



Un vuoto da colmare

di Fabrizio Di Lalla

Una democrazia, al di là delle sue formule istituzionali, è forte quando i due presupposti fondamentali su cui si basa, il consenso ai principi generali e la partecipazione alla vita pubblica raggiunge il massimo livello.

Nel nostro paese questo si è verificato per oltre un trentennio dalla proclamazione della repubblica, in cui la classe dirigente, quella cioè che detiene il potere politico, economico, finanziario e controlla la sfera sociale e culturale, ha fatto coincidere i propri interessi con quelli generali, creando un continuo, costante legame con gli appartenenti alla comunità o quantomeno alla sua maggioranza. Il raccordo tra potere e cittadini, che si manifestava attraverso la consapevole partecipazione alla vita pubblica, era garantito da una serie di organismi intermedi che oltre a svolgere il loro ruolo primario di mediazione degli interessi di cui erano portatori, avevano anche il compito, con le loro strutture capillari decentrate, di aggregazione, togliendo i cittadini dall'isolamento e emendandoli dal loro naturale individualismo. Una funzione importantissima soprattutto per le nuove generazioni. Tra questi organismi i più diffusi e ramificati sul territorio erano i partiti, per lo meno quelli di massa, le parrocchie con i loro oratori e i sindacati.

[CONTINUA A PAG 2]

Occupazione: manca lo slancio

di Claudio Palmisciano

Non consentono di dormire sonni tranquilli i dati sull'occupazione del mese di febbraio 2016 (vedi box) rilasciati nei giorni scorsi dall'Istat. Dopo la pubblicazione della nota da parte dell'Istat, il ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Giuliano Poletti, ha così commentato: "Dopo quelli positivi relativi al mese di gennaio, i dati diffusi oggi dall'Istat indicano che il mercato del lavoro continua a registrare oscillazioni congiunturali legate ad una situazione economica che presenta ancora incertezze. Queste oscillazioni non modificano, comunque, la tendenza positiva dell'occupazione nel medio..."

[CONTINUA A PAG 4]

Un nuovo umanesimo nel lavoro

di Stefano Olivieri Pennesi

Il lavoro e il futuro debbono poter rappresentare, simbioticamente, le gambe su cui le nostre giovani generazioni possano poter contare e sostanzialmente sorreggersi.

Negli attuali contesti, socio-economici, osserviamo il dipanarsi della seconda, terza o anche quarta "rivoluzione industriale", a secondo delle declinazioni immaginate e attribuite, dalle diverse scuole di pensiero e da studiosi della fenomenologia sociale.

Ma un aspetto è di "comune asserzione" ossia che, con l'evoluzione della robotica, la socializzazione delle...

[CONTINUA A PAG 6]

SOMMARIO:

Un vuoto da colmare Fabrizio Di Lalla	[Pag. 2]
Occupazione: manca lo slancio Claudio Palmisciano	[Pag. 4]
Un nuovo umanesimo nel lavoro Stefano Olivieri Pennesi	[Pag. 6]
Una scelta pericolosa Piero Cascioli	[Pag. 11]
La tutela infortunistica nello sport Alberto Del Prete	[Pag. 13]
Un settore da valorizzare Carla Lombardi	[Pag. 15]
Dai CO.CO.CO alle attività eterorganizzate Armando Fiorito	[Pag. 18]
Le depenalizzazioni in materia contributiva Samantha Minutolo	[Pag. 21]
Effemeridi - Felicità perduta Fadila	[Pag. 24]
Hanno collaborato a questo numero	[Pag. 25]

Un vuoto da colmare

La crisi del movimento sindacale di Fabrizio Di Lalla [*]

Una democrazia, al di là delle sue formule istituzionali, è forte quando i due presupposti fondamentali su cui si basa, il consenso ai principi generali e la partecipazione alla vita pubblica raggiunge il massimo livello.

Nel nostro paese questo si è verificato per oltre un trentennio dalla proclamazione della repubblica, in cui la classe dirigente, quella cioè che detiene il potere politico, economico, finanziario e controlla la sfera sociale e culturale, ha fatto coincidere i propri interessi con quelli generali, creando un continuo, costante legame con gli appartenenti alla comunità o quantomeno alla sua maggioranza. Il raccordo tra potere e cittadini, che si manifestava attraverso la consapevole partecipazione alla vita pubblica, era garantito da una serie di organismi intermedi che oltre a svolgere il loro ruolo primario di mediazione degli interessi di cui erano portatori, avevano anche il compito, con le loro strutture capillari decentrate, di aggregazione, togliendo i cittadini dall'isolamento e emendandoli dal loro naturale individualismo. Una funzione importantissima soprattutto per le nuove generazioni. Tra questi organismi i più diffusi e ramificati sul territorio erano i partiti, per lo meno quelli di massa, le parrocchie con i loro oratori e i sindacati.

Dalla metà degli anni ottanta è sopraggiunta la lunga crisi del consenso e della partecipazione per una serie di cause che hanno minato la credibilità delle istituzioni e della stessa classe dirigente nel comune sentire di gran parte degli appartenenti alla nostra società. Tra esse sicuramente la fine delle ideologie, la crisi economica, l'inadeguatezza e la corruzione della classe dominante, non solo quella politica. Il consenso si è ridotto al minimo e gli strumenti di partecipazione frantumati. Così l'individualismo, spesso nel suo aspetto deterioro di qualunquismo, ha sostituito il senso della comunità e questa realtà, che si sta trasformando pericolosamente in moda culturale, rappresenta un elemento preoccupante soprattutto per i giovani che hanno bisogno, come l'aria che ci circonda, delle relazioni attualmente inadeguate se non del tutto mancanti, un vuoto pericoloso, sostituito in qualche caso per i più deboli ed emarginati dalla logica del branco.

In questa deriva la crisi del sindacato che oso definire quasi esistenziale, è tra gli elementi più preoccupanti perché vengono a mancare lo strumento di difesa e il collante tra i lavoratori che rappresentano la maggioranza dei cittadini. Nel recente passato, nel momento del suo massimo splendore, l'importanza del suo ruolo sociale non era in alcun modo messa in discussione e aveva addirittura varcato i confini del mondo del lavoro, toccando anche i luoghi della politica e della cultura.

Il movimento, proprio in quel periodo esaltante, attraverso grandi e anche aspre lotte, difese la dignità dei lavoratori e conquistò una serie di diritti, di cui l'emblema è stato fino ai giorni nostri lo statuto dei lavoratori. Temuto e rispettato dalle altre realtà sociali, compresa quella datoriale, fu uno dei baluardi, non va dimenticato, della lotta al terrorismo che sperava di conquistare il consenso nelle fabbriche e trovare su quel fronte il motivo della propria legittimazione. Ma il mare dove poter nuotare non fu disponibile proprio grazie all'azione del movimento sindacale.

Poi è iniziato il declino, inizialmente lento, quasi impercettibile salvo ai più avvertiti che invano lanciarono a tempo debito l'allarme, divenuto progressivamente sempre più profondo fino alla sua odierna irrilevanza. Dispiace dirlo ma ai giorni nostri il sindacato appare a una grossa fetta di cittadini un corpo estraneo, ormai quasi ai margini della parte viva e attiva della nostra società.

I motivi che hanno determinato tale situazione sono svariati e tra essi sicuramente la crisi economica, che gioca sempre un ruolo negativo per i lavoratori e la burocratizzazione, con la creazione di un pesante apparato che si è sostituito alle agili strutture di un tempo, in cui il motore e l'elemento fondante era rappresentato dalla dialettica interna. Essa, attraverso procedure di democrazia sostanziale, diversamente dalle odierne ritualità, serviva all'elaborazione di progetti e programmi e si sceglievano i rappresentanti tra un'ampia rosa di candidati. La burocrazia, deleteria ovunque quando è eccessivamente pesante, lo è ancor più in ambito sindacale perché contrasta la circolazione di qualsiasi idea non in linea con le direttive imposte dall'alto. Un altro elemento che ha contribuito a cambiar pelle al sindacato è stato la modifica della scala dei fini; il rivendicazionismo si è visto prima affiancato e poi superato dall'attività assistenziale e di consulenza con la creazione di strumenti ad hoc che danno anche un importante ritorno economico.

Ma la causa determinante dell'attuale crisi del movimento va individuata nella sua incapacità di analizzare il profondo e rapido processo evolutivo della struttura sociale e del mondo del lavoro e di non essersi attrezzato alla bisogna. Nel corso degli ultimi decenni, infatti, in tale settore c'è stato un cambiamento epocale con il prepotente avanzamento dei servizi e con essi l'emergere di nuovi lavori spesso border line tra dipendenza e autonomia e il diffondersi a macchia d'olio del precariato.



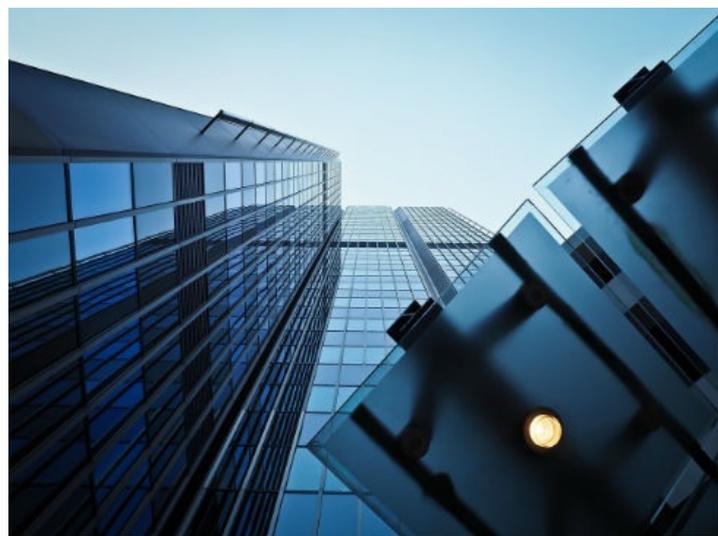
Alla fabbrica, luogo di nascita del movimento, che ha perduto il suo primato e in forte ridimensionamento, si è sostituito l'ufficio, non uno ma centinaia di migliaia. Qui, le condizioni degli operatori, che si contano ormai a milioni, sono radicalmente diverse da quelle dei lavoratori manifatturieri. La solitudine e la debolezza contrattuale sono gli elementi prevalenti e si accompagnano alla mancanza delle tutele fondamentali anche per l'assenza del sindacato che non è potuto o voluto entrare in una realtà complessa e difficile.

Tale scelta lo ha costretto lentamente a chiudersi in se stesso, continuando a rivolgersi alle tradizionali categorie che tuttavia non sembrano avere un grande futuro; il torrente di adesioni e consensi di un tempo si stanno trasformando in rivoli in lento prosciugamento. Gli iscritti sono ancora milioni, ma la prevalenza è quella dei pensionati, categoria cui si deve il più grande rispetto ma

che ricorda il passato e non garantisce certo il futuro, perché i giovani, il nerbo sindacale di un tempo, stanno in gran parte nel mondo dei servizi, dove il movimento pesca poco e niente, salvo in quelli del pubblico impiego.

A proposito di quest'ultimo settore, chi scrive vi ha svolto per decenni la sua attività di sindacalista, vivendo la parabola della sua ascesa e decadenza. Dall'inizio entusiasmante alla ricerca dei primi coraggiosi proseliti in un ambiente ancora estraneo alle logiche sindacali, per costruire un nuovo mondo sconosciuto alla totalità dei pubblici dipendenti, all'introduzione della contrattazione, al tentativo non completamente riuscito della privatizzazione, alla lenta attuale agonia. Ne è esempio mortificante la corresponsione degli ottanta euro netti mensili a una ben precisa fascia di reddito, decisa unilateralmente dall'esecutivo, senza degnarsi neanche di consultare il sindacato che di fronte a questo colpo di mano ha risposto con un silenzio assordante. Non si può certo dar torto ai lavoratori che affermano che ormai ci pensa il governo a decidere quanto e a chi dare gli aumenti. È stata un'umiliazione i cui effetti dureranno nel tempo. A mio giudizio ancor più grave delle modifiche dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori.

Sembra di essere tornati, per uno di quei ricorsi storici che ogni tanto accadono, al periodo in cui essendo assenti il sindacato e le relazioni industriali era il datore di lavoro pubblico che pensava ai propri dipendenti con decreto, nei tempi e nei modi stabiliti a sua discrezione. Tutto questo forse per un destino cinico o baro? La realtà, invece, è che la parte datoriale, compreso il governo in tale veste, può fare quello che vuole per l'intrinseca debolezza del movimento che non riesce più a radunare le forze necessarie per opporsi con efficacia a tali colpi di mano. Va aggiunto che larghi strati della popolazione, compresi tanti impiegati del settore dei servizi, vedono il sindacato ormai come una corporazione, un elemento conservatore teso solo alla difesa del suo esangue contenitore di iscritti.



Qualcuno dice che ormai il movimento è fuori mercato. Non credo proprio che ciò corrisponde alla realtà, anche se la situazione è difficile e al limite del non ritorno. Sono convinto, infatti, che essa possa essere invertita a patto che il gruppo dirigente lo voglia veramente e decida di agire in tal senso. Certo, non saranno sufficienti palliativi e mezzucci, magari validi in una situazione normale; occorre, invece, una vera rivoluzione culturale che trovi nuovi valori e strumenti idonei, certamente non facili da individuare, per coinvolgere i milioni di lavoratori senza tutela. Storia, esperienza e cervelli, se c'è tale volontà, non mancano.

Alla staticità attuale occorre un nuovo dinamismo. Oggi i quadri sindacali anche a livelli meno alti sono diventati dei funzionari, seduti dietro le loro scrivanie, in qualche caso presi dalla loro disperazione esistenziale. Quelli in trincea, ce ne sono ancora, vedono diminuire, giorno dopo giorno, la forza contrattuale del loro nobile agire. Se il movimento vuole tornare ad aggregare e conquistare nuovi spazi, anche i più

difficili, deve rinnovare i suoi quadri dotandosi di elementi che abbiano entusiasmo e siano anche un po' 'corsari'. Tramite la loro opera il sindacato deve tornare a scorazzare nei posti di lavoro per comprendere e farsi capire e il sindacalista deve essere considerato dai lavoratori uno di loro. Altrimenti temo in un futuro sempre più gramo. Nei prossimi numeri su questi temi chiederemo un confronto con i leader sindacali con domande anche scomode, sperando di ottenere risposte coraggiose e non banali. ■

[*] Presidente della Fondazione Prof. Massimo D'Antona

Occupazione: manca lo slancio

di Claudio Palmisciano [*]

Non consentono di dormire sonni tranquilli i dati sull'occupazione del mese di febbraio 2016 (vedi box) rilasciati nei giorni scorsi dall'Istat. Dopo la pubblicazione della nota da parte dell'Istat, il ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Giuliano Poletti, ha così commentato: "Dopo quelli positivi relativi al mese di gennaio, i dati diffusi oggi dall'Istat indicano che il mercato del lavoro continua a registrare oscillazioni congiunturali legate ad una situazione economica che presenta ancora incertezze. Queste oscillazioni non modificano, comunque, la tendenza positiva dell'occupazione nel medio periodo: su base annua, si registrano 136 mila disoccupati in meno e 96 mila occupati in più. Un dato, quest'ultimo, sul quale incide in particolare l'aumento consistente dei lavoratori a tempo indeterminato. Il tasso di disoccupazione, all'11,7%, diminuisce di 0,5 punti percentuali, ed il tasso di occupazione cresce di 0,4 punti percentuali. Anche la disoccupazione giovanile, ancora molto elevata, cala di 2,4 punti percentuali rispetto all'anno precedente. Si conferma, pertanto, la tendenza di stabilizzazione del lavoro dipendente nel nostro paese, legata agli effetti delle scelte compiute per rendere più conveniente il contratto a tempo indeterminato".

Tuttavia, per quel che ci riguarda, rispetto ai dati Istat ci sentiamo di poter fare alcune considerazioni.



Occupati e disoccupati

Dopo la crescita di gennaio 2016 (+0,3%, pari a +73 mila), a febbraio la stima degli occupati diminuisce dello 0,4% (-97 mila persone occupate). La diminuzione di occupati coinvolge uomini e donne e si concentra tra i 25-49enni. Il tasso di occupazione, pari al 56,4%, cala di 0,2 punti percentuali rispetto al mese precedente.

Il calo occupazionale è determinato dai dipendenti (-92 mila i permanenti e -22 mila quelli a termine), mentre registrano un lieve recupero gli indipendenti (+17 mila). Per i dipendenti a tempo indeterminato si tratta del primo calo dall'inizio del 2015. Dopo la forte crescita registrata a gennaio 2016 (+0,7%, pari a +98 mila), presumibilmente associata al meccanismo di incentivi introdotto dalla legge di stabilità 2015, il calo registrato nell'ultimo mese riporta la stima dei dipendenti permanenti ai livelli di dicembre 2015. Per i dipendenti a termine prosegue la tendenza negativa già osservata dal mese di agosto 2015.

La stima dei disoccupati a febbraio è in lieve aumento (+0,3% pari a +7 mila), sintesi di una crescita tra gli uomini e un calo tra le donne. Il tasso di disoccupazione è pari all'11,7%, in aumento di 0,1 punti percentuali rispetto a gennaio.

A febbraio la stima degli inattivi tra i 15 e i 64 anni aumenta dello 0,4% (+58 mila). La crescita è determinata prevalentemente dalle donne e riguarda gli over 25. Il tasso di inattività sale al 36,0% (+0,2 punti percentuali).

Rispetto ai tre mesi precedenti, nel periodo dicembre 2015-febbraio 2016 si registra il calo del numero delle persone occupate (-0,2%, pari a -48 mila) e di quelle inattive (-0,1%, pari a -16 mila), a fronte di un incremento dei disoccupati (+0,9 %, pari a +27 mila).

Su base annua il numero di occupati è in crescita dello 0,4% (+96 mila, +238 mila i dipendenti a tempo indeterminato), mentre calano sia i disoccupati (-4,4%, pari a -136 mila) sia gli inattivi (-0,7%, -99 mila).

ISTAT - 1° apr. 2016

Innanzitutto, va detto che la fotografia che l'Istat propone, offre un quadro assai dettagliato sull'oscillazione negativa dei dati dell'occupazione tra i mesi di gennaio e febbraio. Come abbiamo visto, il calo si registra su molteplici fronti: tasso di occupazione (-0,2%), numero degli occupati (-0,4%), tasso di disoccupazione (+0,1%) e così via. Ma se si osservano i dati relativi al mese di gennaio la situazione sembra essere diversa: la stima degli occupati era a +0,3, e il tasso di disoccupazione stabile all'11,5%, per citarne alcuni. Questi numeri, pur essendo dettagliati, non ci consentono di avere una visione di più ampio respiro su quella che è la situazione del mercato del lavoro. Sarebbe utile, in questo caso, valutare i dati almeno su base annua, in modo da non rimanere in balia di continui reflussi, che nel breve periodo sono una cosa normale. E per questo va evidenziato che lo stesso Istituto di statistica ha fatto presente che, su base annua, il numero di occupati è in crescita dello 0,4% (+96 mila, +238 mila i dipendenti a tempo indeterminato), mentre calano sia i disoccupati (-4,4%, pari a -136 mila) sia gli inattivi (-0,7%, -99 mila).

Va detto ancora che, con la riforma del mercato del lavoro, il "jobs act", si è sicuramente ottenuto l'obiettivo desiderato fino alla fine del 2015 per effetto della decontribuzione che, su base annua e per un triennio, poteva arrivare ad 8.000 euro per ogni nuovo assunto a tempo indeterminato. Con la approvazione della legge di stabilità 2016, è stata modificata

la misura e la durata dello sgravio; la percentuale di riduzione contributiva scende al 40%, mentre la durata è di ventiquattro mesi e riguarda i contributi previdenziali con esclusione di quelli dovuti all'INAIL. A fronte di tale modifica, è di tutta evidenza che molti datori di lavoro sono stati indotti ad anticipare al 2015 eventuali nuove assunzioni programmate nell'anno successivo: questo spiega l'aumento degli occupati nel mese di gennaio.



Insomma, in linea generale, si può affermare che il jobs act, con l'introduzione di normative economiche, è riuscito a snellire e facilitare i processi di assunzione dei lavoratori a tempo indeterminato. Questo ha anche contribuito a cambiare l'atteggiamento degli imprenditori nei confronti di chi cerca un lavoro stabile: le assunzioni a tempo indeterminato nel periodo di gennaio 2016 sono aumentate dello 0,7%. Per queste assunzioni vi è quindi una prospettiva, cioè lo sviluppo della carriera, il che è una cosa positiva, in quanto gli imprenditori possono assumere giovani a cui insegnare un mestiere e permettere loro di fare esperienza, senza dover ricorrere per forza al lavoratore già esperto, per risparmiare tempo e denaro.

Ciò detto, va comunque constatato che la crisi è una ferita ancora aperta, soprattutto per quanto riguarda il mercato del lavoro. Le diverse norme riformative non possono da sole

bastare per guarirla: questi interventi al limite possono migliorare la situazione a breve termine. La riforma del lavoro, per essere efficace sul lungo termine, necessita di una serie di interventi non occasionali e sparsi, ma di una normativa unica che al suo interno contenga una serie di misure atte a far riassetare, un poco per volta, la crescita occupazionale. Tali misure dovrebbero essere rivolte, in un'ottica ben precisa, a chi durante la crisi ha sofferto e sta ancora soffrendo i recessi del mercato. Ma, soprattutto, per poter puntare ad una robusta ripresa dell'occupazione abbiamo l'esigenza di recuperare la produttività (in costante calo), le riduzioni di orario di lavoro, la cassa integrazione; tutti strumenti utilizzati per tamponare la crisi. Ci vorrà tempo, e lo sviluppo economico tornerà solo se si metteranno in campo politiche adeguate che puntino sugli investimenti i quali sono, è noto, il vero motore del progresso sociale: essi consentono di introdurre le innovazioni che di quel motore rappresentano il carburante.

In tal senso, ci teniamo a sottolinearlo, un vero e proprio investimento per il Paese è rappresentato dal rinnovo dei contratti di lavoro di numerosi settori produttivi, economici e dei servizi. Oggi oltre 7 milioni di lavoratori hanno il contratto di lavoro scaduto. Per citarne alcuni, si va dai tre milioni di dipendenti pubblici (contratto bloccato da oltre 6 anni), agli oltre 4 milioni del settore privato tra i quali spiccano i metalmeccanici (1.600.000 lavoratori), i lavoratori del terziario (in totale 1.500.000 di cui 500.000 della grande distribuzione), quelli delle attività ferroviarie (800.000) e quelli delle costruzioni (oltre 600.000 nella sola edilizia).

E nell'elenco degli investimenti indispensabili per il Paese entra a pieno titolo la rivendicazione portata avanti dai Sindacati, con maggior vigore in quest'ultimo periodo, sulle modifiche alla legge Fornero; modifiche finalizzate soprattutto alla introduzione - senza ulteriori costi aggiuntivi a carico dei lavoratori - di elementi di flessibilità sul collocamento in pensione. Questa scelta rappresenterebbe un vero atto di giustizia sociale nei confronti di coloro che si sono visti, da un giorno all'altro, sbarrare la strada verso il meritato inizio del periodo di riposo dopo una lunga vita di lavoro ma anche nell'ottica delle sicure maggiori aperture di spazi occupazionali che si creerebbero soprattutto a favore dei giovani.



Insomma, il Paese per tornare a crescere ha bisogno anche della giusta valorizzazione professionale della sua intera forza lavoro e della piena apertura di tutte le opportunità possibili per i giovani e per i meno giovani e, magari, provando a sostenere tutto ciò un minuto prima di mettere nel conto spese altri 80 euro. ■

[*] Direttore Esecutivo, Fondazione Prof. Massimo D'Antona (Onlus)

Un nuovo umanesimo nel lavoro

La tecnologia al servizio dei lavoratori di Stefano Olivieri Pennesi [*]

“Nuovi orizzonti del lavoro in un avvenire, prossimo venturo, tra nuove tecnologie e nuovo umanesimo”

“Tecnologia, macchine, robotica, digitale, big data, social network information technology. L'essere uomo nella giungla della modernità”

Il lavoro e il futuro debbono poter rappresentare, simbioticamente, le gambe su cui le nostre giovani generazioni possano poter contare e sostanzialmente sorreggersi.

Negli attuali contesti, socio-economici, osserviamo il dipanarsi della seconda, terza o anche quarta “rivoluzione industriale”, a secondo delle declinazioni immaginate e attribuite, dalle diverse scuole di pensiero e da studiosi della fenomenologia sociale.

Ma un aspetto è di “comune asserzione” ossia che, con l'evoluzione della robotica, la socializzazione delle trasformazioni digitali, la capillarizzazione dei sistemi comunicativi, ma anche economici, trainati dalla permeazione dei social network, vale a dire la più comunemente definita informatizzazione dei sistemi, il “mondo del lavoro” e aggiungo anche delle società contemporanee, sta subendo un vero e proprio cataclisma.



Più specificamente i “processi produttivi” debbono fare necessariamente i conti con la sempre più stretta connessione tra le componenti endogene ed estogene che, coesistono, negli stessi processi.

In particolare, assistiamo alle varie “intersezioni” tra coloro che lavorano e i destinatari delle produzioni lavorative, entità che sono, a loro volta, oggetto di intermediazione ed interposizione.

Aggiungiamo, a questo, anche il fatto che, sempre più ineluttabilmente, con la diffusione di “piattaforme virtuali” sovente per svolgere “attività lavorative” non sempre si rendono necessari luoghi fisici per la loro realizzazione.

In sostanza, il tempo/luogo/spazio lavorativo sta subendo profonde trasformazioni/riconsiderazioni. Il lavoro è, nei fatti, divenuto sempre più “agile” non soltanto per la cosiddetta “new economy”, ma anche per la “old economy”, quale basata sui desueti stabilimenti produttivi, con orari di lavoro e sedi/ubicazioni, rigide e definite.

Oggi assistiamo sempre più al lavoro definibile di tipo “on demand”, vale a dire su richiesta, cioè produrre se e quando il mercato lo richiede, ma anche per quanto tempo e per quale intensità si è disposti a svolgerlo.

Da questo ne consegue, inoltre, che la fatica necessaria, come anche l'impegno della singola intelligenza, vengano a modellarsi ed espletarsi in maniera assolutamente differenziata e personale.

Quindi, eccoci catapultati, altresì, nella “fenomenologia dei mestieri” per così dire “smart” con una attenzione crescentemente maggiore (e questo ritengo è un aspetto tutto sommato positivo) alla conciliazione tra vita e lavoro, dove il rischio è però lo sbilanciamento verso ipotesi di lavorare “sempre” (in modalità pressoché continuativa) ricorrendo, però, quale ossimoro, a prestazioni di lavoro sostanzialmente “discontinue”.

In tale contesto, questi profondi cambiamenti, che stanno orientando il lavoro nel terzo millennio, ci proiettano nel bisogno assoluto di due componenti, vale a dire la personale capacità di cambiare/adattarsi, e la attitudine ad apprendere “permanentemente” e continuamente, al fine di risultare sempre “spendibili” in un mercato del lavoro in continua trasformazione ed evoluzione. Evolversi nelle proprie competenze/conoscenze diventerà, quindi, un imperativo per tutti, prestatori e datori di lavoro.

Big data e dintorni

Questo termine, troppo spesso, viene usato in maniera inconsapevole senza definirne i contorni/connotati primari e il vero significato, anche per quello che attiene alla nostra vita di tutti i giorni.

Purtroppo, la stessa sua definizione/traduzione letterale non aiuta, ossia “grandi dati”, in quanto, tale termine, ci porta, naturalmente, a pensare solamente ad una mole enorme di dati, oggi a disposizione, nei più variegati settori, tutti costantemente al servizio per lo scopo di “realizzare affari”.

Ciò detto rappresenta solamente una faccia della medaglia dei Big Data, l'altra, è bene dirlo, è consistente nella effettiva disponibilità, ma anche condivisione, di dati, e quindi di conoscenze.

Oggi certamente deteniamo e generiamo, nelle nostre società, una mole enorme di dati provenienti da una miriade di fonti: dalle carte di credito, agli smartphone, dalle applicazioni per computer, tablet, palmari, alle infrastrutture intelligenti e dialoganti delle metropoli (telecamere, sensori di traffico, ambientali, climatici, fibre ottiche, satelliti, droni, ecc.)

Dalla quantità, esponenzialmente crescente, di dati, per cui impropriamente si identificano i cosiddetti Big Data, è necessario fare un ulteriore passo evolutivo e descrittivo, vale a dire, la capacità di gestire e governare una miriade di informazioni per elaborare ed analizzare eventi, tendenze, bisogni, nei più disparati campi.

Per fare questo è necessario che tutta questa quantità di elementi venga trasformata in "algoritmi", in grado di elaborare, quindi, una vastità di variabili materiali e immateriali, ma riconducibili ad atteggiamenti comportamentali delle persone.

È questo, cioè, il recondito significato del Big Data, ossia la capacità di "collegare, fra loro, informazioni e dati, per fornire modalità di interrelazione anche e soprattutto dei fenomeni economici.

Gli algoritmi, desunti dalla strutturazione, interpolazione dei dati, rendono utilizzabili, ai fini delle implicazioni in ambito marketing e non solo, quei dati da analizzare e quindi usare proficuamente e aggiungo legalmente.

Tutto ciò può condurci ad una evidente rivoluzione del Big Data, che inferisce nella vita delle singole persone, ma anche delle comunità conseguenti. Concretamente, pensiamo a quanto sta facendo, ad esempio, il colosso delle vendite "Amazon", che propone acquisti sulla scorta di evidenti e reali interessi dei clienti, desunti, in buona parte, dalla conoscenza, parcellizzata, ricavata dalla navigazione individuale su internet; come anche dalla tipologia e frequenza di acquisti che si fanno con carte di credito. Ma altro ancora, il fatto di rendersi conoscibile, insito dei Big Data e di essere anche oggetto, effettivo, di condivisione delle informazioni, seppur con una coesistente impalpabile resistenza offerta dai centri di ricerca, scienziati, università, ecc. ad accedere a propri dati.

Il traguardo deve essere quindi, per un maggior uso e diffusione dei Big data, migliorare la raccolta, la classificazione, l'analisi e sintesi dei dati, di ogni determinato settore, oltre e al di là dei semplici dati grezzi.

Parlando ancora di big data

L'enorme mole di informazioni oggi disponibile, anche grazie alla "rete" e più precisamente la loro concreta "interpretazione" in tempo reale, si definisce appunto Big data.

Svariati economisti stanno studiando, attentamente, il fenomeno, le sue concrete ricadute sul "mercato mondiale", come anche, al contempo, le ricadute sul cosiddetto "mercato globale".

È possibile analizzare e interpretare tipi di domande/ricerche e la loro frequenza, che si effettuano sui principali "motori di ricerca" per fare proiezioni e previsioni sugli indirizzi

dei bisogni e quindi dei beni per soddisfarli. Da qui è immaginabile proiettare nelle analisi il lavoro necessario per dotare il mercato di beni sufficienti e variegati per il suo pieno soddisfacimento. Per queste ragioni i maggiori vettori di informazioni, oggi presenti, quali: Google, Facebook, Twitter, LinkedIn, Amazon, rappresentano dei veri e propri "giacimenti" di inestimabile valore per gli Stati, le multinazionali, l'alta finanza, i gruppi politici, le istituzioni culturali, ecc.

In una parola passare al setaccio flussi di informazione che transitano per le reti, create dalla attuale tecnologia, ci permette di proiettare l'umanità nel terzo millennio con la naturale incognita, però, della sottoposizione consapevole, ma anche inconsapevole, all'azione di un "Grande Fratello".

Molto della nostra economia e della nostra politica si basa sulla interpretazione e lettura della realtà in cui viviamo. Esistono al riguardo svariati indicatori: stime della fiducia dei consumatori, propensione agli acquisti, i tassi di disoccupazione e sottoccupazione, i livelli inflazionistici, gli ordinativi e fatturati dell'industria, la bilancia dei pagamenti, ecc.

Tutte queste informazioni, in passato, per venire compiutamente elaborate, richiedevano periodi consistenti. Oggi, di contro, l'uso massivo della rete e di internet, abbattano radicalmente i tempi della diffusione di conoscenze, come anche quelle fornite dall'uso stesso che facciamo degli smartphone, delle carte di credito, dei palmari, ecc.

Questa massa di dati, nella loro continua "rilevazione ed interpretazione", vanno a vivificare l'esistenza, appunto, dei Big Data. È sulla base di questo sapere che la società, ora, e maggiormente nel futuro prossimo, deciderà le proprie strategie economiche e commerciali.

In una parola assisteremo, passivamente, allo studio sempre più capillare delle nostre azioni, delle nostre tendenze, oggi, quale momento d'inizio della cosiddetta "era digitale".

Ecco quindi che il nostro futuro verrà identificato, come sorretto, da una "Economia delle conoscenze" basata, in misura dominante, sulle informazioni e soltanto in via succedanea, sui capitali finanziari e sul lavoro fisico, umano.



Robottiamoci...

Nuovo inizio o fine del lavoro?

Competitività, innovazione, sviluppo, evoluzione economica, inducono il mercato e quindi le imprese e lavoratori, che ne sono i principali interpreti, unitamente ai capitali impiegati e ai loro detentori, ad una trasformazione orientata verso nuove strade e strategie tese a ridurre, da una parte, i costi complessivi, da l'altra parte, i quantitativi di lavoro necessari alla produzione.

Il tutto ruoterà anche e sostanzialmente su un uso massivo delle macchine (robot), in senso ampio del termine, ciò deve però significare anche la capacità di agire con interventi di riequilibrio, per evitare possibili impatti distruttivi sul mondo del lavoro, come lo conosciamo attualmente.

Risulta facilmente prevedibile, nei prossimi decenni, il passaggio esteso e globale da lavoro umano a lavoro meccanizzato, principalmente nei settori dell'industria manifatturiera ed agricola, ma non solo. Con l'automazione deve intendersi l'uso dei sistemi di controllo e tecnologie dell'informazione, che vanno però ad impattare in una conseguente riduzione delle necessità di "lavoro umano", tesa alla produzione di beni e servizi, causando, inevitabilmente, perdita di posti di lavoro.

Ciò anche alla luce di non illimitate espansioni/evoluzioni di mercato, per incrementare beni disponibili per crescenti categorie di popolazioni mondiali, in sostanza, non si potrà confidare in una crescita globale senza soluzioni di continuità.

Allo stato i sistemi robotizzati e gli andamenti tecnologici presenti, ci offrono una realtà che ci dice che qualsiasi sistema, in grado di sostituire l'uomo, detterà nuovi tempi ed esigenze per lo svolgimento delle vite quotidiane degli esseri umani, ne diventeranno, anzi, una componente imprescindibile.

Già oggi si stanno sperimentando Robot che esprimono emozioni umane e capacità di ragionamento complesse. Anche la ricerca e realizzazione di sembianze umanoidi, di questi robot-androidi, vanno in questa direzione.

Diventano sempre più efficienti e precisi nelle azioni, nel mantenere equilibrio in terreni sconnessi, Robot applicati alla manifattura, ricerca, industria, ecc. Lo stesso ambito delle biotecnologie ha fatto e farà passi da gigante, con la comparsa ed applicazione di elementi robotizzati che possono sostituire parti del corpo umano, offrendo nuove chances ad esempio alle persone diversamente abili, o anche in età avanzata con difficoltà articolari e/o di deambulazione.

È bene quindi porsi domande su cosa sarà nel futuro il "lavoro umano". Se e come si innesterà una competizione, nei fatti, tra macchine e uomini, comunque sarà le società moderne avranno necessità di ridefinire il mercato del lavoro. Osservando, allo stato, le tipologie di lavoro presenti, si nota come per alcune fattispecie, rispetto al passato, il loro contenuto è rimasto sostanzialmente intatto. Ci riferiamo ai settori della ristorazione, del commercio, della cultura, del turismo e svago, della cura alla persona, ecc. ossia quelle attività dove "l'uso sensoriale" quale: il vedere, sentire, comprendere, esprimere, ha un ruolo fondamentale nell'esplicarsi dell'attività.

Altri settori, quali: la manifattura, le costruzioni, l'agricoltura, hanno visto fortemente trasformata la presenza dell'uomo e la sua utilizzazione lavorativa, rispetto alle nuove applicazioni della Robotica e della automazione, riducendone al contempo le necessità numeriche dei lavoratori in carne e ossa.

Secondo una recente ricerca "The future of Employment", di studiosi di Oxford - Osborne e Frey - nel prossimo ventennio circa il 47% dei posti di lavoro attuali potranno veder la sostituzione dell'uomo con le macchine.

Pensiamo, ad esempio, allo svilupparsi dell'e-commerce, alle piattaforme multimediali, alle piazze virtuali, dove poter comprare, autonomamente, senza il bisogno di avvalersi di negozi uffici, presidiati da persone umane.

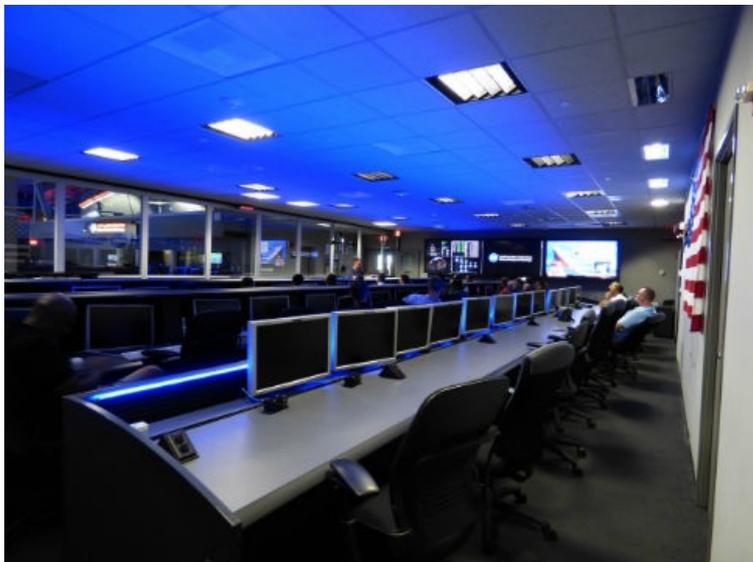
E proprio queste figure classiche, ad esempio di lavoratori del commercio e logistica, quali: commessi, addetti alle vendite, magazzinieri, cassieri, ecc. che risulteranno sempre più a rischio estinzione.

Andando a ritroso, nella storia moderna, la contrapposizione dell'uomo alle "macchine" è stato un accadimento già verificatosi, anche se con connotati nettamente diversi, come anche presupposti economici diversi.

Agli inizi del 1800, infatti, in Inghilterra, patria della prima industrializzazione, dell'epoca moderna, prese corpo e forma un movimento operaio denominato "Luddismo" che aveva, tra i suoi scopi, l'obiettivo di sabotare l'introduzione delle macchine, che si stavano espandendo nelle produzioni industriali e specificamente nel settore tessile, cosa questa ritenuta direttamente responsabile quale causa, di crescente disoccupazione, ma anche di contrazione di salari corrisposti.

Il tutto, però, all'epoca, connesso con una oggettiva crisi economica, in essere, subita dalla Gran Bretagna, in stretta correlazione con le guerre Napoleoniche ed in particolare dai blocchi commerciali del continente europeo, come anche motivata dalla scarsità, per il territorio britannico, dei raccolti agricoli riscontrati agli inizi dell'800.

Ebbene, possiamo affermare con margini di accettabile approssimazione, che l'introduzione di tecnologie, sempre più sofisticate, nel futuro, condurrà certamente, anche alla creazione di nuove e/o diverse professioni, come per altro evidentemente riscontrabile dall'uso globale che si sta facendo di "internet".



Forse la rivisitazione di numerosi processi produttivi tradizionali rappresenta il presupposto, necessario, per la formazione di nuovi ambienti/contesti, che porta alla immaginazione di nuovi percorsi professionali.

Avremo quindi anche una nuova organizzazione sociale del lavoro, in un perimetro economico di "precarietà più intensa" con frequenti stati di disoccupazione (che non significherà comunque inattività sociale).

I nostri giovani corrono già oggi il rischio, per quanto detto, dell'inadeguatezza della loro formazione scolastica e universitaria, dovremo ripensare, probabilmente, i programmi soprattutto quelli universitari, vigenti.

Essere pronti ad offrire competenze, indispensabili, per interagire, efficacemente, con le infrastrutture tecnologiche presenti e future. Saper immaginare, pertanto, prospettive professionali maggiormente indipendenti dall'uso totalizzante delle meccanizzazioni, per migliorare le nostre economie.

Pensare a un nuovo umanesimo del lavoro

Prendendo spunto dalle recenti parole pronunciate dal Santo Padre, in occasione degli incontri tenutisi a Gennaio 2016 con il Movimento Cristiano Lavoratori e a Febbraio con gli imprenditori della Confindustria, tentiamo di indagare il significato che è possibile attribuire al cosiddetto "umanesimo del lavoro".

Partiamo da una affermazione che ritengo incontrovertibile e cioè che l'uomo è naturalmente "vocato" al lavoro, o per meglio dire questa attività umana, che si traduce nello svolgimento di un lavoro che sia anche libero, nella sua scelta, come anche creativo, partecipativo, e aggiungiamo frequentemente solidale, pone il soggetto uomo ad esprimere con esso, accrescendola, la dignità della propria vita.

Papa Francesco sottolinea che oggi, forse più che nel passato, viviamo un tempo di "sfruttamento latente" dei lavoratori. Il lavoro non appare essere anche al servizio della dignità della persona; ci circondiamo di una sorta di consapevole "lavoro schiavo" in quanto l'Economia si serve egoisticamente dei contributi fondamentali dell'uomo e non l'inverso. Si dovrebbe avere al centro degli "interessi primari" della società, l'uomo e non il profitto, formando ed educando le nuove, ma anche le vecchie generazioni, ad un rinnovato umanesimo del lavoro.

Bisogna poter credere che il lavoro, l'azione quotidiana, l'impegno di se stessi, abbiano un valore tangibile. È giusto percorrere le strade dell'onestà, non avvalendosi di favoritismi e raccomandazioni, rifuggendo dalla evidente convenzione delle "compravendite morali". Il rischio che corriamo, ogni giorno, afferma Papa Francesco, è quello di assistere e partecipare, colpevolmente, ad un sistema di "illegalità diffusa" che conduce alla sostanziale corruzione della persona e della società. Per questo bisogna aiutare, in particolare, le giovani generazioni a scoprire o ricoprire la "bellezza del lavoro" veramente umano.

Sempre il Pontefice parlando all'udienza generale con il MCL ribadisce che il lavoro non rappresenta soltanto la vocazione naturale delle singole persone, ma consiste anche nella opportunità di "entrare in relazione con gli altri". Il lavoro stesso presuppone l'idea di relazione con il contesto umano, possibilmente unire le persone, proprio in quanto vengono impegnate molte ore delle nostre giornate, condividendo il quotidiano, anche ovviamente interessandosi per questo agli altri sodali del lavoro.

Tornando al bisogno del lavoro oggi si assiste ad una crescente "fame" di lavoro, in molte parti del mondo questo infatti scarseggia. Le persone che vorrebbero lavorare non ci riescono, hanno anche difficoltà per guadagnarsi il cibo, parliamo in questo caso dei "nuovi esclusi del nostro tempo".

La stessa ricca Europa rileva, in diversi suoi Stati, percentuali di disoccupati giovani, nell'ordine del 40-50% e la negatività sta anche nel fatto che queste categorie di persone non occupate incorrono, con maggiore frequenza, ad emarginazioni, malattie psicologiche, depressioni, suicidi, delinquenza, droga, ecc. tutti aspetti legati anche alla contestuale "perdita di dignità".

È innegabile, quindi, che la disoccupazione genera inevitabilmente frustrazione ed angoscia, spingendo le persone verso la emarginazione sociale, le nostre comunità tendono ad espungere chi non ha un lavoro emarginando. È necessario però agire diversamente considerando il valore umano e il portato dei singoli soggetti, valorizzando le loro esperienze passate, promuovere quindi la cultura della solidarietà e dell'incontro.

Serve l'allontanamento dalla dominante ideologia capitalista rigida, a vantaggio di crescenti attenzioni alle aspirazioni umane e ai più alti ideali di convivenza solidale. Una maggiore attenzione rivolta di conseguenza ai "nuovi poveri" coloro cioè che hanno perso un lavoro o non lo trovano, ma anche chi, pur avendone uno, è mal retribuito, o peggio gravemente sfruttato.

Rammentando le parole, illuminate, del Santo Padre, emerge la visione umanizzata della nostra società. In particolare destano rispetto le considerazioni circa:

"... il voler riflettere insieme, agli imprenditori di Confindustria, sull'etica del fare impresa... rafforzando l'attenzione ai valori ossia la 'spina dorsale' dei progetti di formazione, di valorizzazione del territorio e per la promozione delle relazioni sociali... che permettono una



concreta alternativa al modello consumistico del profitto a tutti i costi...”

Il concetto fondamentale di impresa e lavoro, anche per il futuro prossimo è: “fare insieme” cioè:

“collaborare e condividere preparando la strada a rapporti regolati da un comune senso di responsabilità. Questa via apre il campo a nuove strategie, nuovi stili, nuovi atteggiamenti. Come sarebbe diversa la nostra vita se imparassimo davvero, giorno per giorno, a lavorare, a pensare, a costruire insieme!”

E ancora dalle parole del Papa:

“Nel complesso mondo dell’impresa ‘agire insieme’ significa investire in progetti che sappiano coinvolgere soggetti spesso dimenticati o trascurati. Tra questi anzitutto le famiglie, focolari di umanità, in cui l’esperienza del lavoro, il sacrificio che lo alimenta e i frutti che ne derivano, trovano senso e valore. E insieme con le famiglie, non possiamo dimenticare le categorie più deboli e marginalizzate, come gli anziani, che potrebbero ancora esprimere risorse ed energie per una collaborazione attiva. Eppure vengono troppo spesso scartati come inutili e improduttivi. E che dire poi di tutti quei potenziali lavoratori, specialmente dei giovani, che, prigionieri della precarietà o di lunghi periodi di disoccupazione, non vengono interpellati da una richiesta di lavoro che da loro, oltre ad un onesto salario, anche quella dignità di cui a volte si sentono privati?”

“Tutte queste forze, insieme, possono fare la differenza per un’impresa che mette al centro la persona, la qualità delle sue relazioni, la varietà del suo impegno a costruire un mondo più giusto, un mondo davvero per tutti. ‘Fare insieme’ vuol dire, infatti, impostare il lavoro non sul suo genio solitario di un individuo, ma sulla collaborazione di molti. Significa in altri termini ‘fare rete’ per valorizzare i doni di tutti, senza però trascurare l’unicità irripetibile di ciascuno. Al centro di ogni impresa vi è dunque l’uomo; non quello astratto, ideale, teorico, ma quello concreto, con i suoi sogni, le sue necessità, le sue speranze, le sue fatiche. Questa attenzione alla persona concreta, comporta una serie di scelte importanti: significa dare a ciascuno il suo, strappando madri e padri di famiglia dall’angoscia di non poter dare un futuro e nemmeno un presente, ai propri figli, significa saper dirigere, ma anche saper ascoltare, condividendo con umiltà e fiducia progetti e idee, significa fare in modo che il lavoro crei altro lavoro, la responsabilità crei altra responsabilità, la speranza crei altra speranza, soprattutto per le giovani generazioni, che oggi ne hanno più che mai bisogno”.



Il Papa rivolto agli imprenditori confindustriali ancora illuminatamente dice:

“Cari amici voi avete una nobile vocazione orientata a produrre ricchezza e a migliorare il mondo per tutti; siete perciò chiamati ad essere costruttori del bene comune e artefici di un nuovo ‘umanesimo del lavoro’. Siete chiamati a tutelare la professionalità e al tempo stesso a prestare attenzione alle condizioni in cui il lavoro si attua, perché non abbiano a verificarsi incidenti e situazioni di disagio. La vostra via maestra sia sempre la giustizia, che rifiuta le scorciatoie delle raccomandazioni e dei favoritismi e le deviazioni pericolose della disonestà e dei facili compromessi. Sia questo orizzonte di altruismo a contraddistinguere il vostro impegno: esso vi porterà a rifiutare categoricamente che la dignità della persona venga calpestata in nome di esigenze produttive, che mascherano miopie individualistiche, tristi egoismi e sete di guadagno. L’impresa che voi rappresentate sia invece sempre aperta a quel significato più ampio della vita’ che le permetterà di servire veramente il bene comune, con il suo sforzo di moltiplicare e rendere più accessibili per tutti i beni di questo mondo. Proprio il bene comune sia la bussola che orienta l’attività produttiva, perché cresca ‘un’economia di tutti e per tutti’ che non sia ‘insensibile allo sguardo dei bisognosi’. Essa è davvero possibile, a patto che la semplice proclamazione della libertà economica, non prevalga sulla concreta libertà dell’uomo e sui suoi diritti; che il mercato non sia un assoluto, ma onori la esigenza della giustizia e in ultima analisi, della dignità della persona, perché non c’è libertà senza giustizia e non c’è giustizia senza il rispetto della dignità di ciascuno”.

Queste lunghe citazioni, dei recenti interventi di Papa Francesco, sui temi del lavoro, non richiedono, evidentemente, ulteriori interpretazioni. Esse sono assolutamente inequivocabili. Un’unica affermazione, reputo pertinente, in conclusione, e cioè dotare di un cosiddetto “nuovo umanesimo” il mondo del lavoro, presente e futuro, ci permetterà di affrontare meglio e più consapevolmente le sfide della modernizzazione con un impegno reale nel governare gli eventi, le macchine, le loro attività, in un contesto di persistente bisogno dell’azione umana, “libera” e “creativa”. A questo punto mi piacerebbe concludere questo mio redazionale apportando, sommessamente, la seguente locuzione: forse una macchina non potrà mai sostituire e sostituirsi, all’uomo per quanto attiene agli aspetti creativi dell’intelligenza e alla capacità quindi dell’essere umano di inventare soluzioni, sempre nuove, ai problemi scaturenti dal contesto esterno. ■

[*] Professore a contratto c/o Università Tor Vergata, Roma – titolare della cattedra di “Sociologia dei Processi Economici e del Lavoro”. Il Prof. Stefano Olivieri Pennesi è anche Dirigente del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direttore della DTL di Prato. Le considerazioni contenute nel presente scritto sono frutto esclusivo del pensiero dell’autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l’Amministrazione di appartenenza.

Una scelta pericolosa

La depenalizzazione del reato di interposizione di manodopera di Piero Cascioli [*]

Con il D. Lgs 8/16 il legislatore ha voluto depenalizzare alcuni reati di minore, diciamo così, allarme e pericolo sociale. L'art. 1 del citato decreto, rubricato "depenalizzazione di reati puniti con la sola pena pecuniaria" ci premette al comma 1 che i reati la cui pena prevede la sola multa o l'ammenda, diventano semplici illeciti amministrativi soggetti a sanzione pecuniaria. I commi successivi dispongono l'esclusione da tale previsione dei reati di cui al codice penale e di quelli in materia di sicurezza e salute su lavoro. Il quarto comma dispone poi esplicitamente l'esclusione dei reati di cui al D. Lgs. 286/98, quelli cioè di clandestinità e, quindi, anche quello di occupazione al lavoro di soggetti sprovvisti di permesso di soggiorno. L'art. 3 dispone invece la depenalizzazione di alcuni reati per i quali è prevista la pena detentiva tra cui l'art. 2 della L. 638/83, vale a dire, le ritenute a carico del lavoratore.

Già alla luce di queste brevi premesse, possiamo individuare tre ambiti in cui operano queste depenalizzazioni: le esternalizzazioni, la previdenza, il mercato del lavoro.

Al di là degli aspetti tecnici, trattati già da diversi commentatori, oltre che dalla circolare n. 6/16 del Ministero del Lavoro, vorremmo qui approfondire gli aspetti che più attengono alla politica del lavoro, quindi alle scelte del legislatore verso questa direzione.

In questo senso, particolare attenzione merita la depenalizzazione riferita al fenomeno "interpositorio" nell'impiego di manodopera; una modifica che viene introdotta proprio in un momento in cui le forme patologiche delle esternalizzazioni sembrano dilagare come non mai e proprio per questo, forse sarebbe stato opportuno un inasprimento delle misure di contrasto. Infatti, proprio la forte crisi economica sembra essere diventata terreno fertile per il ricorso alla fornitura illecita di manodopera. Vediamo il perché.

Le esternalizzazioni delle attività hanno sempre trovato le proprie ragioni nella esigenza, da parte delle imprese, di gestire con maggiore flessibilità il rapporto domanda-offerta di lavoro. Niente oneri amministrativo-gestionali, assunzioni dimensionate in funzione all'andamento dell'attività, organico aziendale sotto-controllo e sotto-dimensionato, ecc.

Queste fondamentalmente sono state e sono le ragioni che hanno fatto prosperare le esternalizzazioni, con la nascita di tante Agenzie per il lavoro deputate allo svolgimento di quelle attività che in passato erano prerogativa esclusiva del collocamento pubblico.

Ma cosa c'entra tutto questo con la crisi economica?! Ed allora qui veniamo al punto che ci interessa.



Quanto poc'anzi esposto rientra, diciamo così, nel circuito delle esternalizzazioni lecite. Vale a dire, le imprese vogliono evitare tutti quegli oneri burocratici, amministrativi, gestionali che la costituzione, gestione, cessazione dei rapporti di lavoro comporta, quindi, ricorrono alle agenzie di somministrazione, regolarmente registrate, le quali forniscono la manodopera che viene chiesta di volta in volta. Certamente, questo costa qualcosina in più alle imprese utilizzatrici, ma non importa, la cosa importante è gestire con la massima flessibilità i rapporti di lavoro.

Il problema, ovviamente, è quello delle esternalizzazioni illecite, cioè poste in essere da soggetti non autorizzati, e qui il fenomeno non si lega solo alle esigenze sopra argomentate, ma si lega principalmente al costo del lavoro - ecco cosa c'entra, dunque la crisi economica -

I consumi crescono poco, il lavoro scarseggia, le imprese fanno di tutto per restare sul mercato e, per riuscirci, devono soprattutto puntare sull'abbattimento dei costi tra i quali, i più elevati sono proprio quelli riferiti alle spese del personale.

Una risposta a questa esigenza è offerta, specialmente negli ultimi tempi da soggetti giuridici, spesso creati ad hoc, che svolgono in modo sistematico la fornitura di manodopera in modo del tutto illecito, in quanto non si tratta di agenzie all'uopo autorizzate, ma di società, spesso costituite in forma cooperativa che sotto le mentite spoglie dell'appalto, in realtà "affittano" manodopera. Ma la cosa ancor più inquietante, è che tutta questa operazione ruota intorno ad una vera e propria proposta di fornitura di manodopera a "basso costo".

È un elemento nuovo che va a perturbare ulteriormente un fenomeno già di per se illecito: la somministrazione abusiva di manodopera che viene offerta facendo leva sul basso costo della manodopera stessa che si andrà a fornire. Pertanto, coloro che utilizzeranno in tal modo i lavoratori, oltre a non avere tutti quegli oneri burocratico-gestionali, fruiranno di bassi costi sulla manodopera stessa.

Naturalmente, tutto questo viene scaricato sui lavoratori, con trattamenti economici più bassi e tutele deboli, anche con riferimento ai tempi di lavoro. Ovviamente, si innesca anche un meccanismo di concorrenza sleale nei confronti di tutte quelle imprese che operano nella piena legalità

La depenalizzazione di questo fenomeno non sarà certamente un maggior deterrente, anzi, è plausibile che ne segnerà un incremento. Per quanto la pena prevista nella previgente disciplina prevedesse la sola ammenda, vi era, tuttavia, lo strumento della "prescrizione", per cui si impartiva l'ordine all'utilizzatore e al somministratore, di interrompere la condotta illecita con conseguente ammissione al pagamento della sanzione ridotta, ai fini dell'estinzione del reato. E comunque, veniva informata l'A.G., e se l'ordine impartito con la prescrizione non veniva eseguito, si apriva un processo penale.

Ora tutto si risolve in una sanzione amministrativa pecuniaria che non potrà mai essere superiore a 50.000 euro, ridotta, peraltro, a 16.666 euro in virtù dell'applicabilità dell'art. 16 della legge 689/81, e se il trasgressore non paga soggiacerà al massimo ad una esecuzione forzata sul suo patrimonio.

Sicuramente questa depenalizzazione, come altre, rientra nell'operazione di decongestionamento dei tribunali, ma il rischio è che il peso passi semplicemente dai tribunali penali a quelli civili. Ma a parte questo, il problema riguarda più che altro l'etica del diritto.

Il diritto penale è una sorta di specchio del grado di moralità di una società, nel senso che rispecchia in modo speculare i valori che si vogliono tutelare. È ovvio che nel momento in cui un fatto, un fenomeno, viene depenalizzato, vuol dire che quell'interesse che si tutelava con la norma penale, non è più ritenuto un valore, diciamo così, di primo livello. La lesione di quel bene giuridico prima tutelato dalla norma penale, non è più ritenuta di particolare pericolo ed allarme sociale. Questo è in sostanza il concetto di depenalizzazione.

Ora, in merito all'argomento in esame, "l'interposizione illecita di manodopera", detta in termini più eloquenti "l'affitto di manodopera" - perché di questo si tratta - non è più ritenuto un fatto di particolare allarme sociale; il valore che ne è alla base, cioè il lavoro umano, non è più, evidentemente, un valore primario.

Con le nuove disposizioni, può succedere che chi mette in atto tale condotta, "paga e continua", paga la sanzione e continua indisturbato ad affittare manodopera. Ed è esattamente ciò che fanno molte società, soprattutto quelle costituite in forma cooperativa. Tutto questo fa venire in mente quel nobile romano che passeggiando per le vie della Roma imperiale schiaffeggiava a suo piacere chi incontrava, pagando contestualmente, la sanzione pecuniaria che la legge romana prevedeva per tale condotta.

Insomma, in questo senso, chi ha denari può fare tutto, anche trasgredire le leggi reiteratamente. Ma proprio qui sta il confine tra valori tutelati dalle norme penali e quelli tutelati invece dalle norme civili o amministrative. La repressione che attiva il diritto penale determina la cessazione materiale della condotta illecita, in quanto interviene, oltre che sulla sfera patrimoniale, anche sulla sfera personale del soggetto che la pone in essere.

Tutto questo si lega al sistema dei valori che la società esprime nel tempo, un sistema che ha dei confini molto mobili che ora includono talora escludono singoli valori, secondo un meccanismo non sempre coerente lasciato al gioco della politica. ■



[*] Responsabile Area Vigilanza 1 di coordinamento della Direzione Territoriale del Lavoro di Roma. Le considerazioni contenute nel presente scritto sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

La tutela infortunistica nello sport

di Alberto Del Prete [*]

La tutela infortunistica in generale, con particolare riferimento agli infortuni sul lavoro – Al fine della ricostruzione di un'efficace trattazione della disciplina della tutela infortunistica nell'attività sportiva, non ci si può esimere da una pur breve premessa di carattere generale, riguardante i principali lineamenti della disciplina giuridica di settore.

A tutela dell'attività lavorativa in genere il legislatore ha inteso predisporre una serie di tutele tra le quali una specifica rilevanza può essere attribuita a quella infortunistica, che si applica nei casi di ricorrenza di un evento accidentale, come tale imprevedibile, avvenuto nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa, per effetto del quale arrivi ad essere compromessa, più o meno gravemente, l'integrità fisica del lavoratore il quale, necessità, a quel punto, della relativa assistenza. Tuttavia dev'essere anche rilevato che non ogni e qualsiasi evento accidentale può essere considerato e trattato come infortunio sul lavoro, ma soltanto quelli che abbiano i requisiti normativamente previsti.

Il riferimento normativo, allora, non può che essere l'art. 2 D.Lgs. n. 1124/1965, che disciplina espressamente non soltanto quelli che sono considerati i presupposti, ma anche le conseguenze dell'infortunio sul lavoro, intendendosi, pertanto, esclusi, da detta disciplina, tutti gli altri eventi che risultino privi, in tutto o in parte, dei predetti requisiti. A delineare, pertanto, i contorni della fattispecie concorrono, pertanto, i presupposti della stessa (la causa violenta e l'occasione di lavoro), con funzione includente, ed i suoi limiti (dolo, colpa e rischio elettivo), con funzione, in questo caso, escludente. L'intera disciplina infortunistica va poi tenuta nettamente distinta dalla malattia professionale la quale, pur essendo comunque connessa allo svolgimento di un'attività lavorativa, oltre alle concrete modalità di accertamento, si differenzia nettamente dall'infortunio per effetto della diversa tipologia della causa scatenante (violenta, per l'appunto, nell'infortunio, e lenta, invece, nella malattia).



Applicabilità della tutela infortunistica in ambito sportivo – Prima di entrare nel merito della trattazione, occorre fare innanzitutto una netta distinzione, non soltanto a livello di definizione ma anche, e soprattutto, a livello di effettività della tutela, tra sportivi professionisti e dipendenti da un lato, di cui all'art. 6 D.Lgs. n. 38/2000, e sportivi dilettanti dall'altro, di cui all'art. 51 Legge n. 289/2000.

A ben vedere, però, per quanto riguarda la prima categoria, degli sportivi professionisti, la definizione di quest'ultimo concetto è ascrivibile, in realtà, all'art. 2 Legge n. 91/1981. Il professionismo, in questo caso, non sta ad indicare soltanto la percezione di un compenso per lo svolgimento dell'attività sportiva, che non si limita, dunque, all'espletamento di una mera attività ludica, ma implica un vero e proprio inquadramento settoriale, qualificato dall'esercizio di una professione, mediante lo svolgimento della prestazione lavorativa appositamente richiesta. Ed in quanto tale, si tratta di una prestazione per la quale viene prevista la tutela piena dell'attività lavorativa, ricomprendendo, cioè, non soltanto la tutela infortunistica, ma anche quella contro le malattie professionali.

Attualmente sono soltanto sei le federazioni sportive che al loro interno hanno istituito il professionismo: il calcio (serie A, B e Lega Pro distinta in I° e II° divisione), la pallacanestro (serie A1 e A2 maschile), il ciclismo (per le gare su strade e su pista approvate dalla lega ciclismo), il motociclismo (per la disciplina della velocità e del motocross), il pugilato (I°, II° e III° serie nelle 15 categorie di peso) ed il golf.

Affinché operi a pieno regime la tutela di cui si discute è, però, necessario che tali sportivi siano anche titolari di un rapporto di lavoro subordinato, essendo tale requisito esplicitamente richiesto dal già citato art. 6 I° comma D.Lgs. n. 38/2000.

La costituzione di un simile rapporto tra la società e lo sportivo professionista presuppone, a pena di nullità, la stipulazione di un contratto in forma scritta, conforme al contratto tipo predisposto e che va depositato, per la relativa approvazione, presso la federazione sportiva nazionale di appartenenza (art. 4 Legge n. 81/1991).

La mancanza anche di uno solo dei presupposti sopra indicati (forma scritta, conformità al modello tipo e deposito per l'approvazione) comporta la nullità del contratto e, per l'effetto, la conseguente inapplicabilità della tutela assicurativa I.N.A.I.L., residuando soltanto, ove ne ricorrano gli estremi, quella prevista dall'art. 2126 cod. civ. anche per ciò che riguarda la regolarizzazione della posizione previdenziale per il periodo in cui il rapporto di lavoro dello sportivo ha avuto esecuzione.

Dall'art. 3 Legge n. 91/1981 si evince, poi, come per gli atleti vi sia una vera e propria presunzione circa la natura subordinata del rapporto di lavoro, mentre, al contrario, dev'essere accertato caso per caso l'eventuale ricorrenza di una prestazione che abbia i connotati tipici del lavoro autonomo.

Ove si verifichi tale ultima ipotesi, per i soggetti interessati non opererà, dunque, la tutela prevista dall'art. 6 del D.Lgs. n. 38/2000, bensì soltanto quella di cui all'art. 8 Legge n. 91/1981.

Per quanto riguarda i dilettanti, invece, si tratta di una categoria di persone che svolgono, in buona sostanza, un'attività sportiva a titolo gratuito, percependo nulla di più di un rimborso spese. Ed in questo senso va ricordato come, tornando indietro nel tempo soltanto di qualche decennio, la partecipazione ai Giochi Olimpici, ossia la più importante manifestazione sportiva a livello planetario, era rigorosamente riservata ai soli dilettanti, con esclusione dei professionisti.

Tralasciando, però, l'evoluzione avvenuta negli ultimi decenni del significato del termine dilettante nella pratica sportiva, con particolare riferimento a taluni sport (atletica leggera, sci), nei quali gli atleti mantengono il requisito di dilettante attraverso l'inquadramento nel gruppo sportivo di un corpo militare (carabinieri, polizia, guardia di finanza e corpo forestale), nel cui ambito gli atleti restano soltanto nominalmente dilettanti ma, in realtà, vengono stipendiati per svolgere l'attività sportiva, si rende necessario procedere ad un'ulteriore distinzione, nell'ambito della categoria dei dilettanti, rispetto a coloro che, pur svolgendo occasionalmente un'attività sportiva, non possono considerarsi come veri e propri atleti.

Coloro che svolgono con regolarità e continuità un'attività sportiva da dilettanti sono normalmente iscritti e tesserati nelle federazioni alle quali fanno riferimento le singole discipline sportive, realizzandosi, così, una pur sommaria disciplina dell'attività sportiva dilettantistica.



La pratica sportiva, tuttavia, può anche essere del tutto libera, non assoggettata, cioè, ad alcun tipo di disciplina. Si tratta, in tal caso, di persone che svolgono un'attività sportiva occasionale, ossia limitata a singole occasioni, e che, in tal senso, non possono essere equiparate agli sportivi dilettanti, in senso stretto, proprio per l'assenza di qualunque disciplina giuridica. Da ciò ne scaturisce, come ovvia conseguenza, anche l'assenza di qualunque forma di specifica tutela non soltanto in caso di malattia professionale, stante la totale assenza di qualsiasi riferimento ad un'attività sportiva svolta professionalmente, ma anche in caso di infortunio, per effetto della già riferita assenza di qualunque forma di disciplina giuridica di detta attività sportiva.

Diversa è, invece, la situazione degli sportivi dilettanti in senso stretto, per i quali, pur mancando ogni forma di tutela per eventuali malattie professionali, proprio per la predetta assenza di collegamento ad un'attività lavorativa, è stata predisposta dal legislatore una specifica tutela in caso di infortunio, ai sensi dell'art. 51 Legge n. 289/2002.

Si evidenzia, in tal modo, una specifica peculiarità del settore dell'attività sportiva, di assoluto rilievo nel panorama generale della tutela infortunistica, poiché è lo stesso legislatore a prevedere una forma di tutela infortunistica anche in relazione ad un'attività, come quella sportiva, che non fa diretto riferimento ad un lavoro e quindi, come tale, non può avere alcun riferimento alla c.d. occasione di lavoro, già citata nella disciplina generale. ■

(segue nel prossimo numero)

Bibliografia

Aldo De Matteis – *Infortuni sul lavoro e malattie professionali* - Giuffrè Editore - Milano 2011.

Avv. Angelo Guadagnino – *La tutela antinfortunistica nello sport: i rapporti di competenza I.N.A.I.L./SPORTASS* – su la previdenza.it

[*] *Avvocato, Funzionario Area Amministrativa e Giuridico – Contenzioso – F5 in servizio presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Teramo. Le considerazioni contenute nel presente scritto sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per la relativa Amministrazione di appartenenza.*

Un settore da valorizzare

La conciliazione nell'Ispettorato Unico del Lavoro di Carla Lombardi [*]

È ormai chiaro il quadro complessivo della manovra che il Governo ha progettato per riformare la materia del lavoro. In questo momento, in esecuzione della legge n. 183/2014, stiamo assistendo alla creazione di una struttura organizzativa interna che le Direzioni territoriali del Lavoro sono chiamate a realizzare con un notevole impegno burocratico, ma che è destinata ad esser soppiantata, nel giro di pochi mesi, dalla nuova organizzazione dell'Agenzia dell'Ispettorato del Lavoro. È evidente che il "core business" degli Ispettorati territoriali sarà l'attività di vigilanza, ma è anche necessario sottolineare come le altre attività non possano essere abbandonate o messe in secondo piano, anche alla luce delle recenti novità contenute nei decreti attuativi della legge n. 183/2014, rispetto ai quali, finora, l'Amministrazione del Lavoro è stata particolarmente avara di indicazioni.

A partire dal mese di marzo 2015, infatti, tanti sono i provvedimenti di riforma entrati in vigore e la mole di norme che li sorreggono rischiano di vanificare lo sforzo del legislatore di dare ordine e trasparenza alle materie trattate.

Tante e forse troppe sono, infatti, le novità introdotte dai predetti provvedimenti legislativi e ciò non facilita nell'immediatezza il compito demandato all'operato che dovrà affrontare la pratica attuazione di tali norme prima fra tutte quelle che riguardano la riforma del licenziamento.

Di tale istituto si è ampiamente scritto e discusso in ordine alla bontà o meno delle norme chiamate a disciplinarlo. Le novità apportate all'art. 18 della legge n. 300/1970 in tema di licenziamento sono state analizzate, sviscerate, rivoltate ed interpretate secondo il gusto e l'opinione politica.

Diversamente, poca attenzione sembra essere stata posta alla conciliazione che pure, accettata, malgrado o non, la nuova disciplina del licenziamento, potrebbe costituire, e questa sembra essere l'orientamento del legislatore, il luogo ove trovare valide soluzioni al paventato licenziamento.

Ovviamente mi riferisco alle conciliazioni che possiamo definire "su base volontaria" che differiscono nettamente dalla conciliazione monocratica prevista dal D.Lgs. 23/4/2004, n. 124, art. 11 che è indotta dalla richiesta d'intervento del lavoratore del servizio ispettivo della Direzione Territoriale del Lavoro e costringe, nella maggior parte dei casi, il datore di lavoro a transigere al fine di evitare l'accesso ispettivo.

Qui sarà trattato il tema delle conciliazioni che avvengono nelle commissioni costituite ai sensi dell'art. 410 cpc e dell'art. 76, del D.Lgs. n.276/2003.

Si tratta di Commissioni che, poco conosciute nell'ambito del servizio ispettivo, e che si potrebbero definire di "nicchia" rispetto alla sua più conosciuta e temuta conciliazione monocratica, sono, in realtà, molto attive e sempre più chiamate ad intervenire in un momento in cui lo stato della giustizia del lavoro non può certo dirsi soddisfacente, con tempi dilatati in modo incontrollato fino ad assumere dimensioni inaccettabili.

A partire dal 7 marzo 2015, data di entrata in vigore dal giorno successivo alla sua pubblicazione nella G.U. avvenuta il 6/3/2015, n. 54, il D.Lgs. n. 23 del 4 marzo 2015 all'art. 6 ha dato nuovo volto a tali Commissioni, prevedendo una nuova procedura

di conciliazione da espletarsi presso le predette Commissioni per i lavoratori assunti e licenziati dopo tale data; procedura che ha operato una rottura normativa con quella conciliativa prevista dall'art. 1, comma 40 della legge n.92/2012.

Per i lavoratori, infatti, assunti precedentemente al 7 marzo 2015 continuerà ad applicarsi nel caso di licenziamento per motivo oggettivo in aziende con più di 15 dipendenti, la procedura di cui alla legge n.92/2012, mentre una diversa procedura è prevista nel caso di licenziamento di lavoratori assunti con contratto c.d. "a tutela crescente".

Preliminarmente si deve affermare che l'unico elemento che accomuna entrambe le procedure è dato dal ricorso all'istituto della Conciliazione con il preciso scopo di deflazionare il carico pendente dinnanzi ai tribunali chiamati a risolvere controversie che in molti casi potrebbero definirsi con una opportuna dose di buon senso.

Al di là di tale comunanza varie sono le differenze. In primo luogo diverso è il campo di applicazione, la procedura prevista dalla legge n. 92/2012, infatti, trova ambito esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per motivo oggettivo con l'ulteriore limite dato dal



numero dei dipendenti dell'azienda, superiori a 15, laddove il campo di applicazione della nuova procedura si estende a tutti i licenziamenti di qualsiasi natura ma sempre per coloro che sono stati assunti dopo il 7 marzo 2015 o per quei lavoratori che assunti in precedenza in aziende che dopo l'entrata in vigore del decreto supereranno la soglia di 15 dipendenti.

Inoltre, ulteriore differenza la si rinviene nella obbligatorietà del ricorso alla Commissione di Conciliazione nel licenziamento per motivo oggettivo, rispetto alla facoltà data, dalla nuova disciplina, al datore di lavoro di offrire al *lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, ... un importo...*, per cui si è parlato di conciliazione volontaria.

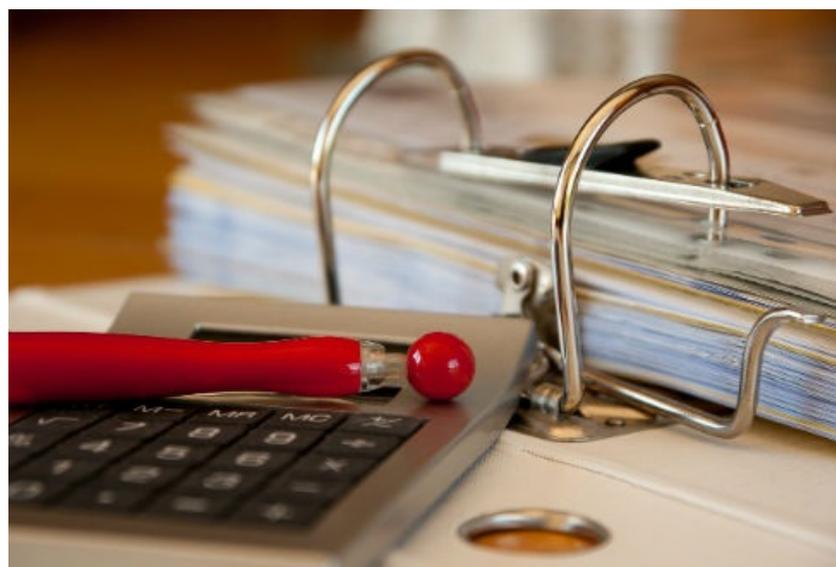
A ben riflettere, però, tale differenza, a parere della scrivente, è soltanto apparente in quanto l'integrazione prevista di una ulteriore comunicazione rispetto alla cessazione obbligatoria telematica del rapporto di lavoro prevista dall'art. 4 bis del D.Lgs. n.181/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, in cui il datore di lavoro deve indicare l'avvenuta o la non avvenuta conciliazione e la individuazione di un'altra sanzione amministrativa dello stesso importo di quella prevista dal citato art.4 bis nell'ipotesi in cui, entro 65 giorni dalla cessazione del suddetto rapporto, tale comunicazione non venga effettuata, comporta conseguentemente una obbligatorietà indiretta o al più un onere a carico del datore di lavoro volto ad evitare l'applicazione della sanzione.

È vero che in tal caso il legislatore sembra voglia sanzionare una violazione di comunicazione di tipo formale e non sembra essere interessato a collegare la sanzione al mancato espletamento del tentativo di conciliazione, ma "l'avvenuta o non avvenuta conciliazione" induce a pensare ad un comportamento concludente che la parte datore di lavoro è tenuta ad osservare se vuole definitivamente evitare l'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore.

L'offerta di conciliazione di cui all'art. 6 del D.Lgs. n.23/2015 non investe, però, soltanto la Commissione di Conciliazione di cui all'art. 410 cpc e la procedura prevista ai sensi dell'art. 411 cpc, ma va oltre ed investe anche la Commissione di Certificazione, nel tentativo di dare nuova linfa ad un istituto che non ha avuto nella pratica molta diffusione.

In verità, nulla sembrerebbe innovato rispetto al compito che il legislatore ha demandato alla Commissione di Certificazione. Si è qui sempre in presenza di un contratto di lavoro che certificato dalla Commissione sia oggetto di opposizione; rimedio questo dell'opposizione che potrà essere promosso soltanto a seguito di tentativo di conciliazione presso la Commissione ex art. 410 cpc che, in questo caso, il legislatore ha previsto come obbligatorio.

Il richiamo che il legislatore ha operato dell'istituto della certificazione nell'art 6 del richiamato D.Lgs. n.23/2015, rimarrebbe così ancorato alla sua funzione originaria, ossia alla funzione deflattiva del contenzioso. La certificazione è definita, infatti, una speciale procedura finalizzata ad attestare che il contratto che si vuole sottoscrivere abbia i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge. È una procedura a carattere volontario, può essere eseguita solo su richiesta di entrambe le parti lavoratore e datore di lavoro e ha lo scopo di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione di tutti i contratti di lavoro.



Senonché l'art. 3 del successivo D.Lgs. n.81/2015, modificando l'art. 2013 c.c. che prevedeva il divieto di modifica in *pejus delle mansioni*, ha previsto il patto di demansionamento, cioè la possibilità di stipulare accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Tale accordo deve, però, essere stipulato nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle Commissioni di Certificazione. Cambia allora la prospettiva, in quanto la Commissione di Certificazione pur essendo chiamata a deflazionare il contenzioso, svolge il compito primario di garantire la *conservazione dell'occupazione*, compito che in effetti quasi mai svolge la Commissione di

Conciliazione nella procedura prevista dall'art. 410 cpc. chiamata a dirimere altri tipi di conflitti (differenze retributive, TFR, ecc.).

Si abbandona l'idea della certificazione tesa ad accorpare ed incanalare verso schemi negoziali tipici e regolari tipologie di forme di lavoro irregolare e *contra legem* e si sostituisce la "deflazione" con la "conservazione del posto di lavoro" a condizioni derogatorie dei requisiti di forma e contenuto richiesti da una legge ormai superata.

D'altronde già l'art. 76, del D.Lgs. n. 276/2003 assegnava la competenza alle sedi di certificazione di certificare le rinunzie e transazioni di cui all'articolo 2113 del codice civile a conferma della volontà di dare valore alla intenzione abdicativa o transattiva delle parti stesse.

Oggi la Commissione di Certificazione è chiamata a svolgere diversi compiti: modifica da parte del datore di lavoro delle clausole elastiche nei contratti part time (il datore di lavoro, con preavviso di 2 giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale).

Con l'abrogazione del contratto a progetto, le parti possono richiedere alle Commissioni di certificare la genuinità, cioè l'assenza di quei requisiti che invaliderebbero l'autonomia del rapporto di lavoro, in particolare la mancata ingerenza sui tempi e sul luogo di lavoro da parte del committente, oltre al carattere non personale e non continuativo delle prestazioni. Dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretizzano in prestazioni di lavoro personali e continuative, le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.



L'art. 54 del D.Lgs. n.81/2015 prevede che al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, a decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono dell'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente all'assunzione. Presso le sedi di certificazione, i datori di lavoro possono stipulare accordi in cui il collaboratore si impegna a non impugnare il pregresso rapporto, a fronte di un obbligo del datore a non recedere (salvo giusta causa o giustificato motivo soggettivo) per almeno 12 mesi.

Alla luce delle suesposte argomentazioni si assisterà, a parere della scrivente, con particolare riferimento alle Commissioni attivate su base volontaria istituite presso la Direzione Territoriale del Lavoro, da un lato ad una Commissione di Conciliazione di cui all'art. 410 cpc che, su richiesta congiunta del lavoratore e del datore di lavoro o atto di adesione del datore di lavoro, sarà chiamata a definire controversie sorte per omesso pagamento di emolumenti e spettanze dovute e non corrisposte nel corso e/o alla cessazione del rapporto di lavoro ed alleviare quindi il carico di lavoro della magistratura; e dall'altro ad una Commissione di certificazione indirizzata a mantenere in vita il rapporto di lavoro nel rispetto della dignità della persona.

Sarà forse giunto il momento che venga alla luce il fantomatico "codice di buone pratiche", citato nel D.Lgs. n. 276/2003, con specifico riferimento ai diritti e ai trattamenti economici e normativi dalle quali le parti non possono discostarsi nel tentativo di salvare il posto di lavoro? ■

[*] Responsabile dell'Area Conflitti di Lavoro della DTL Cosenza. Le considerazioni contenute nel presente scritto sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

Dai CO.CO.CO alle attività eterorganizzate

di Armando Fiorito [*]

L'art. 2 comma 1 D.Lgs. n. 81/2015, rubricato "collaborazioni 'organizzate' dal committente", estende la disciplina del lavoro subordinato, a far data dal 1° gennaio 2016, non già a tutte le collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c., bensì soltanto ad una parte di queste e, segnatamente, ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Tutte le collaborazioni che siano semplicemente "coordinate", ma non già organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, nonché tutte le collaborazioni che siano "prevalentemente" e non già "esclusivamente" personali, sembrano pertanto escluse dalla riconduzione alla disciplina del lavoro subordinato.

Il criterio della "coordinazione", infatti, non sembra coincidere pienamente con quello, di nuova introduzione, della "etero-organizzazione" dello spazio e dei tempi della prestazione. Del pari, il carattere "prevalentemente personale" non pare coincidere perfettamente con quello della "esclusiva" personalità della prestazione.

Pertanto, più che superare le collaborazioni parasubordinate l'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 sembra delimitare all'interno di queste una categoria più ristretta di rapporti di collaborazione, quelli organizzati (o, meglio, etero-organizzati) dal committente, cui si applicherà appunto, a far data dal 1° gennaio 2016, la disciplina del lavoro subordinato.

L'universo della parasubordinazione viene in tal modo diviso in due aree:

- a) da una parte, l'area delle (ormai tradizionali) collaborazioni coordinate, ma non organizzate dal committente, che non vengono ricondotte al lavoro subordinato e che, al tempo stesso, vengono private anche delle scarse tutele previste dalla abrogata disciplina del lavoro a progetto;
- b) dall'altra, l'area delle collaborazioni eteroorganizzate dal committente, attratte dalla disciplina e dalle tutele del lavoro subordinato.

La prima area, quella delle collaborazioni coordinate ma non organizzate dal committente, continua ad avere piena cittadinanza nel nostro ordinamento. E ciò non solo e non tanto perché l'art. 52 comma 2 fa salvo espressamente l'intero art. 409 c.p.c., ma anche, e soprattutto, perché nessuna norma ne sancisce l'eliminazione o il divieto (similmente a quanto era avvenuto con il combinato disposto ex artt. 61 e 69 comma 1 D.Lgs. n. 276/2003).

In mancanza di un divieto, l'autonoma privata individuale potrà (ricominciare a) servirsi sia di schemi contrattuali tipici (ad esempio il contratto di agenzia) sia di schemi contrattuali atipici ai sensi dell'art. 1322 comma 2 c.c. per regolare rapporti di collaborazione autonoma che si concretino in una prestazione d'opera coordinata, continuativa ed a carattere prevalentemente personale^[1].

Anzi, le collaborazioni coordinate, purché solo prevalentemente personali ovvero non "etero-organizzate", sono oggi in un certo senso legittimate dalla disposizione che riconduce alcune di queste, dotate di tutti i caratteri della norma, al lavoro subordinato (o quantomeno applica quella disciplina tipica).

È forse in quest'ottica che potrebbe essere letta la possibilità delle parti, prevista dall'art. 2 comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, di certificare "l'assenza dei previsti dal comma 1": certificare che una collaborazione continuativa non presenta i requisiti previsti dal comma 1 (e, tra questi, il requisito della etero-organizzazione spazio-temporale della prestazione) equivale a certificare che la collaborazione è coordinata ma non anche esclusivamente personale ed etero-organizzata.

Il mancato superamento delle collaborazioni coordinate e continuative è accompagnato peraltro da esiti del tutto inaspettati, poiché si restituiscono al mondo della parasubordinazione gli orizzonti che gli erano propri prima della riforma ex D.Lgs. n. 276/2003. Venuta meno, infatti, la disciplina del lavoro a progetto (e quindi l'obbligo di specificazione del progetto e di un termine alla durata della collaborazione), potranno essere posti in essere rapporti di collaborazione parasubordinata senza l'individuazione di un progetto e, per di più, a tempo indeterminato.

La seconda area, quella delle collaborazioni etero-organizzate dal committente, viene delimitata attraverso il riferimento a tre requisiti, uno tradizionale, la continuità, e due di nuova introduzione, l'esclusiva personalità della prestazione e l'etero-organizzazione da parte del committente dei tempi e del luogo della prestazione. In presenza di (tutti) questi tre requisiti la collaborazione viene assoggetta, a far data dal 1° gennaio 2016, alla disciplina del lavoro subordinato, salvo le eccezioni previste dall'art. 2 commi 2 e 4. La tecnica definitoria fatta propria dall'art. 2 comma 1 (rapporti di collaborazione che "si concretano") evoca quella dell'art. 409 n. 3 c.p.c. e permette di affermare che, ai fini dell'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, non è necessaria un'esatta qualificazione della natura del rapporto instaurato dalle parti, ma è sufficiente accertare che esso si traduca in una prestazione di lavoro a) esclusivamente personale, b) continuativa e c) organizzata dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.



L'esclusiva personalità della prestazione di lavoro caratterizza i rapporti di collaborazione etero organizzati dal committente e li distingue dai rapporti di collaborazione coordinata, nei quali la prestazione non è esclusivamente ma solo "prevalentemente" personale.

La prevalente personalità della prestazione delle collaborazioni coordinate postula che il collaboratore sia privo di una organizzazione di tipo imprenditoriale^[2], la quale si configura, secondo la dottrina, in presenza della organizzazione di lavoro altrui e di capitale^[3]. In assenza di una struttura di tipo imprenditoriale, la giurisprudenza ha tuttavia ritenuto sussistente il requisito della prevalente personalità sia quando il collaboratore coordinato si avvalga dell'apporto lavorativo altrui^[4], purché tale apporto sia suvalente rispetto alla propria attività personale, sia quando il collaboratore utilizzi, nell'espletamento della propria prestazione lavorativa, beni strumentali (Cass. 19/4/2002, n. 5698), anche di valore ingente^[5].

L'uso di beni strumentali allo svolgimento di un'attività, infatti, non integra necessariamente una struttura di tipo imprenditoriale e può caratterizzare la figura del lavoratore autonomo che è colui che auto-organizza i beni strumentali strettamente necessari all'esplorazione delle proprie energie lavorative^[6].

L'esclusiva personalità dei rapporti di collaborazione organizzati dal committente, giustapposta alla prevalente personalità dei rapporti di collaborazione coordinata, irrigidisce il carattere personale della prestazione e potrebbe indurre ad escludere qualsiasi forma di auto-organizzazione, anche minima, del lavoro altrui e/o di beni strumentali da parte del lavoratore. In quest'ottica potrebbe forse essere letto addirittura l'inciso dell'art. 2 comma 1, ove si stabilisce che la prestazione di lavoro deve essere (etero) organizzata dal committente "anche" con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Come a dire che a fini dell'applicazione della disciplina del lavoro subordinato è necessario che la prestazione di lavoro sia interamente etero-organizzata, con conseguente esclusione, in radice, non solo della possibilità che il collaboratore si avvalga dell'apporto lavorativo altrui ma anche della possibilità che il collaboratore (auto) organizzi beni strumentali di qualsiasi valore^[7].

Del resto, se è vero che la ratio legis della riforma va ricercata nell'estensione della disciplina del lavoro subordinato a forme di collaborazione morfologicamente contigue alla subordinazione (cfr. relazione illustrativa allo schema di decreto delegato), non è strano che si escludano da tale estensione quei lavoratori autonomi che, auto organizzando beni strumentali, appaiono (morfologicamente) poco contigui ai lavoratori subordinati.

Il requisito della continuità, pur se riferito alla prestazione di lavoro e non già all'opera, consente di annoverare i rapporti di collaborazione organizzata dal committente fra i rapporti di durata in senso tecnico^[8]. Questo consente di ritenere integrato il requisito in questione non solo quando oggetto della prestazione di lavoro sia la realizzazione di più opera o la ripetizione, nel tempo, dello stesso *opus* ma anche quando la prestazione si sostanzia nella ripetizione di un servizio o nella realizzazione di più servizi che si sostanzino in un *facere* a carattere continuativo in senso tecnico.

L'ultimo requisito, quello della (etero) organizzazione da parte del committente delle modalità di esecuzione spazio-temporali della prestazione, è certamente quello più importante e innovativo.

Si tratta, non vi è dubbio, di un potere ambiguo e difficilmente riconducibile alle categorie esistenti.

L'ambiguità deriva dal fatto che ogni attività, per poter essere qualificata come impresa, deve essere, ai sensi dell'art. 2082 c.c., oltre che professionale ed economica, anche organizzata.

L'imprenditore, dunque, è, per definizione, colui che organizza, coordinandoli fra loro, i fattori produttivi capitale e lavoro proprio e/o altrui^[9]. Un dato peraltro da tempo acquisito da una parte della dottrina è che il lavoro altrui organizzato dall'imprenditore può essere, indistintamente, sia subordinato sia coordinato^[10].

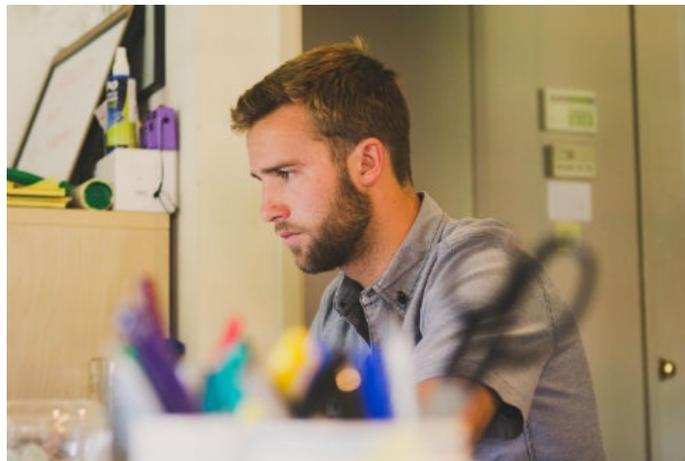
In quest'ottica, come non è possibile immaginare attività di impresa senza organizzazione di fattori produttivi, così non è possibile immaginare una prestazione di lavoro (subordinata o coordinata) funzionalmente collegata all'impresa che non sia, al tempo stesso, organizzata dall'imprenditore attraverso l'esercizio di un potere di organizzazione che, secondo l'opinione prevalente, è sempre e per intero riconducibile alla volontà delle parti^[11] e si traduce, a sua volta, nell'esercizio di poteri il cui contenuto varia in funzione del tipo di contratto con cui viene regolata la prestazione lavorativa immessa nell'impresa^[12].

Da qui ha tratto l'ambiguità del nuovo criterio: sia il potere direttivo sia il potere di coordinamento sono poteri di organizzazione della prestazione lavorativa immessa nel ciclo produttivo. Nel primo caso il potere si traduce in ordini specifici che determinano in modo vincolante le modalità per l'esecuzione e la disciplina del lavoro.

Nel secondo caso si traduce nel potere di conformazione della prestazione dovuta, le cui modalità di esecuzione vengono definite consensualmente nel contratto oppure concordate di volta in volta dalle parti nell'esecuzione del rapporto^[13].

Non è peraltro estraneo al potere di coordinamento del committente la possibilità di impartire al lavoratore autonomo istruzioni vincolanti. Ed infatti nel rapporto di agenzia e in quello di rappresentanza commerciale, assimilati dalla legge al lavoro coordinato, il creditore della prestazione lavorativa (rispettivamente, committente e mandante) impartisce istruzioni vincolanti per l'agente (cfr. art. 1746 c.c.) e per il mandatario (cfr. art. 1711 c.c.).

Da ciò, come noto, si è dedotto che il potere del committente di impartire istruzioni vincolanti al lavoratore autonomo differisce da quello direttivo poiché solo quest'ultimo ha l'attitudine ad incidere sulle modalità per l'esecuzione e la disciplina del lavoro^[14]. Alla luce



di ciò ben si comprende che il potere di organizzazione del committente richiamato nell'art. 2 comma 1 costituisce un'assoluta novità. Questo requisito, infatti, evoca l'esistenza in capo al committente di un potere unilaterale di impartire al lavoratore istruzioni vincolanti che incidono sulle modalità di esecuzione spazio-temporali della prestazione^[15].

Come a dire che la disciplina del lavoro subordinato si applica soltanto nell'ipotesi in cui il committente ha un potere unilaterale di imporre, al momento dell'instaurazione del rapporto o durante il suo svolgimento, le modalità di esecuzione sia con riferimento al tempo sia con riferimento al luogo della prestazione.

La novità di un simile potere, ben inteso, non è rappresentata dal potere di dare istruzioni vincolanti al prestatore d'opera, potere, come prima osservato, già riconosciuto dalla legge e dalla dottrina. La novità dirompente, e difficile da ricondurre a sistema^[16], è l'attitudine (estranea alla tradizionale nozione di coordinamento) di questo potere organizzativo del committente di incidere unilateralmente sulle modalità di esecuzione spazio-temporali della prestazione.

In tal modo, infatti, il potere di organizzazione del committente travalica i confini del mero coordinamento e sembra risolversi in un potere assai prossimo al potere direttivo, che non a caso, almeno una parte della giurisprudenza^[17], ha ritenuto sussistere anche in presenza di istruzioni di carattere generale. Nell'affermare ciò non si vuole ridurre la novità normativa alla qualificazione in termini di lavoro subordinato di rapporti che, almeno secondo una parte della giurisprudenza, subordinati già lo erano.

La novità normativa, viceversa, potrebbe consistere nella considerazione che il legislatore, a ben vedere, si disinteressa della qualificazione del rapporto (l'importante è che il rapporto si concreti) per stabilire un principio semplice: se il lavoratore è privato della possibilità effettiva di auto organizzare il tempo e il luogo della prestazione, a prescindere dalla corretta qualificazione della natura del rapporto, esso ha diritto a vedersi riconoscere le tutele del lavoro subordinato.

In altri termini, per applicare lo statuto protettivo del lavoro subordinato, non è necessario procedere alla esatta qualificazione del rapporto e alla sua sussunzione nell'art. 2094 c.c.^[18], magari attraverso il faticoso e incerto ricorso ai tradizionali indici sintomatici.

Viceversa, è sufficiente che il lavoratore, quand'anche in ipotesi autonomo, sia chiamato ad eseguire una prestazione lavorativa con vincoli spazio-temporali eteroimposti che comprimono il suo potere di auto organizzazione.

In conclusione, le collaborazioni (etero) organizzate dal committente sono rapporti di lavoro di incerta natura che il legislatore assoggetta allo statuto protettivo del lavoro subordinato in ragione delle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la quale, quand'anche in ipotesi autonoma, è resa in un contesto di soggezione all'organizzazione altrui e, quindi, di privazione della auto organizzazione. ■

Note

[1] G. Santoro Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Giappichelli, 2015, pag. 442.

[2] Cass., ord., 19.4.2011, n. 8940.

[3] G. Campobasso, *Manuale di Diritto Commerciale*, Utet, 2013, pag. 15.

[4] Cass. 19.4.2002, n. 5698.

[5] Cass. 26.11.1988, n. 6398.

[6] G. Campobasso, cit., pag. 15.

[7] cfr. D. Mezzacapo, *L'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Giustizia Civile.com*, n. 9/2015, pag. 10.

[8] G. Oppo, *I contratti di durata*, *RDComm*, 1943, I, 144 ss. e, *Id.*, *I contratti di durata*, *RDComm*, 1943, II, 17 ss.

[9] G. Campobasso, cit., 14.

[10] fra tanti v. M. Marazza, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Cedam, 2001, pag. 165.

[11] M. Marazza, cit., pag. 233.

[12] G. Santoro-Passarelli, cit., pag. 447.

[13] G. Santoro-Passarelli, *Il lavoro parasubordinato*, cit., pag. 166 e ss.; M. V. Ballestrero, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, cit., pag. 41.

[14] G. Santoro-Passarelli, *Il lavoro parasubordinato*, cit., pag. 166 e ss.

[15] D. Mezzacapo, cit., pag. 11 e ss.

[16] A. Perulli, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 272/2015, pag. 33.

[17] Cass. 8/7/2013, n. 16935; Cass. 4/10/2011, n. 20265; Cass. 5/8/2010, n. 18271.

[18] ma vedi L. Nogler, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 267/2015, pag. 16 e ss.



[*] Il dott. Armando FIORITO, già avvocato ed Ispettore del Lavoro in servizio presso la DTL di Cosenza. Le considerazioni contenute nel presente scritto è frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

Le depenalizzazioni in materia contributiva

Evoluzione normativa e dibattiti giurisprudenziali di Samantha Minutolo (*)

Il pacchetto depenalizzazioni approvato con D.Lgs. 15 gennaio 2016 n. 7 recante “Disposizioni in materia di abrogazione di reati e introduzione di illeciti con sanzioni pecuniarie civili” e D.Lgs. 15 gennaio 2016 n. 8 recante “Disposizioni in materia di depenalizzazione”, in attuazione della legge 28 aprile 2014, n. 67, interviene in modo incisivo su un vasto panorama di fattispecie penalmente rilevanti concernenti il mondo del lavoro, producendone la degradazione da illecito penale in illecito amministrativo ed apportando importanti modifiche in ordine al regime sanzionatorio.

Di significativa rilevanza, anche per i ricorrenti profili di pratica applicazione, risulta l'intervento sul reato di **omesso versamento delle ritenute INPS previdenziali ed assistenziali**, contenuto nell'art. 3, comma 6, del D.Lgs. n. 8/2016 che ha riscritto l'art. 2, comma 1 bis, del D.L. n. 463/1983, convertito, con modificazioni nella legge n. 638/1983, prevedendo nella sua nuova formulazione – entrata in vigore il 6 febbraio scorso – che *l'omesso versamento delle ritenute di cui al comma 1, per un importo superiore a euro 10.000 annui, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a euro 1.032. Se l'importo omesso non è superiore a euro 10.000 annui, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000. Il datore di lavoro non è punibile, né assoggettabile alla sanzione amministrativa, quando provvede al versamento delle ritenute entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.*



Il Legislatore distingue due regimi sanzionatori in ragione del *tempus commissi delicti*:

- quello applicabile agli illeciti commessi antecedentemente all'entrata in vigore del Decreto in esame (prima del 6 febbraio 2016);
- quello applicabile agli illeciti commessi successivamente a tale data.

Per espressa previsione del provvedimento (art. 8 del Decreto in commento) ed in ossequio al principio giuspenalistico del **favor rei**, in base al quale nessuno può essere assoggettato a sanzione per un fatto che, secondo una legge posteriore, non costituisce più una violazione punibile, la norma di cui si discorre troverà applicazione – con conseguente irrogazione delle sanzioni amministrative - anche alle violazioni antecedentemente commesse e, quindi, ai relativi processi in corso che alla data di sua entrata in vigore non siano ancora giunti a sentenza o definiti con decreto divenuti irrevocabili.

Ovviamente, sempre in ossequio al medesimo principio, *non potrà essere applicata una sanzione amministrativa pecuniaria per un importo superiore al massimo della pena originariamente inflitta per il reato.*

Dunque, per le condotte **iniziate e cessate prima del 6 febbraio 2016** si applicano le specifiche disposizioni di cui agli artt. 8 e 9 del D.Lgs. n. 8/2016, concernenti rispettivamente l'applicabilità delle sanzioni amministrative alle violazioni anteriormente commesse e la trasmissione degli atti entro 90 giorni all'autorità amministrativa (regime intertemporale).

Più specificatamente:

- laddove l'azione penale non sia stata ancora esercitata, a tale trasmissione provvede direttamente il pubblico ministero, sempre che il reato non risulti già estinto per qualsiasi causa e pertanto il PM non ne richieda al giudice l'archiviazione (art. 9, comma 2);
- se l'azione penale è stata esercitata, il giudice pronuncia sentenza inappellabile, di assoluzione o di non luogo a procedere ex art. 129 C.p.p., perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, disponendo in tal caso la trasmissione degli atti all'autorità amministrativa per il seguito di competenza (art. 9, comma 3).

Se i procedimenti penali sono stati definiti, prima dell'entrata in vigore del decreto, con sentenza di condanna o decreto irrevocabili, il giudice dell'esecuzione revoca la sentenza o il decreto, dichiarando che il fatto non è previsto dalla legge come reato e adotta i provvedimenti conseguenti (art. 8 comma 2).

Con riferimento, invece, alle violazioni commesse successivamente all'entrata in vigore del Decreto, si applicano gli artt. 1 e 6 dello stesso testo normativo (regime ordinario).

Il Ministero del Lavoro con circolare n. 6 del 5/2/2016 ha fornito importanti indicazioni operative precisando come, a seguito della novella legislativa, si configurino oggi due diverse fattispecie di illecito, una di natura penale e l'altra di carattere amministrativo.

Infatti, il delitto di omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti, nonché dai committenti sui compensi dei titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2 comma 26 della L. n. 335/1995, per un importo superiore a euro 10.000 annui, continua ad essere punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a euro 1.032.

Per tale fattispecie rimane, quindi, invariato il trattamento sanzionatorio ed il regime processuale applicabile.

Il datore di lavoro non risulta punibile né assoggettabile alla sanzione amministrativa laddove provveda al versamento delle ritenute entro tre mesi dalla notifica della contestazione della violazione.

Anche per le condotte depenalizzate rimane fermo il principio per cui, tutte le volte che il soggetto obbligato non sia posto concretamente in condizione di esercitare la facoltà di fruire della causa di non punibilità, possa comunque dimostrare siffatta circostanza e beneficiare di una remissione in termini ai fini del pagamento [sul punto si ricorda che la Cassazione a Sezioni Unite^[1] ebbe già modo di chiarire che per avere la certezza che l'imputato sia stato posto in grado di fruire della causa di non punibilità prevista dall'art. 2, comma 1-bis, D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, come sostituito dall'art. 1, del D.Lgs. 24 marzo 1994, n. 211 (versamento del dovuto nel termine di tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione) occorre, in caso di omessa notifica dell'accertamento da parte dell'ente previdenziale, verificare se l'imputato stesso sia stato raggiunto, in sede giudiziaria, da un atto di contenuto equipollente all'avviso dell'ente medesimo, che gli abbia consentito di esercitare la facoltà concessagli dalla legge, per cui nell'assenza della contestazione della violazione o della notificazione dell'avviso dell'accertamento, al fine del computo del termine di mesi tre previsto per il pagamento del dovuto, che rende non più punibile il fatto, anche il decreto di citazione a giudizio può considerarsi atto di contenuto equipollente all'avviso di accertamento se ne contiene gli elementi essenziali [indicazione del periodo cui si riferisce l'omesso versamento delle ritenute e il relativo importo, l'indicazione della sede dell'ente presso il quale deve essere effettuato il versamento entro il termine di tre mesi concesso dalla legge e l'avviso che il pagamento consente di fruire della causa di non punibilità].

Per l'ipotesi depenalizzata, invece, la circolare ritiene di dover escludere l'applicazione dell' art. 13, D.Lgs. n. 124/2004 in punto di diffida obbligatoria, risultando applicabile esclusivamente la procedura di cui agli artt. 14 (contestazione e notificazione) e 16 (pagamento in misura ridotta), L. n. 689/1981.

Circa l'individuazione dell'autorità competente a contestare la relativa sanzione, la norma fa esplicito riferimento all'autorità individuata dal D.L. n. 463/1983, che tuttavia, sul punto non contiene disposizioni espresse.

Pertanto, si legge in circolare, fermo restando la competenza del personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL ad irrogare le sanzioni per gli illeciti commessi dalla data di entrata in vigore della norma, che l'unico criterio rintracciabile nell'ambito del quadro regolatorio vigente risulti essere quello contemplato dall'art. 35, comma 2, della L. n. 689/1981, in forza del quale *"per le violazioni consistenti nell'omissione totale o parziale del versamento di contributi e premi, l'ordinanza-ingiunzione è emessa, ai sensi dell'art. 18, dagli enti ed istituti gestori delle forme di previdenza ed assistenza obbligatori (...)"*.

Conclude, quindi, il Ministero che per ragioni di economia amministrativa, l'autorità destinataria degli atti trasmessi dall'autorità giudiziaria possa essere la sede provinciale dell'INPS territorialmente competente.

Il reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali è stato oggetto, nelle more dell'adozione dei decreti attuativi, di animato contrasto giurisprudenziale, per così dire in parallelo con l'evoluzione normativa che ha portato al pacchetto depenalizzazioni.

Parte della giurisprudenza di merito^[2], infatti, reputando che la legge delega 28 aprile 2014, n. 67 (con la quale, per l'appunto, il Parlamento delegò il Governo all'emanazione di decreti legislativi volti a depenalizzare, tra gli altri, proprio il predetto reato, in presenza di versamento omesso non eccedente complessivamente il limite di 10.000,00 Euro annui) costituisse fonte direttamente produttiva di norme giuridiche, ha ritenuto meritevole di valorizzazione la volontà del Legislatore nell'aver stabilito che gli omessi versamenti inferiori a Euro 10.000,00 per ogni periodo di imposta non dovessero più considerarsi offensivi di interessi penalisticamente tutelati; siffatto orientamento trovava risolutivo supporto nella circostanza che «il Governo non avrebbe affatto potuto discostarsi dai principi e criteri direttivi dettati dalla legge delega, così precisi e tassativamente delimitati», sicché essi erano da considerarsi senz'altro già idonei a orientare in misura vincolante il giudice nel suo quotidiano *iter* ermeneutico-decisionale.

Sempre nel solco interpretativo testé citato non sono mancati giudici che, sempre traendo spunto dalla predetta legge delega, hanno ancorato il loro giudizio di immediato proscioglimento dell'imputato anche ad esigenze di politica giudiziaria correlate al canone costituzionale e convenzionale della *ragionevole durata del processo* (artt. 111, co. 2, Cost., 6 CEDU) che, ove correttamente concepito, impone di non prolungare irragionevolmente la durata di processi penali "inutili", quali sarebbero stati ritenuti quelli pendenti in tema di omesso versamento di contributi previdenziali per un importo non superiore a 10.000 euro annui; processi destinati a essere travolti,



da lì a breve, dal fenomeno radicale dell'*abolitio criminis* (art. 2, co. 2, c.p. con la conseguente pronuncia assolutoria «perché il fatto non è previsto dalla legge come reato»).

Alcuni giudici di merito, a fronte di omessi versamenti di importo esiguo, hanno altresì ritenuto l'omissione contributiva sguarnita della carica di disvalore complessivo necessaria per irrogare la (estrema) sanzione penale addivenendo ad esiti assolutori con il combinato disposto di cui agli artt. 129-530 c.p. nel contesto di una più generale opzione interpretativa coerente con il complessivo apparato (artt. 13, 25, comma 2, 27 Cost.; nonché art. 49 c.p.); e, come tale, replicabile nella quotidiana interpretazione di qualsiasi fattispecie penale di parte speciale e della legislazione complementare, conformemente anche al dato acquisito all'esperienza della giurisprudenza costituzionale secondo cui «resta precipuo dovere del giudice di merito apprezzare – alla luce del generale canone interpretativo offerto dal principio della necessaria offensività (al quale il Giudice delle leggi attribuisce “rilievo costituzionale”) della condotta concreta – se essa, avuto riguardo alla ratio della norma incriminatrice, sia, in concreto, palesemente priva di qualsiasi idoneità lesiva dei beni giuridici tutelati» (cfr. da ultimo, Corte cost., sent. n. 139, 19 maggio 2014).

La giurisprudenza di legittimità, di contro, pur ritenendo “suggestiva” la tesi della **capacità precettiva dei criteri dettati dalla legge delega n. 67/2014 “in punto” di depenalizzazione**, non ha inteso condividerla rilevando sostanzialmente che, in assenza di una precisa norma depenalizzatoria che trasformasse un illecito ancora ritenuto penale in violazione amministrativa, se si fosse dovuto pronunciare proscioglimento per tutti coloro i quali (mancando ancora i decreti attuativi) al di sotto della quota ritenuta di Euro 10.000,00, non avessero versato i contributi previdenziali previsti ex lege, si sarebbe aperta la via ad una **impunibilità generale** per chi comunque violasse un obbligo degno di interesse di tutela.

La **Suprema Corte** ^[3], richiamando quanto affermato dalla **Corte Costituzionale nella sentenza n. 139/14**, secondo cui “*il mancato adempimento dell'obbligo di versamento dei contributi previdenziali determina un rischio di pregiudizio del lavoro e dei lavoratori, la cui tutela è assicurata da un complesso di disposizioni costituzionali contenute nei principi fondamentali e nella parte 1^ della Costituzione (artt. 1, 4, 35 e 38 cost.)*”, ha puntualizzato come l'intenzione del Parlamento non fosse quella di dismettere totalmente la punibilità per i fatti di omesso versamento delle ritenute previdenziali al di sotto della nuova soglia, bensì di **assoggettarli unicamente ad una sanzione amministrativa**. Essendo la pena l'unica punibilità prevista in quel momento dall'ordinamento giuridico italiano per la violazione degli obblighi previdenziali di versamento di ritenute, pertanto, essa doveva ritenersi ancora **applicabile**.

La terza Sez. Penale della Suprema Corte ^[4], ritornata ulteriormente sull'argomento, ebbe ad esprimere il principio di diritto secondo il quale: “*Il delitto previsto dal D.L. n. 462 del 1983, art. 2, comma 1 bis, conv. con modd. in legge n. 638 del 1983, che punisce l'omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali operate sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti, non può ritenersi abrogato per effetto diretto della L. 28 aprile 2014, n. 67, posto che tale atto normativo ha conferito al Governo una delega, implicante la necessità del suo esercizio, per la depenalizzazione di tale fattispecie e che, pertanto, quest'ultimo, fino alla emanazione dei decreti delegati, non potrà essere considerato violazione amministrativa*”.

L'emanazione dei decreti attuativi ha posto fine alla disputa giurisprudenziale ma non esclude ulteriori dibattiti su nuovi profili che le disposizioni di recente entrata in vigore potranno porre, a cominciare dalla valutazione del mancato rispetto del termine per la trasmissione degli atti dall'autorità giudiziaria a quella amministrativa per le condotte rientranti nel regime intertemporale, in virtù del disposto di cui all'art. 9; termine la cui natura ordinatoria o perentoria non è specificato, al pari delle conseguenze connesse alla sua eventuale violazione. ■

Note

^[1] Cassazione Sezioni Unite sentenza del 24/11/2011, n. 1855.

^[2] Cfr. ex multis Trib. Asti, sent. 27/06/14; Trib. Avezzano, sent. 16/10/14 n. 712; Trib. Bari, sent. 16/06/14.

^[3] Il concetto era stato già ampiamente enucleato con la sentenza n.38080/14, con la quale la Cassazione aveva statuito che la fattispecie in esame era da considerarsi ancora prevista come reato, essendosi la L. n.67/14 limitata a stabilire una delega al Governo in materia di pene detentive non carcerarie, senza apportare modifiche alla figura di reato, essendo tale funzione affidata alla futura decretazione delegata

^[4] Cass. Sez. Pen. sentenza n. 20547/2015.

[*] Avvocato - Funzionario ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Il presente lavoro è frutto dell'esclusivo pensiero dell'autore sulla scorta dell'elaborazione dei principali riferimenti normativi e giurisprudenziali relativi alla materia in trattazione e non è in alcun modo vincolante per l'amministrazione di appartenenza.



Effemeridi - Felicità perduta

Pillole di satira e costume di Fadila

Ho letto sulla stampa la graduatoria delle nazioni più felici sulla faccia della terra stilata da un organismo dell'ONU basandosi su parametri di carattere economico, sociale e ambientale. Ne avevo sentito parlare e pensavo senza ombra di dubbio che noi italiani saremmo stati ai primi posti se non proprio avanti a tutti. Nessuno vanta le bellezze paesaggistiche come le nostre, cui si aggiunge un clima che i nordici ci invidiano. Di beni culturali, monumenti, siti archeologici e opere d'arte, ne abbiamo a bizzeffe. Per non parlare della cucina e della moda che non hanno uguali. Il made in Italy, insomma, amato da tutti tranne i francesi sempre sciovinisti e legati alle glorie di un tempo che fu. È vero che oggi c'è la crisi economica, accompagnata da altri flagelli, ma questo vale per tutto il pianeta, salvo forse qualche eccezione.

Chi ha la cultura del bello, pensavo, non può che essere felice. Invece, con mia grande sorpresa in graduatoria ci hanno messo al cinquantesimo posto, addirittura dopo l'Uzbekistan e poco più avanti del Kazakistan e la Nigeria, nonostante la mia sicurezza che il massimo della felicità di questi popoli fosse la realizzazione del desiderio di poter un giorno venire da noi. Pertanto il mio primo giudizio è stato quello di considerare i soloni che hanno redatto la classifica, incapaci o invidiosi.

Purtroppo mi sbagliavo e l'abbaglio mi è stato chiaro qualche giorno fa quando ho incontrato un amico che non vedevo da tempo. Lo chiamavo con affetto Ciccibello per il suo viso rubizzo, sereno ed eternamente sorridente. Ora, invece, il suo sguardo emanava tristezza e preoccupazione, una metamorfosi totale per via della moglie, in preda a un'angoscia profonda dovuta al timore di essere rapinata o, peggio ancora, assassinata. Così era corso ai ripari installando un allarme la cui sirena per la sua potenza faceva tremare le vene agli abitanti dell'intero caseggiato circostante; poi le telecamere in ogni angolo fuori e dentro l'abitazione, ma tutto questo non era servito a niente.

Tutto inutile, dunque, perché la paura era rimasta tal quale, alimentata giorno dopo giorno, a sentir lui, dalla televisione che è diventata la centrale nazionale che alimenta la paura di massa. Preso dalla curiosità e dai dubbi sulle sue affermazioni, ho voluto verificare l'asserto e per un certo periodo ho deciso di sorbirmi questo strumento. Quel che ho visto è stato peggio di ogni aspettativa. Dalla mattina alla sera, ormai, è un susseguirsi di programmi quasi fotocopia, nelle reti pubbliche e private, in cui non solo si dà notizia di tutte le malefatte che avvengono nel nostro paese, ma tale tristo argomento diventa il filo conduttore di programmi e spettacoli dal gusto veramente macabro.

Nell'arco di gran parte della giornata negli studi televisivi si avvicinano gli ospiti, personaggi lugubri che, senza questa sciagurata moda ormai imperante, sarebbero rimasti nell'ombra delle loro professioni: criminologi, psicologi, sociologi e chi più ne ha, più ne metta. Hanno il compito e il cattivo gusto di spiegare per filo e per segno l'evento in ogni singolo, sanguinolento dettaglio: quante coltellate e in quali parti del corpo il poveretto o la poveretta hanno ricevuto; quanto sangue versato; quante mazzate il povero vecchietto ha ricevuto nel corso della rapina e così via. Ciò vale anche per gli stupri e per tutte le altre cattiverie del mondo. Nello studio, le immagini si alternano ad accessi dibattiti tra 'esperti' colpevolisti, i più, e innocentisti simili a mosche bianche.

Tra i primi spicca la bionda belloccia dal ghigno indagatore e supponente che tutto e tutti condanna. Di fronte a lei il dantesco Minosse 'che giudica e manda secondo ch'avvinghia' fa la figura di un dilettante. I rari innocentisti hanno l'aspetto tapino, su cui è stampata la consapevolezza della propria sconfitta. Lo stesso caso delittuoso passa da un programma all'altro e per chi non ha familiarità con questo argomento sembra che l'Italia sia diventata il luogo privilegiato per i delitti più efferati.

Abbandonato questo filone, ho provato a rifarmi la bocca con qualche spettacolo leggero, di varietà. Peggio che mai. Showgirl, si fa per dire, la cui età si può tranquillamente collocare tra i sessanta e gli ottanta. Un tempo, oggetto dei nostri desideri, oggi figurine patetiche il cui pesante, necessario trucco intristisce ancor più la situazione. Sembra che da noi non ci siano più giovani belle e talentuose. Che rimpianto per gli spettacoli degli anni settanta e ottanta, quando imperava Arbore e compagnia, carichi di gioia, bellezza e soprattutto ironia, frutto di intelligenza e coraggio della dirigenza televisiva dell'epoca, mentre oggi è tutto una tristezza, l'opposto della felicità. Tutto sommato, chi ha stilato la graduatoria in parola è stato fin troppo benevolo con noi. ■



Hanno collaborato a questo numero

- Pietro Cascioli
- Alberto Del Prete
- Fabrizio Di Lalla
- Fadila
- Armando Fiorito
- Carla Lombardi
- Samantha Minutolo
- Stefano Olivieri Pennesi
- Claudio Palmisciano

LAVORO@CONFRONTO

Via Quintino Sella, 23
00187 Roma

www.lavoro-confronto.it

LAVORO-CONFRONTO@fondazioneantonata.it

Numero 14 • Marzo/Aprile 2016

Rivista bimestrale on line della Fondazione Prof. Massimo D'Antona (Onlus)
Registrazione Tribunale di Udine N. 4/2014 - In data 27 febbraio 2014

Direttore Editoriale

Claudio PALMISCIANO

Direttore Responsabile

Renato NIBBIO

Capi Redattori

Palmina D'ONOFRIO, Annunziata ELIA

Redazione

Michele CAVALIERE, Fabrizio DI LALLA, Roberto LEARDI, Dario MESSINEO, Claudio PALMISCIANO, Stefano OLIVIERI PENNESI, Elena RENDINA

La Rivista LAVORO@CONFRONTO è realizzata unicamente su supporto informatico e diffusa per via telematica ovvero on-line; la Fondazione Prof. Massimo D'Antona ONLUS (Organizzazione Non Lucrativa di Utilità Sociale), in qualità di Editore, non ha fatto domanda di provvidenze, contributi o agevolazioni pubbliche e non consegue ricavi dall'attività editoriale. Gli articoli, approfondimenti e contributi presenti su questa Rivista sono stati ceduti gratuitamente dai rispettivi Autori per la sola pubblicazione su LAVORO@CONFRONTO; ciascun Autore è, pertanto, l'unico titolare di tutti i diritti morali e patrimoniali ai sensi della legge sul diritto d'autore e sui diritti connessi. È vietata la riproduzione, anche parziale ed in qualsiasi forma, di quanto pubblicato nella presente Rivista in difetto di autorizzazione scritta dell'Autore. ■