di lavoro occasionale. Lo stesso articolo fa espressamente salva la disciplina dell'art. 2 della Legge n. 604/66, che prevede, per tutti i lavoratori subordinati, la contestualità della motivazione del licenziamento, la cui assenza comporta l'inefficacia del licenziamento stesso, quale vizio formale.

A parere dello scrivente, la non contestualità dei motivi adottati può, pertanto, riguardare gli atti non tipizzati, quali le misure equivalenti al licenziamento incidenti sulla ampia platea dei lavoratori autonomi, parasubordinati e occasionali. In questi casi l'atto non sarà inefficace per mancanza dei motivi adottati, ma se ne potranno chiedere espressamente i motivi e la conseguenza della loro accertata invalidità sarà la nullità dell'atto stesso ex art. 1418 c.c. L'art. 14, inoltre, per espressa previsione della Direttiva attuata, prevede altra disciplina speciale in tema di onere

della prova nel caso di violazione di cui al comma 1 ossia nei casi in cui il lavoratore/prestatore assuma violato il proprio diritto di informazione e diritto alla trasparenza, denunciando l'adozione di atti risolutivi del rapporto di lavoro ritenuti frutto di ritorsione. In questo caso, vi è una inversione dell'onere della prova, nel senso che sarà il datore di lavoro/committente a dover provare che i motivi adottati a fondamento del licenziamento (o degli altri provvedimenti equivalenti adottati a carico del lavoratore) non siano riconducibili a quelli di cui al comma 1, lesivi dei diritti tutelati. Viene ribadita, nello stesso comma 3 dell'art. 14 in parola, la regola generale di cui all'art. 5 della Legge n. 604/66 il quale, ai fini della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo, prevede l'onere della prova a carico del datore di lavoro. Si tratta di una scelta prevista a monte nella Direttiva Europea e di forte impatto in quanto, dal punto di vista processuale, sarà sufficiente al lavoratore descrivere in punto di fatto gli elementi che asseritamente integrino gli estremi di un comportamento ritorsivo (peraltro, come detto, non necessariamente tipizzato) perchè il datore di lavoro sia onerato della prova contraria.

Quali le tutele accordate al lavoratore, nel caso in cui il datore di lavoro/committente non sia stato in grado di assolvere all'onere probatorio imposto e si versi nell'ipotesi della nullità degli atti vietati e ritorsivi di cui al comma 1?

Sarà utile, a tali fini, qualificare il provvedimento datoriale in termini generali (ossia sotto il profilo del nomen iuris) e, ferma restando la generale applicazione dell'art 1418 c.c. in tema di nullità per violazione di norme imperative, qualificarlo nel dettaglio alla stregua di atto di risoluzione con effetti di estromissione, per come previsto dalla norma stessa. In questi casi, ove si tratti di lavoro subordinato, si applicherà la disciplina dei licenziamenti con riferimento alla data di assunzione del lavoratore e la tutela sarà quella apprestata dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori e dall'art. 2 del D.Lgs. n. 23/2015. Nel caso di lavoro autonomo con recesso unilaterale del committente si applicherà invece l'art. 1418 c.c.

Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione Pubblica di appartenenza.

SICUREZZA NEL DECRETO LAVORO: UN'OCCASIONE DA NON PERDERE

Raffaele Guariniello - Già Magistrato e Presidente della Commissione Amianto del Ministero dell'Ambiente

Nel decreto Lavoro n. 48/2023, il Capo II è intitolato "interventi urgenti in materia di rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro e di tutela contro gli infortuni, nonché di aggiornamento del sistema di controlli ispettivi". A fronte di una presentazione tanto ambiziosa, non posso non segnalare la persistente assenza di una

riforma organica, pur resa indispensabile dalla crisi che sta attraversando la giustizia penale in materia di sicurezza sul lavoro. Ciò malgrado, alcuni punti del decreto Lavoro mi sembrano condivisibili: quelli attinente al medico competente e alla sorveglianza sanitaria sui lavoratori e alla formazione del datore di lavoro. Si può fare di più. Speriamo in sede di conversione in legge

Parrà strano, ma non riesco a provare soltanto delusione per le “modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81” previste dall’art. 14 del decreto Lavoro (D.L. 4 maggio 2023, n. 48) all’interno di un Capo II intitolato “interventi urgenti in materia di rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro e di tutela contro gli infortuni, nonché di aggiornamento del sistema di controlli ispettivi”. Certo, a fronte di una presentazione tanto ambiziosa, non posso non segnalare la persistente assenza di una riforma organica pur resa indispensabile dalla crisi che sta attraversando la giustizia penale in materia di sicurezza sul lavoro. Tanti e troppi drammi, tanti e troppi varchi, si sono aperti in una giurisprudenza diventata purtroppo meno severa rispetto al passato. Basti pensare che, su fronti delicati quali quelli dei morti per tumore professionale o delle donne colpite da stalking occupazionale, tra il 2022 e il 2023 ha trovato conferma l’inquietante fenomeno delle “due Cassazioni” divise da insegnamenti diversi quando non addirittura diametralmente opposti.

E quanti aspetti del TUSL da segnalare al Parlamento chiamato a discutere il disegno di legge n. 685 di conversione in legge del decreto Lavoro. Alcuni esempi:

- datori di lavoro non di comodo, ma effettivamente dotati dei massimi poteri decisionali e di spesa nelle società per azioni e nelle pubbliche amministrazioni;
- responsabili dei servizi aziendali di prevenzione e protezione non caricati di controproducenti compiti operativi in aggiunta ai propri tipici compiti meramente consultivi;
- grandi aziende non esonerate da responsabilità per lavori rientranti nel proprio ciclo produttivo ed opportunamente esportati in piccole imprese sfuggenti ai controlli.

Ciò malgrado, alcuni punti del decreto Lavoro mi sembrano condivisibili. Sopra ogni altro, quello attinente al medico competente e alla sorveglianza sanitaria sui lavoratori. Entra qui in gioco la modifica contemplata dall’art. 14, comma 1, lettera a), del decreto Lavoro: “all’articolo 18, comma 1, lettera a), le parole: ‘presente decreto legislativo’ sono sostituite dalle seguenti: ‘presente decreto legislativo e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all’articolo 28’”. Ne consegue che il medico competente deve essere nominato dal datore di lavoro e dai dirigenti, e dunque risultare presente in azienda, anche ai fini della valutazione dei rischi. In questo rinnovato contesto, perde già di attualità dopo nemmeno due mesi la risposta data dalla Commissione Interpelli nell’interpello n. 2 del 14 marzo 2023: “la nomina del medico competente è obbligatoria per l’effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dall’art. 41 D.Lgs. n. 81/2008 e, pertanto, il MC collabora, se nominato, alla valutazione dei rischi di cui all’art. 17, comma 1, lettera a), D.Lgs. n. 81/2008”. Oggi, invece,

grazie al decreto Lavoro, la nomina del medico competente è obbligatoria anche ai fini della valutazione dei rischi. Se ne preoccupa il Servizio del bilancio del Senato che nella Nota di lettura n. 53 del maggio 2023 obietta: “Poiché la norma è applicabile anche alle PP.AA., andrebbero fornite assicurazioni che non vi sono settori al loro interno per i quali la stessa troverebbe concreta applicazione, il che potrebbe essere invece astrattamente ipotizzabile. L’eventuale necessità di nominare ulteriori medici competenti è infatti chiaramente onerosa”. Arduo che possano essere fornite assicurazioni del genere. Tutto bene, allora? No, purtroppo. Ancora oggi ricordo le critiche che proprio su queste pagine mossi alla tesi sostenuta dalla lettera circolare dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 3 del 12 ottobre 2017 secondo cui “la sorveglianza sanitaria dei lavoratori, così come declinata dall’art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008, diviene un obbligo nel momento in cui la valutazione dei rischi evidenzia la necessità di sottoporre il lavoratore a sorveglianza sanitaria”. Un’ipotesi, questa, che palesemente non rientra nel novero dei casi indicati dall’art. 41 D.Lgs. n. 81/2008. Si comprende, quindi, perché nell’interpello n. 2 del 26 ottobre 2022 la Commissione Interpelli affermi che, allo stato, la sorveglianza sanitaria debba essere ricondotta nell’alveo dell’art. 41. Una risposta, questa, che rimane tuttora insuperabile.

Perché la modifica introdotta dal decreto Lavoro rende doverosa la nomina del medico competente ai fini della valutazione dei rischi, ma - contrariamente a quanto sostenuto in taluni primi commenti - non impone (e, quindi, non autorizza) - aggiungo purtroppo - la sorveglianza sanitaria del medico competente al di fuori dei casi stabiliti dall’art. 41 pur se la valutazione dei rischi ne metta in luce la necessità. Un altro aspetto positivo riguarda la formazione del datore di lavoro. Già la legge n. 215/2021, nel modificare l’art. 37, comma 7, stabilì che, non solo più dirigenti e preposti, ma anche lo stesso datore di lavoro deve ricevere “un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall’accordo di cui al comma 2, secondo periodo”, e, cioè, dall’Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano da adottare entro il 30 giugno 2022. Solo che il 30 giugno 2022 è trascorso, e il promesso accordo Stato-Regioni non ha ancora visto la luce. Non a caso, nel Dossier del 9 maggio 2023 (pag. 90), il Servizio Studi Senato e Camera esorta a valutare “l’opportunità di definire un nuovo termine temporale”. E non stupisce che il decreto Lavoro tenti comunque di percorrere una strada alternativa. Infatti, inserisce nell’art. 73 D.Lgs. n. 81/2008 un comma 4-bis: “il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari di cui all’articolo 71, comma 7, provvede alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l’utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro”. Né si pensi che occorra attendere l’accordo Stato-Regioni promesso dalla legge n. 215/2021. Perché il decreto Lavoro, all’art. 14, comma 1, lettera h), ha cura di aggiungere nell’art. 87, comma 2, lettera c), D.Lgs. n. 81/2008 le parole “e dell’articolo 73, comma 4-bis”. Ne consegue

che, in caso di violazione dell'obbligo previsto dal nuovo art. 73, comma 4-bis, il datore di lavoro e il dirigente "sono puniti con la pena dell'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 3.071,27 a 7.862,44 euro". Senza, dunque, che allo scopo sia richiesta la violazione dell'accordo Stato-Regioni promesso per il 30 giugno 2022. Peccato che questa modifica sia limitata al settore della sicurezza nell'uso delle attrezzature di lavoro.

Ma nulla impedisce di allargarne il campo di applicazione in sede di conversione in legge del decreto Lavoro.



Genya Bilancio integra evoluti strumenti di business intelligence e di collaboration alle classiche funzionalità legate agli adempimenti

Genya

Valore | Semplicità | Innovazione

BILANCIO



ARCA

EVOLUTION

Semplice e modulare,
scegli la soluzione ERP
giusta per la tua azienda

SCADENZE



SETTIMANALI

25 Maggio 2023

Enpaia - Denuncia e versamento contributi

Presentazione degli elenchi riepilogativi cessioni intracomunitarie per operatori con obbligo mensile e dati statistici acquisti e cessioni

dataprime NEWS



*con **Te** nel lavoro di tutti i giorni*

🌐 www.dataprime.it
✉ info@dataprime.it

📍 Rende (CS)
Via Panagulis, 32/36
Tel 0984 462018

📍 Catanzaro
Viale Magna Grecia, 298
Tel 0961 024370

📍 Reggio Calabria
Via Labocchetta, 7
Tel 0965 890809



IPSOA **QUOTIDIANO**

