LAVORO@CONFRONTO

Rivista on-line della Fondazione Prof. Massimo D'Antona

Numero 23

Settembre/Ottobre 2017

Una programmazione da operetta

di Fabrizio Di Lalla

Il documento contenente la programmazione triennale dell'attività degli ispettorati territoriali, elaborato dal Ministro del Lavoro d'intesa con il direttore dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) a parere di chi scrive sembra rappresentare un'ulteriore beffa ai danni degli operatori di quella Amministrazione che operano in periferia perché contiene disposizioni su obiettivi irraggiungibili, unite a contraddizioni e forzature nei punti cruciali del testo. Intanto vorremmo capire che programmazione è quella che per il primo anno di riferimento viene portata a conoscenza del personale dopo sette mesi dal suo inizio, in piena estate, con parte del personale a godersi le sacrosante ferie. Già questo è un fatto inusuale, che mina la credibilità dei precetti. Nella direttiva diramata, non si fa il consuntivo del semestre trascorso, ma si chiede uno sforzo retroattivo a partire dal pregresso gennaio, mentre essa nella migliore delle ipotesi potrà andare a regime non prima dell'autunno avanzato. Che sia uno svarione o una data messa a caso, a capocchia come si dice a Roma, tale elemento contribuisce a mettere in serio dubbio tutto il contenuto successivo. [...]

[CONTINUA A PAG 2]

Cresce l'economia ma i giovani sono sempre al palo

di Claudio Palmisciano

Da qualche mese a questa parte, i dati che vengono certificati dall'ISTAT evidenziano una buona vivacità del mercato del lavoro in Italia. "Tra il secondo trimestre del 2017 e lo stesso periodo dell'anno precedente - ha dichiarato l'ISTAT - si stima una crescita di 153 mila occupati (+0,7%) che riguarda soltanto i dipendenti (+356 mila, +2,1%), oltre tre quarti dei quali a termine, a fronte della rilevante diminuzione degli indipendenti (-3,6%)". E ancora, la disoccupazione "diminuisce di 0,4 punti percentuali rispetto al trimestre precedente e di 0,6 punti in confronto a un anno prima, con [...]

[CONTINUA A PAG 3]

Diritti disponibili e indisponibili del lavoratore

di Giuseppe Patania e Luigi Oppedisano [**]

Come mai le controversie tra lavoratore e datore di lavoro aumentano in tempo di crisi economica? C'è un nesso di causalità tra le due problematiche?

Le controversie in materia di lavoro riguardano i contrasti che nascono tra lavoratori e datori di lavoro in ordine a taluni aspetti derivanti dal rapporto di lavoro, qualora si ritengano lesi diritti sanciti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, sia di natura economica che normativa.

Il tema è posto in discussione non al fine di risolvere problematiche così [...]

[CONTINUA A PAG 5]

SOMMARIO:

Una programmazione da operetta
Fabrizio Di Lalla [Pag. 2]

Cresce l'economia ma i giovani sono sempre al palo
Claudio Palmisciano [Pag. 3]

Diritti disponibili e indisponibili del lavoratore
Giuseppe Patania - Luigi Oppedisano [Pag. 5]

Caporale amico di chi?
Stefano Olivieri Pennesi [Pag. 10]

Il lavoro nei giorni festivi e domenicali
Alberto Del Prete [Pag. 14]

Il piano delle performance
Palmina D'Onofrio [Pag. 18]

Lavoratori on line... oppure "off line"?
Carlo Iovino e Valeria Brancato [Pag. 20]

Riforma del Terzo settore: un cantiere ancora aperto
Dorina Cocca e Tiziano Argazzi [Pag. 22]

La nuova disciplina sulle prestazioni occasionali
Pietro Perri [Pag. 27]

Avvalimento
Fadila [Pag. 31]

Hanno collaborato a questo numero [Pag. 32]

Una programmazione da operetta

Il piano triennale per l'Ispettorato del Lavoro di Fabrizio Di Lalla [*]

Il documento contenente la programmazione triennale dell'attività degli ispettorati territoriali, elaborato dal Ministro del Lavoro d'intesa con il direttore dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) a parere di chi scrive sembra rappresentare un'ulteriore beffa ai danni degli operatori di quella Amministrazione che operano in periferia perché contiene disposizioni su obiettivi irraggiungibili, unite a contraddizioni e forzature nei punti cruciali del testo. Intanto vorremmo capire che programmazione è quella che per il primo anno di riferimento viene portata a conoscenza del personale dopo sette mesi dal suo inizio, in piena estate, con parte del personale a godersi le sacrosante ferie. Già questo è un fatto inusuale, che mina la credibilità dei precetti. Nella direttiva diramata, non si fa il consuntivo del semestre trascorso, ma si chiede uno sforzo retroattivo a partire dal pregresso gennaio, mentre essa nella migliore delle ipotesi potrà andare a regime non prima dell'autunno avanzato. Che sia uno svarione o una data messa a caso, a capocchia come si dice a Roma, tale elemento contribuisce a mettere in serio dubbio tutto il contenuto successivo.

Analizzando il resto, infatti, si resta a bocca aperta per la superficialità di richieste impegnative, vale a dire una serie di prestazioni individuali e d'ufficio che, oltretutto in una fase di assestamento, di corsi di formazione e soprattutto in un periodo ormai non molto distante dalla fine dell'anno in corso sarà difficile da conseguire. Tra esse, pensate un po', tre campagne di vigilanza straordinaria contro il lavoro nero, il caporalato e la discriminazione di genere nell'ambito di 155.000 ispezioni indicate come minimo sindacale. Salvo che gli obiettivi prefissati per il 2017 non siano fittizi, vale a dire non siano uguali o inferiori rispetto agli anni precedenti!

A richieste di traguardi un po' cervellotici espresse, però, in modo chiaro per chi legge, per quel che riguarda, invece, le risorse disponibili, si cambia registro utilizzando un linguaggio incomprensibile basato sul combinato disposto: norme, capitoli e chi più ne ha più ne metta. Il primo comma dell'articolo sei, infatti, non ha nulla da invidiare a uno scritto da cifrario segreto del più raffinato servizio di controspionaggio. Un'ermeticità sospetta che forse sta a indicare che le maggiori prestazioni richieste dovranno essere raggiunte con le stesse risorse disponibili negli anni precedenti. Se così fosse, questo elemento rappresenterebbe la peggior offesa per il personale perché lascerebbe intendere che in precedenza non si è lavorato come si doveva.

Un conto, infatti, è puntare a una maggiore qualità dell'attività istituzionale attraverso formazione, riqualificazione e aggiornamento un altro e chiedere più pratiche ai lavoratori che hanno già dato il massimo ricevendo un compenso sempre inadeguato. E poi se non si hanno riserve mentali sull'attività degli operatori, quando si chiede di più, di norma, si paga di più.

Questo vale anche per il biennio successivo, dove l'aumento di diecimila ispezioni per anno sembra buttato a caso senza alcuna logica motivazione in termini di aumento delle forze in campo e delle risorse necessarie.

Insomma, questo piano elaborato dai vertici delle due importanti istituzioni nel campo della tutela del lavoro, sembra quasi un atto dovuto, un documento elaborato forse per dimenticanza, in fretta e furia come si dice, per adempiere i precetti normativi che lo impongono.

[*] Presidente Fondazione Prof. Massimo D'Antona

Cresce l'economia ma i giovani sono sempre al palo

di Claudio Palmisciano

Da qualche mese a questa parte, i dati che vengono certificati dall'ISTAT evidenziano una buona vivacità del mercato del lavoro in Italia. "Tra il secondo trimestre del 2017 e lo stesso periodo dell'anno precedente - ha dichiarato l'ISTAT - si stima una crescita di 153 mila occupati (+0,7%) che riguarda soltanto i dipendenti (+356 mila, +2,1%), oltre tre quarti dei quali a termine, a fronte della rilevante diminuzione degli indipendenti (-3,6%)". E ancora, la disoccupazione "diminuisce di 0,4 punti percentuali rispetto al trimestre precedente e di 0,6 punti in confronto a un anno prima, con maggiore intensità per quello giovanile."

Insomma, pare di poter dire che, all'interno dei dati macroeconomici, finalmente, anche quello relativo al lavoro sta iniziando a recuperare terreno facendo così crescere l'aspettativa di nuova occupazione. Ciò pur a fronte del fatto che, in maniera solo apparentemente contraddittoria, nei dati di luglio 2017 il tasso di disoccupazione sale di 0,2 punti percentuali; la contraddizione – per cui cresce la disoccupazione e nel contempo crescono gli occupati – è dovuta all'ampliamento della platea di coloro che hanno dichiarato di cercare attivamente lavoro, senza tuttavia necessariamente trovarlo.

Sono di conseguenza diminuiti gli inattivi, cioè, coloro che non cercano attivamente un'occupazione. Sui dati ISTAT, naturalmente, il Ministro del Lavoro, Giuliano Poletti, ha manifestato tutta la sua soddisfazione, segnalando in particolare "il superamento della soglia dei 23 milioni di occupati" e la conferma della "tendenza di medio-lungo periodo di crescita dell'occupazione: +918mila da febbraio 2014".

Fonte: ISTAT - Dati: x1.000

PROSPETTO 5. TASSI DI OCCUPAZIONE, DISOCCUPAZIONE, INATTIVITÀ E INCIDENZA DEI DISOCCUPATI SULLA POPOLAZIONE PER CLASSI DI ETÀ. Luglio 2017, dati destagionalizzati

	Valori percentuali	Variazioni congiunturali (punti percentuali)		Variazioni tendenziali
		Lug17 Giu17	Mag-Lug17 Feb-Apr17	Lug17 Lug16
15-24 ANNI				
Tasso di occupazione	17,2	0,2	-0,1	0,9
Tasso di disoccupazione	35,5	0,3	1,0	-2,8
Incidenza dei disoccupati sulla popolazione	9,5	0,2	0,3	-0,7
Tasso di inattività	73,3	-0,4	-0,3	-0,2
25-34 ANNI				
Tasso di occupazione	61,3	0,2	0,2	0,7
Tasso di disoccupazione	17,3	0,0	-0,1	-0,3
Incidenza dei disoccupati sulla popolazione	12,8	0,0	0,0	-0,1
Tasso di inattività	25,9	-0,2	-0,1	-0,6
35-49 ANNI				
Tasso di occupazione	73,1	0,0	0,2	0,6
Tasso di disoccupazione	9,1	0,1	-0,3	-0,3
Incidenza dei disoccupati sulla popolazione	7,3	0,1	-0,2	-0,2
Tasso di inattività	19,6	-0,1	0,1	-0,5
50-64 ANNI				
Tasso di occupazione	59,2	0,3	0,3	1,0
Tasso di disoccupazione	6,8	0,3	-0,2	0,8
Incidenza dei disoccupati sulla popolazione	4,3	0,2	-0,1	0,6
Tasso di inattività	36,5	-0,5	-0,2	-1,6

Tuttavia, pur salutando favorevolmente i primi dati che testimoniano il miglioramento complessivo delle condizioni occupazionali, non possiamo fare a meno di prestare attenzione con preoccupazione ad almeno un paio di situazioni specifiche al suo interno.

La prima questione che va messa senz'altro sotto la lente d'ingrandimento, è quella relativa al forte sbilanciamento che si sta verificando in questi mesi fra le assunzioni con contratto a tempo indeterminato e quelle a tempo determinato. Come abbiamo visto, l'ISTAT attesta che solamente il 25% delle assunzioni - registrate a luglio 2017 e nel corso di un anno - sono da ascrivere fra quelle a tempo indeterminato. Mentre, evidentemente, il 75% delle assunzioni riguarda i contratti a termine.

Sicuramente una situazione che non può non destare preoccupazioni dato che il lavoro a termine espone, in maniera pesante, i soggetti interessati ad una condizione sociale di particolare debolezza da una parte per gli effetti che si producono nei confronti della credibilità sul mercato del credito e, dall'altra, per la frastagliata situazione previdenziale foriera di un trattamento pensionistico individuale particolarmente sfavorevole.

Ciò avviene malgrado gli impegni assunti dagli

Fonte: ISTAT - Dati: x1.000

PROSPETTO 4. POPOLAZIONE PER CONDIZIONE E CLASSI DI ETÀ. Luglio 2017, dati destagionalizzati

	Valori assoluti (migliaia di unità)	Variazioni congiunturali				Variazioni tendenziali	
		Lug17 Giu17 (assolute)	Lug17 Giu17 (percentuali)	Mag-Lug17 Feb-Apr17 (assolute)	Mag-Lug17 Feb-Apr17 (percentuali)	Lug17 Lug16 (assolute)	Lug17 Lug16 (percentuali)
15-24 ANNI							
Occupati	1.013	12	1,2	-6	-0,6	47	4,9
Disoccupati	556	13	2,3	20	3,8	-41	-6,9
Inattivi	4.309	-27	-0,6	-18	-0,4	-31	-0,7
25-34 ANNI							
Occupati	4.083	7	0,2	-6	-0,1	-8	-0,2
Disoccupati	855	2	0,2	-6	-0,7	-19	-2,1
Inattivi	1.728	-16	-0,9	-15	-0,8	-61	-3,4
35-49 ANNI							
Occupati	9.820	-20	-0,2	-27	-0,3	-116	-1,2
Disoccupati	978	12	1,3	-37	-3,6	-44	-4,3
Inattivi	2.626	-15	-0,6	-5	-0,2	-119	-4,3
50 ANNI E PIU'							
Occupati	8.147	60	0,7	103	1,3	371	4,8
Disoccupati	560	34	6,5	-12	-2,1	86	18,2
Inattivi	17.356	-90	-0,5	-8	0,0	-89	-0,5
Inattivi 50-64 anni	4.654	-56	-1,2	2	0,0	-111	-2,3

esponenti politici tesi a manifestare l'intenzione di operare nella direzione della riduzione dei contratti di lavoro flessibili e per una più forte stabilizzazione delle diverse forme di impiego.

Purtroppo non è quello che stiamo registrando e, molto probabilmente, le cause di questo non favorevole sbilanciamento sono da ascrivere sia alla abrogazione e riscrittura della norma sui voucher per il lavoro accessorio che anche alla esigenza di verifica sulla effettiva ripresa dell'economia. In tal senso i prossimi mesi saranno determinanti per la migliore comprensione dell'andamento del mercato del lavoro e della eventuale spinta che potrebbe maturare nella direzione della più solida stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

La seconda questione che va vista con particolare attenzione è quella relativa alla occupazione giovanile. Sulla debolezza di questo delicato segmento del mercato del lavoro credo di poter dire che ci si trova tutti d'accordo. Sono oramai troppi mesi che l'andamento favorevole dell'occupazione riguarda solo in misura marginale il lavoro giovanile.

Lo stesso Ministro del lavoro, Giuliano Poletti, ha recentemente dichiarato che "l'occupazione giovanile è una priorità.

La discussione sulla decontribuzione è aperta, ma bisogna lavorare anche sull'occupabilità dei ragazzi; il primo intervento è il rifinanziamento di Garanzia Giovani, il secondo è il rafforzamento del sistema duale (alternanza scuola-lavoro) con la sua messa a regime dopo la sperimentazione dello scorso anno."

Anche la Confindustria è recentemente intervenuta esprimendo giudizi positivi sugli evidenti segnali di miglioramento delle prospettive di crescita ma ha definito la questione dell'occupazione giovanile come il vero tallone d'achille del sistema economico e sociale italiano.

Un problema che, fra gli aspetti più negativi, sta portando alla fuga dei nostri giovani verso paesi esteri, un fenomeno che "costa all'Italia un punto di Pil all'anno, valutato in 14 miliardi di euro, in perdita di capitale umano".

Un problema molto serio, dunque, per il quale ci permettiamo di aggiungere che, aver scelto la politica dell'annuncio – oramai da mesi – sul tema della decontribuzione per le nuove assunzioni di giovani e avere, quindi, rimandato il tutto alla legge di stabilità del 2018, è stato un errore perché questa scelta sta inevitabilmente comportando, soprattutto per le piccole e medie imprese, il rinvio di queste possibili assunzioni a momenti migliori, in attesa, appunto, di vedere la concreta approvazione della nuova legge di bilancio.

Forse sarebbe stato meglio che l'annuncio venisse immediatamente seguito da un provvedimento d'urgenza, magari trovando la soluzione tecnica utile a garantire comunque gli incentivi a partire dal 2018. Restiamo convinti che i timidi segnali di ripresa avrebbero potuto ottenere maggiore vigore evitando di perdere tempo prezioso (quasi sei mesi) prima di dar vita a nuovi posti di lavoro stabili per i giovani.

Diritti disponibili e indisponibili del lavoratore

di Giuseppe Patania [*] e Luigi Oppedisano [**]

Introduzione

Come mai le controversie tra lavoratore e datore di lavoro aumentano in tempo di crisi economica? C'è un nesso di causalità tra le due problematiche?

Le controversie in materia di lavoro riguardano i contrasti che nascono tra lavoratori e datori di lavoro in ordine a taluni aspetti derivanti dal rapporto di lavoro, qualora si ritengano lesi diritti sanciti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, sia di natura economica che normativa.

Il tema è posto in discussione non al fine di risolvere problematiche così complesse e difficili, per certi versi, ma per stimolare una riflessione intorno all'istituto delle *rinunce* e *transazioni* che negli ultimi tempi, soprattutto a causa della nota crisi economica, ha assunto una grandezza considerevole per il numero dei ricorsi che quotidianamente vengono presentati dai lavoratori e trattati dinanzi all'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

Il delicato istituto delle *rinunce* e *transizioni* ci porta a fare un equo distinguo fra *diritti disponibili* e *indisponibili,* poiché per l'una e l'altra categoria non valgono le stesse regole.

I *diritti disponibili* della persona sono quei diritti soggettivi che possono essere trasferiti ad altri, gratuitamente o dietro il giusto compenso in denaro, come per esempio lo è il diritto di proprietà sulle cose poiché il proprietario è libero di vendere le stesse, donarle o addirittura lasciarle in eredità. In tal caso non ci sono dubbi nell'affermare che la proprietà è un *diritto disponibile*.

I *diritti indisponibili* della persona sono, in genere, quei diritti che tutelano alcuni valori umani e sociali previsti dalla Costituzione. Tra questi, a titolo di esempio possiamo ricordare i *diritti politici* (non si può certamente pensare di cedere ad altri l'espressione del proprio diritto di voto), i diritti riguardanti la *personalità,* come il *diritto alla vita, al nome, all'integrità fisica*. Non è possibile cedere organi del proprio corpo, salvo per le parti riproducibili e che sono previsti da leggi speciali come reni, sangue, ecc. Inoltre, vi rientrano anche i diritti di natura familiare come il diritto dei figli all'educazione ed al mantenimento. Risulta chiaro e senza alcuna ombra di dubbi che la natura dei predetti diritti rientri tra i *diritti indisponibili*.

La ricerca è finalizzata ad esaminare i principali diritti, sia essi *disponibili* che *indisponibili del lavoratore,* poiché la normativa, in questo campo, solo in presenza dei sindacati o delle autorità amministrative, c.d. sedi protette, come l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, consente di cedere o transigere alcuni diritti.

Nel campo del diritto del lavoro, secondo l'articolo 2113 del Codice Civile[1], il lavoratore non ha la facoltà di sottoscrivere rinunzie e transazioni che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro scaturenti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi.

La disposizione contenuta dal comma 1 dell'articolo 2113 del c.c. non trova applicazione nel caso in cui le rinunce e le transazioni vengano concluse e firmate in sede c.d. protetta, in ambito giudiziale, sindacale ed amministrativa, dove le stesse sono valutate come tombali, ovvero non più impugnabili.

L'eccezione trova il suo fondamento nel fatto che il lavoratore, per come già evidenziato, è ben protetto nei confronti del datore di lavoro per effetto della presenza di un terzo rappresentato dall'autorità giudiziaria, dal sindacato ovvero dall'autorità amministrativa.

Le rinunce e le transazioni

Diversi possono essere i casi in cui le rinunce e le transazioni di taluni diritti, anche se gli stessi formalmente sono parte di normali verbali di accordo ex articolo 2113 del c.c., non sono validi e quindi soggetti ad essere impugnati ai sensi e nei termini previsti dal secondo comma della suddetta norma.

L'approfondimento oggetto della ricerca riguarda quelle rinunce e transazioni di diritti totalmente indisponibili del lavoratore, perché tutelati costituzionalmente, come il diritto a percepire una retribuzione dignitosa, il diritto al riposo giornaliero, settimanale ed annuale per ferie, ritenuti irrinunciabili ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione. I suddetti diritti, con esclusione del diritto a percepire una retribuzione, sono tutti finalizzati al recupero psico-fisico del lavoratore e, in quanto tali, non possono essere oggetto di rinuncia. La retribuzione minima prevista dai contratti collettivi di lavoro è ugualmente considerata un diritto inderogabile, poiché come già detto, è tutelata dall'art. 36 della Costituzione e come tale non può essere oggetto di rinuncia. Secondo la giurisprudenza qualche lieve dubbio rimane sulla disponibilità a rinuncia del TFR. Ad avviso degli scriventi anche il TFR rientra tra i diritti irrinunciabili poiché tale competenza economica è espressamente prevista e sufficientemente regolamentata dall'art. 2120 del c.c.[2].

Altro diritto indisponibile è quello riguardante il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali e premi assicurativi. Il lavoratore, sia esso subordinato che autonomo, non può per nessun motivo rinunciarvi, né tantomeno può esonerare il datore o il committente dall'obbligo del versamento di quanto dovuto agli istituti previdenziali ed assicurativi. La ragione di tale inderogabilità scaturisce dal fatto che il titolare del rapporto assicurativo è un terzo che ha natura pubblicistica (INPS, INAIL o altri istituti) e che pertanto il lavoratore non può assolutamente disporne.

Anche i *diritti futuri ed eventuali,* secondo la Cassazione[3] fanno parte dei diritti indisponibili del lavoratore. La rinuncia del lavoratore subordinato a diritti futuri è decisamente nulla in base all'articolo 1418 del c.c.

I lavoratori possono fare ricorso allo speciale istituto per la rinuncia e la transazione previsto dall'articolo 2113 del c.c. per chiudere le controversie sorte nel corso di un rapporto di lavoro.

Le rinunce e transazioni sono sottratte al regime dell'impugnativa giudiziale, acquisendo il carattere di definitività, quando si realizzano in sede protetta al punto di garantire la totale assenza dello stato di soggezione da parte del lavoratore.

I diritti previsti da norme inderogabili si presumono garantiti quando gli interessi tra le parti (lavoratore e datore di lavoro) vengono discussi e definiti:

a) *In* sede giudiziaria – il giudice[4] tenta la conciliazione della lite e formula alle parti una proposta transattiva o conciliativa e, qualora venga accettata, il verbale di conciliazione assume valore di titolo esecutivo.

b) *In sede amministrativa* – quando le parti si rivolgono alla *Commissione di Conciliazione* istituita presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro[5]. Il legislatore ha messo a disposizione del lavoratore uno nuovo strumento di risoluzione alternativo al tradizionale processo del lavoro. Lo speciale istituto conciliativo è stato previsto per transigere in sede amministrativa questioni di natura retributiva inerenti al rapporto di lavoro. La particolare procedura conciliativa, dal titolo *conciliazione monocratica,* è stata prevista dall'articolo 11 del D.Lgs. 23/04/2004, n.124 per dare una consistente risposta all'azione deflattiva delle controversie di lavoro che possono sorgere tra un datore di lavoro ed un lavoratore. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha puntato tanto su tale forma di conciliazione intravedendola come un utile e validissimo "*strumento finalizzato alla rapida definizione dei conflitti di lavoro*" [6]. La procedura si svolge dinanzi ad un funzionario dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro che, in tempi abbastanza rapidi, provvede alla convocazione delle parti e fissa la data per la discussione della conciliazione. Nella fase conciliativa le parti possono farsi assistere anche da associazioni o organizzazioni sindacali oppure da professionisti muniti di specifico mandato. Il presupposto fondamentale per attivare la conciliazione monocratica è dato dalla connessione a diritti patrimoniali del lavoratore, siano essi di origine contrattuale o legale. Anche in tal caso il legislatore si è preoccupato di tutelare e garantire il rispetto dei diritti indisponibili del lavoratore, prevedendo la presenza dell'autorità amministrativa. La norma prevede che il verbale di accordo, su istanza del lavoratore, con decreto può essere dichiarato esecutivo dal giudice. Oggi si può certamente affermare che l'applicazione di tale istituto ha prodotto un duplice risultato: *valido strumento deflattivo delle controversie individuali di lavoro e ottimo dispositivo deflattivo per i servizi ispettivi del lavoro.*

Conciliazione a seguito di diffida accertativa per crediti patrimoniali – si tratta di un istituto previsto dall'art. 11 del D.Lgs. n. 124/2004 e viene utilizzato dall'ispettore del lavoro ogni qualvolta si trova di fronte ad un datore di lavoro che non eroga la retribuzione ai propri dipendenti.

Conciliazione davanti alla commissione di certificazione – si tratta di una speciale procedura obbligatoria prevista dall'art. 80 del D.Lgs. n.276/2003 per coloro che intendono impugnare un contratto certificato per erronea qualificazione, per difformità negoziale tra il programma certificato e la successiva attuazione o per vizi nel consenso.

Conciliazione davanti agli enti bilaterali – lo strumento è stato previsto dall'art. 82 del D.Lgs. n. 276/2003 e fino ad oggi non ha ancora avuto successo.

c) *In sede sindacale* – quando le parti scelgono di rivolgersi alle strutture sindacali come previsto dal comma 3 dell'articolo 411 del c.p.c.[7].

Al riguardo si evidenzia che la Corte di Cassazione ha pronunciato la nullità delle rinunce e transazioni in caso di mancanza di effettiva assistenza sindacale del lavoratore all'atto della stipula della rinunzia o transazione, assistenza tesa a consentire al lavoratore di individuare coscientemente i diritti oggetto di rinuncia e i relativi vantaggi[8].

Sempre la Corte di Cassazione[9], intervenendo nuovamente sulla problematica ha dichiarato nullo il verbale di conciliazione, redatto in una sede "c.d. protetta" in base all'art. 2113 del c.c. nell'ambito di un licenziamento collettivo poiché il datore di lavoro procedeva all'assunzione di un nuovo lavoratore per svolgere le stesse prestazioni già espletate dal precedente dipendente.

Per la suprema Corte questa condotta del datore di lavoro integra un vero e proprio raggiro, messo in atto attraverso una "condotta di silenzio malizioso" che, insieme al complesso atteggiamento del datore, spinge in errore l'ex lavoratore, convincendolo a rinunciare al posto di lavoro ed a tutti i suoi diritti con un accordo conciliativo, configurandosi così il dolo omissivo previsto dall'articolo 1439 del Codice civile.

Diritti indisponibili del lavoratore

Come già detto, alcuni diritti sono indisponibili per il lavoratore e possono essere oggetto di rinuncia o di transazione. Essi possono essere così riassunti:

- Retribuzione minima tabellare;
- Concessione delle ferie annuali;
- Concessione del riposo giornaliero;
- Concessione del riposo settimanale;
- Contributi previdenziali, assistenziali e premi assicurativi;
- Diritti futuri ed eventuali.

Diritti disponibili del lavoratore

I casi in cui il lavoratore può rinunciare ai propri diritti non sono tanti e possono essere così riassunti:

- Indennità sostitutiva dei periodo di riposo;
- Trattamenti economici derivanti da pattuizioni individuali (c.d. superminimo);
- Periodo di preavviso;
- Retribuzione eccedente i minimi tabellari;
- Risoluzione consensuale;
- Dimissioni, con esclusione di quelle per matrimonio e per maternità;
- Precedenza di riassunzione, entro sei mesi a seguito di licenziamento collettivo per riduzione di personale o licenziamento per giustificato motivo oggettivo (L. n.223/1991);
- Diritto di precedenza entro dodici mesi in caso di cessione di azienda (L. n.428/1990);
- Diritto di precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale e tempo pieno (D.Lgs. n. 61/2000).

Conclusioni

Per come ampiamente rappresentato, nel panorama giuridico italiano una parte considerevole dei diritti del lavoratore sono a contenuto *patrimoniale* e, perciò, ascrivibili tra i *diritti disponibili*. Ne consegue, pertanto, che gli atti di disposizione non sono nulli, ma possono essere annullabili su iniziativa degli interessati che intendono fare valere l'inefficacia degli stessi nel termine di decadenza. Tali termini sono fissati dalla normativa in sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro o dalla data della rinunzia o della transazione.

Il lavoratore ha la facoltà di rinunciare ai diritti conferitogli da norme derogabili di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o dal contratto individuale di lavoro purché tali diritti non provengano da disposizioni inderogabili di legge e di contratti o accordi collettivi. Il problema, molto spesso, sorge perché il lavoratore non sempre è a conoscenza delle suddette disposizioni inderogabili. Proprio per questo la legge ha previsto la particolare tutela in favore del lavoratore riconoscendogli la possibilità di impugnare l'atto di rinuncia e transazione sebbene sottoscritto.

La legge ha previsto due tipi di atti possibili affinché il lavoratore possa svincolarsi dei propri diritti:

- la *rinuncia* – è un atto personale e consiste nella manifestazione della volontà del lavoratore di non esercitare più un suo diritto;
- la *transazione* – è un contratto dove le parti decidono di mettere fine ad una lite facendosi reciproche concessioni. In tal caso, i diritti oggetto dell'accordo transattivo devono risultare ben definiti in modo da non dare adito al lavoratore di potere agire in giudizio per fare valere tutti qui diritti che non possono formare oggetto della transazione.

In conclusione, volendo proprio semplificare la problematica affrontata, si può certamente affermare che la legislazione italiana in materia di lavoro presenta le seguenti discipline:

- le *rinunzie e transazioni* relative a diritti indisponibili che è sanzionata dalla nullità prevista dall'articolo 1966 c.c.[10];
- le *rinunzie e transazioni* attinenti a diritti inderogabili che, stabilendo un trattamento inferiore al minimo garantito, è caratterizzata dall'annullabilità prevista dal citato articolo 2113 c.c.;
- le *rinunzie e transazioni* riguardanti quote o porzioni derogabili di diritti inderogabili la cui dismissione non porta il trattamento inderogabile al disotto del minimo garantito è caratterizzata da una validità incondizionata.

Non c'è alcun dubbio, per considerare buona una rinuncia o transazione, che nel corso dello svolgimento delle varie fasi della particolare procedura, il lavoratore sia stato sufficientemente informato e rimasto pienamente consapevole del contenuto e della portata dei diritti di cui dispone e lo stesso deve essere pienamente convinto dell'intenzione di rinunciarvi e tale volontà deve risultare chiaramente dal contenuto dell'accordo transattivo.

Note

[1] L'articolo 2313 del C.C. prevede: "Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide.
L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinunzia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima.
Le rinunzie e le transazioni di cui ai commi precedenti possono essere impugnate con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, del lavoratore idoneo a renderne nota la volontà.
Le disposizioni del presente articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta ai sensi degli articoli 185, 410, 411, 412-ter e 412-quater del codice di procedura civile."

[2] L'articolo 2120 del C.C. prevede: "In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto a un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.
Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.
In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'articolo 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.
Ai fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

[3] Corte di Cassazione – Sezione Lavoro - Sentenza n. 12548 del 14 dicembre 1998.

[4] L'articolo 420 c.p.c. – dal titolo: Udienza di discussione della causa – prevede: "Nell'udienza fissata per la discussione della causa il giudice interroga liberamente le parti presenti, tenta la conciliazione della lite e formula alle parti una proposta transattiva o conciliativa. La mancata comparizione personale delle parti, o il rifiuto della proposta transattiva o conciliativa del giudice, senza giustificato motivo, costituiscono comportamento valutabile dal giudice ai fini del giudizio. Le parti possono, se ricorrono gravi motivi, modificare le domande, eccezioni e conclusioni già formulate, previa autorizzazione del giudice.
Le parti hanno facoltà di farsi rappresentare da un procuratore generale o speciale, il quale deve essere a conoscenza dei fatti della causa. La procura deve essere conferita con atto pubblico o scrittura privata autenticata e deve attribuire al procuratore il potere di conciliare o transigere la controversia. La mancata conoscenza, senza gravi ragioni, dei fatti della causa da parte del procuratore è valutata dal giudice ai fini della decisione.
Il verbale di conciliazione ha efficacia di titolo esecutivo.
Se la conciliazione non riesce e il giudice ritiene la causa matura per la decisione, o se sorgono questioni attinenti alla giurisdizione o alla competenza o ad altre pregiudiziali la cui decisione può definire il giudizio, il giudice invita le parti alla discussione e pronuncia sentenza anche non definitiva dando lettura del dispositivo.

[5] L'articolo 410 c.p.c. – dal titolo: tentativo di conciliazione – prevede: "Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai

rapporti previsti dall'articolo 409 può promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413.
La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.
Le commissioni di conciliazione sono istituite presso la Direzione provinciale del lavoro. La commissione è composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato o da un magistrato collocato a riposo, in qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale.
Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore della Direzione provinciale del lavoro o da un suo delegato, che rispecchino la composizione prevista dal terzo comma. In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e almeno un rappresentante dei lavoratori.
La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dall'istante, è consegnata o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta del tentativo di conciliazione deve essere consegnata o spedita con raccomandata con ricevuta di ritorno a cura della stessa parte istante alla controparte.
La richiesta deve precisare:

1) nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto; se l'istante o il convenuto sono una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede;
2) il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;
3) il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti alla procedura;
4) l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa.
Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, deposita presso la commissione di conciliazione, entro venti giorni dal ricevimento della copia della richiesta, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale. Ove ciò non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria. Entro i dieci giorni successivi al deposito, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuto entro i successivi trenta giorni. Dinanzi alla commissione il lavoratore può farsi assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato.
La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, anche in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, non può dar luogo a responsabilità, salvi i casi di dolo e colpa grave.
[6] MLPS, circolare 26/11/2009, n. 36.
[7] L'articolo 411 c.p.c. – dal titolo - Processo verbale di conciliazione – stabilisce:
Se la conciliazione esperita ai sensi dell'articolo 410 riesce, anche limitatamente ad una parte della domanda, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della commissione di conciliazione. Il giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto.
Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, la commissione di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Delle risultanze della proposta formulata dalla commissione e non accettata senza adeguata motivazione il giudice tiene conto in sede di giudizio.
Ove il tentativo di conciliazione sia stato richiesto dalle parti, al ricorso depositato ai sensi dell'articolo 415 devono essere allegati i verbali e le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, ad esso non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 410. Il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione provinciale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane l'autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.
[8] Corte di Cassazione – Sezione Lavoro - Sentenza n. 24014 del 23 ottobre 2013.
[9] Corte di Cassazione – Sezione Lavoro - Sentenza n. 8260 del 30 marzo 2017.
[10] L'articolo 1966 del c.c. – dal titolo: Capacità a transigere e disponibilità dei diritti – stabilisce: "Per transigere le parti devono avere la capacità di disporre dei diritti che formano oggetto della lite. La transazione è nulla se tali diritti, per loro natura o per espressa disposizione di legge, sono sottratti alla disponibilità delle parti".

[*] Il dott. Giuseppe Patania è Dirigente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro - capo dell'I.T.L. di Reggio Calabria e interim dell'I.T.L. di Cosenza.
[**] Il dott. Luigi Oppedisano è Ispettore del lavoro - responsabile Area operativa vigilanza ordinaria n. 5 dell'I.T.L. di Cosenza.
Le considerazioni contenute nel presente scritto sono frutto esclusivo del pensiero degli autori e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

Caporale amico di chi?

Legalità... non tutto è perduto
di Stefano Olivieri Pennesi [*]

Introduzione

Apriamo questa serie di riflessioni usando, "provocatoriamente", la locuzione "amico" affiancandola ad una figura, quella del Caporale, che in particolare negli ultimi tempi sta assumendo una notevole rilevanza e trattazione mediatica dal punto di vista giuridico, economico, sociologico, e aggiungo anche antropologico.

A ben vedere, soprattutto in questi ultimi anni, tale particolare fenomeno, ha avuto una sua naturale evoluzione e declinazione anche e in stretto nesso e riferimento con l'esplosione della questione "immigrati", per la quale il nostro Paese ha rappresentato e rappresenta sempre più il naturale sbocco geografico dei sempre più crescenti flussi umani di immigrazione verso il nostro continente europeo. In tale "coacervo" di disperazione, sfruttamento, violenza, opportunismo, speculazione, "nuovi schiavismi" stanno prendendo il sopravvento. Tutto ciò, evidentemente, è anche frutto di spinte demografiche, principalmente dai continenti Africano e Asiatico, apparentemente inarrestabili; ma anche da fattori più propriamente economici, dove la povertà assoluta ed estesa, risulta essere elemento cardine. Non di meno le questioni riguardanti le instabilità politiche, spesso accompagnate a persecuzioni di etnie e comunità, anche per motivi di credo religioso, guerre, carestie, ricerca di livelli di vita dignitosi, per se e per i propri nuclei familiari, spingono milioni di persone a emigrazioni forzate dove mettere a repentaglio la propria e altrui vita, risulta elemento imprescindibile.

Aspetti generali

In questo generale contesto la certezza del diritto e della legalità dovrebbe assurgere a ruolo fondamentale, anche per consentire una convivenza civile tra popolazioni migranti e comunità ospitanti.

Possibilmente, e in maniera univoca, sarebbe doveroso riflettere su un bene primario, rappresentato dal valore di civiltà umana al momento di mettere in campo tutte le azioni necessarie per "salvare vite umane".

Altro discorso, di contro, rappresenta la questione della accoglienza e permanenza nel nostro Paese, ovvero transito verso altri Paesi, con flussi migratori ben governati (e aggiungo gestibili adeguatamente) con centri di accoglienza temporanea, ovvero di identificazione, da non trasformarsi, però, in ghetti che diventano fucine di violenze, nefandezze, soprusi, alla mercé di speculatori organizzati frequentemente sottoforma di cooperative, (come recenti casi verificatisi hanno portato alla ribalta nazionale), al solo scopo di realizzare guadagni facili alle spalle della collettività.

Bene sarebbe attivare, con una efficace azione diplomatica permanente, accordi che permettano, in sicurezza, il rimpatrio, anche parziale, dei cittadini extracomunitari che approdano illegalmente nelle nostre coste o varcano i nostri confini terresti. O anche immaginare, come da ultime iniziative del governo, "filtri alla partenza" dove poter effettuare tutti gli adempimenti e verifiche di legalità necessarie per le autorizzazioni e gli ottenimenti degli status di migranti richiedenti asilo, profughi, perseguitati politici, apolidi, ecc.

Ciò detto non deve però deviare la nostra attenzione dagli aspetti squisitamente umanitari, conseguenti. Mi spiego meglio, il solo fatto di "arginare" gli arrivi di migranti nel nostro paese, o in altre nazioni europee, magari definendo accordi con paesi del nord africa, come la Libia, può rappresentare un mero palliativo dal punto di vista proprio umanitario. Si potrebbe scoprire che, con "accordi e sovvenzioni", promossi dai paesi europei, per bloccare masse emigranti in partenza dal nord africa, si possa al contempo alimentare una sorta di business della sofferenza, cagionando inaccettabili abusi contro persone trattenute forzatamente in centri di detenzione, dove vige unicamente la violenza e le aberrazioni.

Questo è ad esempio l'allarme lanciato dalla organizzazione umanitaria internazionale MsF - Medici senza Frontiere, molto di recente, sulle condizioni di vita riscontrate in questi "campi particolari" di accoglienza.

Anche il tema di ricezione dei richiedenti asilo o rifugiati, deve essere affrontato nel giusto modo. Infatti le stesse procedure amministrative per il legittimo riconoscimento di tali status, dovrebbe potersi esplicare in tempi celeri e certi, e questo evidentemente nel nostro Paese non avviene, per una serie di ragioni non sempre legittime o comprensibili.

Citiamo ad esempio il fatto che le cosiddette "Commissioni territoriali" di valutazione, presenti nel nostro Paese, che si occupano di esaminare le domande di "asilo", pur essendo passate numericamente da 20, quali erano, a 41, ancora esercitano le loro istruttorie con tempistiche chiaramente non rispondenti alle esigenze di maggiore celerità che le situazioni e il numero di richieste richiederebbero.

È anche indiscutibile che tale fattispecie di migranti richiedenti asilo, in numeri assoluti, non dovrebbe rappresentare un grave problema di recettività complessiva, per qualsivoglia nazione, proprio perché oggetto di attente e stringenti valutazioni e prescrizioni, in quadri giuridici ben definiti e direi anche doverosamente condivisi, tra Paesi della comunità internazionale.

Ciò detto aggiungo prevedendo, in particolare nel nostro Paese, la possibilità di attuare una politica di "distribuzione diffusa" dei migranti con micro insediamenti da garantire, d'intesa, nei comuni, con una azione "condivisa", tenendo ben presente l'adeguatezza dei rapporti percentuali tra residenti e ospitati, tali da non pregiudicare i necessari equilibri, la tenuta sociale e la civile convivenza.

Nel nostro Paese è vigente, bene dirlo, il sistema dei cosiddetti Bandi SPRAR (Sistema di protezione e accoglienza per rifugiati e richiedenti asilo) che prevedono, tra l'altro, la corresponsione di importi erogati principalmente a cooperative, dagli enti locali, finalizzati per le spese di gestione dei rifugiati, pari a circa 35/40 euro al giorno, di cui circa 5 euro riconosciuti e assegnati direttamente agli immigrati sottoforma di "poket money". Trattasi di fondi disponibili da un capitolo di spesa ordinario assegnato al Ministero dell'Interno.

Differentemente dalla Germania, altro paese di particolare attrazione per i flussi immigrati, dove i profughi richiedenti asilo sono tenuti a frequentare corsi di lingua, di cultura, di legislazione, oggetto di successive regolari verifiche dell'apprendimento raggiunto; e per chi non adempie si provvede al ritiro progressivo dei benefici previsti.

Ad onore del vero anche in Italia, in questi giorni, il nostro Governo, in particolare su impulso del Ministro dell'Interno, sta elaborando delle disposizioni che prevedono appunto degli obblighi stringenti per tali categorie di immigrati, che al fine di migliorare la loro capacità di integrazione debbono evidentemente garantire migliori standard di conoscenza della lingua italiana, come pure della nostra legislazione e regole civiche, con lo scopo anche di migliorare una possibile opportunità occupazionale, che garantirebbe meglio la concreta integrazione sociale.

Legge anticaporalato

Con l'attuale legge in materia di caporalato la n.199/2016 il legislatore ha finalmente completato un percorso per il quale si aggiunge al codice penale un nuovo articolo, riscrivendolo, che integra il già grave reato di "sfruttamento lavorativo" appunto il 603bis.

La legge menzionata, infatti, oltre che perseguire il vero e proprio caporale, quale figura fondamentale per lo sfruttamento delle braccia in agricoltura, ma non solo, mette in risalto, includendolo, anche chi oggettivamente utilizza mano d'opera attraverso il cosiddetto mercato informale del lavoro, ossia viene reclutata manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori.

È bene dirlo, quindi, che con tale ultima legge, che di fatto riscrive il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, non solo vengono inasprite le pene per la figura del caporale, aumentando il periodo di reclusione comminabile, ma anche gli altri aspetti penali vengono opportunamente estesi altresì ai datori di lavoro, che si approvvigionano, "consapevolmente", di mano d'opera, attraverso questi intermediari, prevedendo la norma per i casi più gravi, quale responsabilità diretta, della confisca dei beni e/o il loro commissariamento, o per meglio dire il "controllo giudiziario dell'azienda" presso cui è stato commesso il reato, qualora l'interruzione dell'attività imprenditoriale possa comportare ripercussioni negative sui livelli occupazionali o compromettere il valore economico del complesso aziendale.

La legge precedente del 2011, istitutiva di detto originario articolo 603bis del codice penale, ha necessitato dell'attuale integrazione/completamento, stante la sua passata difficile applicazione, dovuta principalmente alla previsione giuridica di un reato che si doveva sostanziare con la evidenza e prova di minacce e intimidazioni perpetrate verso i lavoratori e suffragate da "prove schiaccianti", evidentemente non sempre e facilmente ottenibili e quindi da poter esibire legittimamente in giudizio.

Allo stato attuale, invece, violenze, minacce, intimidazioni, soprusi, non assurgono a prove dirimenti per la fattispecie giuridica di reato di caporalato, ma vengono considerate delle "pratiche" aggravanti di vessazione, tali da sostanziare l'opportunità di inasprimento di pene da poter comminare.

Il nuovo testo della legge del 2016 prevede anche, però, sconti di pena per chi collabora; come pure l'aumento del fondo istituito ad hoc per le vittime di tratta, l'arresto in flagranza di reato, l'estensione alle persone giuridiche della responsabilità per il reato di caporalato, il potenziamento della cosiddetta "Rete del lavoro agricolo di qualità".

Ovviamente, il quadro generale che si delinea è rappresentato da una possibile sana intermediazione lavorativa combinandola, al meglio, intervenendo in maniera forte sul mercato del lavoro e sui servizi delle politiche attive, che dovrebbero accompagnarla, in particolar modo nei settori dell'agricoltura, dell'edilizia e dei servizi.

Il fenomeno del caporale oggi rappresenta un sistema complesso e articolato che trae fondamento nello sfruttamento della persona umana, aggravato, se vogliamo, dall'estremo stato di bisogno in cui uomini e donne lavoratori versano.

Spesso si viene al corrente di situazioni che sorgono addirittura nei Paesi di origine dei lavoratori extracomunitari, e li che frequentemente gli intermediari stranieri svolgono il ruolo di procacciatori di braccia.

Sappiamo che masse imponenti di persone pagano cifre esorbitanti per raggiungere il nostro Paese, con una remota prospettiva di sottoscrivere un regolare contratto di lavoro. Braccianti stranieri che invece, nella stragrande maggioranza dei casi, soggiaceranno a più probabili sfruttamenti lavorativi informi, non soltanto in alcune zone meridionali, ma anche in vaste zone del centro e del nord Italia.

Ad onore del vero sappiamo anche che si sta tentando di affrontare dal punto di vista dell'umana accoglienza, soprattutto nell'ambito delle reti del Volontariato: Caritas, Croce Rossa, Comunità Sant'Egidio, Libera, solo per citare alcune maggiori Associazioni, il tema Immigrati, Caporalato, sfruttamento, tratta umana, integrazione, ecc.

Gli ambiti affrontati sono i più vari e vanno dalla assistenza legale, alla costruzione di condizioni di maggior integrazione dei lavoratori immigrati, dall'allestimento di centri di accoglienza, limitrofi alle zone di produzioni agricole, a presidi sanitari temporanei e delocalizzati, da sedi provvisorie per gestire l'impiego e le opportune e conosciute "liste di prenotazione" per lavoratori stagionali extracomunitari, da occupare lecitamente, alla gestione/organizzazione del trasporto dei lavoratori su linee e percorsi temporanei, dai centri di ospitalità provvisori ai luoghi e zone di lavoro.

Altro dato evidente, emerso in questi ultimi anni, è che tutto ciò venga fatto dalle istituzioni pubbliche o reti solidaristiche del volontariato, per far emergere situazioni diffuse di illegalità, rappresenta un ostacolo alla "azione predatoria" e di guadagni immensi, gestiti anche dalla criminalità organizzata, sulle pelle di uomini e donne del Nord Africa come pure dell'Africa subsahariana come Somalia, Mali, Sudan, Burchina Faso, Nigeria, Gana, ma anche dal Bangladesh, India, Pakistan, Sri Lanka. Non di meno sono pure presenti i flussi da paesi esteuropei, dell'oriente estremo, ovvero da tutte quelle zone del pianeta che vivono in povertà estrema.

Come detto poter offrire, ad esempio, assistenza legale e patrocinio gratuiti, permette di affrontare le questioni quali: rinnovo dei permessi di soggiorno, ricongiungimenti familiari, ottenimenti di visti di cittadinanza, ricorsi avverso decreti di espulsioni illegittimi, ecc.

Ciò evidentemente attiene ad un sistema di legalità e certezza del diritto, che funziona, neutralizzando o limitando quelle aree grigie dove la fanno da padroni le organizzazioni malavitose, nostrane e straniere, per il tramite di personaggi dediti a piccoli o grandi traffici, intermediari truffatori, ma anche colletti bianchi corrotti o uomini delle istituzioni conniventi.

In sostanza si assiste sempre più con frequenza al dipanarsi di sodalizi con la malavita organizzata locale, presente sui diversi territori, per lo sfruttamento dei soggetti deboli della catena immigrata.

Allo stato, proprio per contrastare questo stato di illegalità non tollerabile esiste un "protocollo" sperimentale nazionale denominato: "Cura legalità uscita dal ghetto", coordinato dalle Prefetture ideato appunto per il contrasto al caporalato e allo sfruttamento in agricoltura, ma anche per garantire adeguata accoglienza dei lavoratori stranieri stagionali.

Al riguardo è utile portare ad esempio dei casi di buone pratiche che si stanno mettendo in campo in diverse Regioni del nostro Paese.

Buone pratiche di contrasto al Caporalato - Caso Regione Basilicata

In Basilicata nello specifico nel territorio del Vulture Melfese con l'ausilio e lo spirito propulsivo del responsabile del "Coordinamento Politiche immigrati e rifugiati della Regione Lucania" si è potuto immaginare e poi concretamente realizzare, nel Comune di Palazzo San Gervasio (ai confini con il territorio Foggiano della Puglia) un apposito centro di accoglienza per garantire ai braccianti agricoli extracomunitari, i necessari posti letto, servizi igienici e docce serviti da acqua calda, punti cottura, spazi mensa, un apposito ambulatorio medico gestito da dottori e infermieri della locale Azienda Sanitaria, una sede temporanea di servizio quale diramazione del Centro per l'Impiego pubblico, un servizio tecnologico per l'uso gratuito del Wi-Fi, un servizio di trasporto navetta da e verso i campi di lavoro.

Tutto ciò in attesa del 2018 quando potrà, tale esperimento, consolidarsi anche con interventi di bonifica e ristrutturazione da realizzarsi sugli immobili dell'ex tabacchificio, di proprietà pubblica, ubicato proprio in questo Comune di Palazzo San Gervasio, che potrà ospitare quindi a regime fino a 400 braccianti a stagione.

Questo attivismo prende spunto dalle passate esperienze negative dove accampamenti abusivi "terra di nessuno" sorgevano fuori da ogni controllo e regole con gravi ricadute per l'ordine pubblico, la salute, l'incolumità, per le violenze che venivano perpetrate. Mi riferisco al sorgere nel 2016 del famoso, in quanto assurto alle cronache, campo di Boreano, che è stato più volte oggetto di attenzioni, da parte delle Autorità, tali da portare al suo sgombero e quindi successiva bonifica, proprio per la sua ubicazione strategica per le zone agricole di raccolta, tra i comuni di Venosa, Melfi, Lavello, Montemilone, Palazzo.

Il tutto evidentemente ruotava e ancora ruota sui guadagni illeciti che vengono a realizzarsi sulla pelle dei lavoratori, in particolare oggi extracomunitari, con la intermediazione illegale di manodopera e quindi sfruttamento di soggetti deboli delle masse immigrate; ma

anche di gestione della prostituzione ivi presente, di spaccio di droghe e di quanto di illegale possa aggiungersi, corredato da violenze e vessazioni inumane e senza tralasciare le possibili ed gravi infiltrazioni della malavita organizzata.

È evidente quindi che il sistema per funzionare si deve basare su gruppi di caporali/lavoratori, ovvero che operano direttamente in squadra con gli altri braccianti, in una sorta di supervisione e controllo della produzione, come pure su caporali dediti esclusivamente al procacciamento e al trasporto dei lavoratori verso i campi dalla loro momentanea allocazione, siano esse baracche, accampamenti tendopoli, casali diroccati e pericolanti, piazze di raccordo, come pure sempre più frequentemente regolari centri di accoglienza. Queste figure dedite al solo trasporto, non di rado svolgono anche altre attività di natura spesso illegale.

Molti di questi caporali lavoratori, è bene dirlo, vivono insieme agli altri braccianti, nei casali fatiscenti, negli accampamenti provvisori, nei centri di accoglienza o di ospitalità, comunque a "contatto diretto" anche per il bisogno di un controllo costante sulle persone, pronti anche ad offrire altri "servizi" governando giri di prostituzione, di droga, spesso dialogando ed interfacciandosi con la criminalità locale, chiedendo e offendo per tutto questo dazioni di denaro.

In questo ambito anche i piccoli o piccolissimi imprenditori proprietari dei campi/terreni per un verso si rivolgono a questi caporali "superficialmente" o anche poco consapevolmente, nel dare incarico per trovare lavoratori, d'altro canto esprimono anche timori verso questi stessi personaggi ambigui, inclini a comportamenti delinquenziali, dediti anche a comportamenti violenti, tali da imporre regole proprio agli stessi imprenditori agricoli.

Soprattutto salendo la scala gerarchica i caporali più potenti e influenti, molto spesso anche italiani, legati di sovente a boss della malavita, hanno la capacità di imporre, con potere di intimidazione, proprie squadre di braccianti, marginalizzando, di fatto, il ricorso legale alle istituzioni preposte.

Il tutto, è evidente, si lega alla criminalità organizzata che si foraggia del lavoro di italiani e stranieri spesso in collaborazione con organizzazioni delinquenziali estere, in una sorta di holding che unitamente al fenomeno delle Agromafie si stima produca tra i 15 e i 20 miliardi di euro di profitti in Italia (fonte della Commissione Parlamentare Antimafia e dell'Osservatorio Placido Rizzotto – Primo rapporto su Agromafie e Caporalato)

Conclusioni

Una ultima riflessione è meritevole di essere acclarata, ovverosia che il "Caporalato" può e deve essere arginato o meglio sconfitto, fornendo ai migranti lavoratori, come pure alle donne e uomini italiani, impegnati prevalentemente in agricoltura, la consapevolezza dei propri diritti, del giusto salario, della necessaria previdenza, contrastando in maniera ferrea l'illegalità lavorativa, con una azione sinergica tra le istituzioni direttamente coinvolte in questa battaglia di civiltà.

Mi riferisco alle Prefetture, alle Questure, agli Enti locali, alle Forze dell'ordine tutte, alla Protezione Civile, alle Aziende Sanitarie, ai Centri per l'Impiego Pubblici, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Non da meno determinante risulta anche essere, nell'azione di assistenza e supporto, l'agire delle Associazioni di Volontariato, della Croce Rossa, delle Caritas, dei Sindacati dei lavoratori e delle Associazioni di rappresentanza delle aziende. In definitiva agire unitariamente con l'intento di dare dignità assoluta al lavoro e aggiungo all'impresa, in una scelta etica di contrasto assoluto ad ogni forma di illegalità, che in primo luogo annienta l'uomo e mina le basi della nostra società e del vivere civile.

Infine desidero fare menzione e dedicare questo mio scritto sul "Caporalato" alla memoria di tre braccianti agricoli, due di nazionalità italiana e un terzo ignoto, probabilmente africano del Mali, di cui non si conosce il nome e che si ritiene anch'esso morto sul lavoro. Tutti e tre hanno perso la vita svolgendo il loro faticoso lavoro nei campi del nostro mezzogiorno, in un contesto di sfruttamento, non rispetto delle regole lavoristiche, contrattuali, come pure sugli aspetti legati alla scarsità di sicurezza e prevenzione, per i lavoratori tutti.

Mi riferisco esplicitamente alla tarantina Paola Clemente, madre e moglie, deceduta nelle campagne di Andria, in Puglia, nel luglio del 2015, stroncata da un infarto. A Giuseppina Spagnoletti, giovane donna e anch'essa mamma, della provincia di Matera, che lavorava per una ditta Lucana in un terreno al confine di Ginosa, che ha perso la vita lo scorso 31 agosto 2017. E appunto ad un giovane che si ritiene del Mali, deceduto nel Foggiano, nel ghetto di Rignano Garganico, nell'estate del 2016, probabilmente lavoratore clandestino impegnato nella raccolta di cassoni di pomodori, il cui corpo potrebbe essere stato occultato dai caporali senza scrupoli e la cui storia è stata raccontata dal sindacalista coordinatore del dipartimento immigrazione della Flai-Cgil Puglia, Yvan Sagnet.

"Le loro vite non vadano perdute invano…!" perseguendo lo scopo primario della lotta allo sfruttamento lavorativo e offesa alla dignità umana, senza distinzioni alcune.

[*] Professore a contratto c/o Università Tor Vergata di Roma, titolare della cattedra di "Sociologia dei processi economici e del lavoro" nonché della cattedra di "Diritto del Lavoro". Il Prof. Stefano Olivieri Pennesi è anche Dirigente dell'Ispettorato Unico del Lavoro, Capo dell'Ispettorato Territoriale di Potenza-Matera. Ogni considerazione è frutto esclusivo del proprio libero pensiero e non impegna in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.

Il lavoro nei giorni festivi e domenicali

di Alberto Del Prete

In linea di principio nel nostro ordinamento il lavoro prestato nei giorni festivi e domenicali viene normalmente considerato come vietato. Dev'essere subito chiarito, però, che, a ben vedere, si tratta di un principio che viene derogato da una vera e propria miriade di eccezioni delle quali ogni persona ha normalmente una comune percezione.

Basti pensare a ciò che normalmente avviene durante i giorni festivi ovvero nelle giornate di domenica. Si può uscire di casa facendo uso di un taxi ovvero di altri mezzi del trasporto pubblico (autobus, tram, metropolitana, treni, navi, aerei), che, per circolare, da qualcuno dovranno pur essere guidati; ci si può recare negli ospedali, sia in visita ad ammalati, sia per interventi urgenti (pronto soccorso), che non potrebbero funzionare senza il personale medico e paramedico che vi lavora all'interno; si può andare al cinema, a teatro, allo stadio, al ristorante, ossia in posti di abituale ritrovo che non potrebbero ovviamente funzionare senza la presenza del relativo personale di servizio; oppure si può anche decidere di restare a casa per guardare in TV eventi sportivi, musicali e quant'altro, dei quali non potremmo fruire in alcun modo senza il lavoro dei giornalisti che s'impegnano per raccontare questi eventi. Basta, dunque, una breve riflessione su questi e su altri comunissimi esempi alla portata di chiunque per rendersi conto che il lavoro festivo o domenicale non è, in fondo, qualcosa tanto difficile da incontrare. Ma, allora, che senso ha l'esistenza stessa del divieto di cui si è detto in precedenza?

Per rispondere a questa domanda bisogna, innanzitutto, considerare che, al di là delle festività di carattere civile o religioso, che, come tali, trovano senso nella specifica ricorrenza che si festeggia in tali occasioni, la maggior parte delle persone che svolgono attività lavorativa normalmente riposano nelle giornate festive o domenicali. E ciò, intanto, si lega per lo più a lontanissime origini storico – culturali attualizzate da talune disposizioni di legge o di natura contrattuale, che regolamentano il c.d. riposo settimanale. Quest'ultimo, inoltre, risponde anche ad evidenti esigenze, di carattere fisiologico, per agevolare il lavoratore nella fase del necessario recupero psicofisico dalle fatiche del lavoro.

Ciò posto, va anche considerato che il lavoro al quale ci si riferiva negli esempi citati poc'anzi, si svolge, per lo più, per rispondere ad importanti esigenze di pubblica necessità, per cui determinati servizi non possono, evidentemente, essere interrotti neppure nelle giornate festive o domenicali senza farne scaturire una significativa riduzione dei livelli di vari servizi resi alla collettività.

Tuttavia, soprattutto negli ultimi anni, sta diventando sempre più abituale poter utilizzare anche e soprattutto queste giornate di riposo per fare acquisti di qualunque genere, per cui, di conseguenza, sempre più spesso, con particolare riferimento ad alcuni periodi dell'anno, si pone la questione del lavoro festivo o domenicale anche nell'ambito del settore del commercio. Trattandosi, in questo caso, di esigenze che effettivamente potrebbero anche essere lasciate alle giornate feriali, così come, del resto, avveniva in un passato non troppo lontano, si pone, allora, il problema di regolamentare, in qualche modo, il lavoro festivo o domenicale che si svolge in questo contesto. E si pone anche il conseguente problema di individuare dei possibili limiti, per capire, per esempio, se possa essere considerato legittimo il rifiuto di prestare lavoro in queste giornate da parte del lavoratore che ne viene richiesto.

La disciplina normativa

A tal proposito ha provveduto direttamente il legislatore, che, a più riprese, seppur con diversi gradi di regolazioni di dettaglio, ha disciplinato il riposo settimanale. Il primo riferimento normativo è di carattere costituzionale e va all'art. 36 III° comma Cost., che considera il riposo settimanale come un vero e proprio diritto del lavoratore. Il secondo riferimento è quello di cui all'art. 2109 I° comma cod. civ. che, riprendendo il predetto principio costituzionale, stabilisce, inoltre, che il riposo settimanale debba, di regola, coincidere con la domenica. Il terzo riferimento, invece, di più ampio respiro, si ritrova nella Legge 370/1934, appositamente mirata ad una disciplina più organica della materia. E già in questo caso ci si accorge delle numerose deroghe al predetto principio ivi considerate e, come tali, ritenute pienamente legittime.

Si arriva, poi, ai contratti collettivi dei singoli comparti con i quali viene individuata, caso per caso, la disciplina di dettaglio dei singoli rapporti di lavoro che comprende, tra le altre cose, anche la regolamentazione del lavoro festivo o domenicale. A tal proposito può anche essere previsto l'orario di lavoro organizzato su 5 giorni lavorativi su base settimanale, anziché su 6 (c.d. *settimana corta)*. Ciò

non significa, però, che il sabato venga considerato giorno festivo, e neppure lavorativo, poiché resta pur sempre una giornata feriale a zero ore.

Al lavoratore, in ogni caso, spettano non meno di 24 ore di riposo consecutive ogni 7 giorni di lavoro che si sommano, poi, alle 11 ore di riposo giornaliero, per un totale complessivo, nel fine settimana, pari ad almeno 35 ore di riposo ininterrotto, secondo quanto previsto dall'art. 9 I° comma D.Lgs. 66/2003, che ha recepito nell'ordinamento nazionale una precedente disposizione comunitaria, quale la Direttiva 93/104/CE del 23/11/1993. Va evidenziato, tuttavia, che ai fini del calcolo dei tempi di riposo settimanale, si deve considerare la suindicata prescrizione come risultante della media nell'ambito di un periodo più ampio, non superiore a 14 giorni, così come previsto dall'art. 41 V° comma D.L. 112/2008, così come convertito, con modificazioni, dalla Legge 133/2008, di talché la previsione si considera sostanzialmente rispettata purché nell'arco di 14 giorni consecutivi, calcolati a ritroso dall'ultimo riposo settimanale effettivamente fruito, il lavoratore abbia potuto fruire di almeno due giorni di riposo. In caso di violazione di detto obbligo lo stesso legislatore ha previsto una sanzione amministrativa applicabile all'azienda che, secondo varie graduazioni commisurate alla gravità delle violazioni, nella formulazione più recente, può arrivare da un importo minimo pari a *€ 200,00* fino ad un importo massimo pari a *€ 10.000,00* nei casi più gravi, così come previsto dall'art. 18 bis III° comma D.Lgs. 66/2003, introdotto dall'art. 1 I° comma lett. f) D.Lgs. 213/2004, così come modificato dall'art. 7 I° comma lett. a) Legge 183/2010, così come modificato dall'art. 14 I° comma lett. b) Legge 9/2014.

Può capitare, pertanto, che il lavoratore debba rendere, talvolta, la propria prestazione lavorativa anche di domenica o in un giorno festivo. Orbene, dev'essere innanzitutto chiarito che per il semplice fatto di dover lavorare durante il giorno normalmente destinato al riposo, al lavoratore spetta senz'altro una maggiorazione del proprio compenso, che può concretizzarsi, secondo la prevalente interpretazione giurisprudenziale, in un'attribuzione supplementare di natura economica, che si aggiunge alla normale retribuzione, ovvero, in alternativa, in ulteriori vantaggi e/o benefici di carattere contrattuale, quali, ad esempio, la possibilità di fruire di maggiori riposi compensativi (Cass. S.U. n. 10153 del 08/10/1991). In mancanza di specifico compenso, al lavoratore spetta, invece, oltre al già citato compenso per la prestazione giornaliera, anche il risarcimento del danno conseguente alla mancata fruizione del riposo settimanale, la cui liquidazione spetta al giudice del lavoro, che provvede, di norma, ad una quantificazione equivalente all'importo eventualmente spettante per i giorni di ferie non goduti[1].

Con particolare riferimento, poi, al settore del commercio, ulteriori disposizioni normative in materia di riposi settimanali vengono anche previste dal D.Lgs. 114/1998. Sempre con riferimento al settore del commercio, la materia è stata, poi, ulteriormente rivisitata anche con l'entrata in vigore delle c.d. liberalizzazioni previste dal Decreto Bersani bis, ossia dal D.L. 7/2007, così come pure, sebbene indirettamente, con la successiva entrata in vigore del c.d. "Decreto Salva Italia", ossia con il D.L. 201/2011, convertito con modificazioni nella Legge 214/2011 finalizzato, quest'ultimo, soprattutto a dare un nuovo impulso ad un'economia, in quel particolare frangente, in uno stato di crisi.

Non si può escludere, infine, che ulteriori deroghe possano essere previste, a livello locale, anche dalla contrattazione decentrata.

I casi di esenzione

La suindicata disciplina normativa e contrattuale, tuttavia, nell'insieme prevede due diverse tipologie di eccezioni, una di carattere oggettivo, l'altra di carattere soggettivo, con particolare riferimento al settore del terziario.

Nel primo caso l'oggettività consiste nella possibilità, per il datore di lavoro, di impiegare il lavoratore *full time* che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, fino al limite del 30% delle aperture domenicali previste sul territorio di riferimento, oltre a quelle previste dal già citato D.Lgs. 114/1998. Dunque non è possibile, in questo caso, impiegare il lavoratore oltre un certo di giornate domenicali prefissate.

Il limite soggettivo, invece, attiene a dei particolari ruoli ricoperti talvolta dal lavoratore che consentono a quest'ultimo di potersi considerare esentato dall'obbligo vigente per tutti gli altri lavoratori di prestare lavoro durante le giornate festive e domenicali. Ciò avviene, in particolare, allorché ci si trovi in presenza di:

- genitori di minori al di sotto dei 3 anni;
- dipendenti che assistono portatori di handicap, se conviventi;
- lavoratori che assistono persone non autosufficienti, titolari di assegno di accompagnamento, qualora conviventi;
- dipendenti portatori di handicap grave, ai sensi della Legge 104/1992;
- altre categorie di lavoratori, secondo quanto stabilito dal secondo livello di contrattazione.

In questi casi, dunque, il lavoratore, al quale viene richiesto di lavorare di domenica o in un giorno festivo o domenicale, può legittimamente rifiutarsi per il solo fatto di appartenere ad una delle suindicate categorie.
Inoltre, dev'essere anche ricordato che, affinché il datore di lavoro possa concretamente esigere la prestazione lavorativa di domenica o in un giorno festivo, devono anche sussistere i seguenti presupposti:

- l'attività esercitata dev'essere di pubblica utilità, nel senso che dev'essere finalizzata ad un prodotto o un servizio utile al pubblico;
- devono sussistere, per l'impresa, esigenze tecniche ed organizzative motivate;
- la data in cui il lavoratore deve effettuare la prestazione festiva deve essere comunicata con un congruo preavviso;
- deve comunque sussistere il consenso, anche tacito, da parte del lavoratore.

In quest'ultimo caso, peraltro, si discute circa le concrete modalità di espressione di detto consenso da parte del prestatore di lavoro. Non mancano coloro che sostengono, infatti, che il consenso presupporrebbe l'esistenza di un accordo individuale, caso per caso, anche verbale, tra dipendente ed azienda. Tuttavia, secondo l'orientamento nettamente prevalente, recepito, di fatto, anche dallo stesso C.C.N.L. Terziario, perché vi sia consenso, è sufficiente l'esistenza di un accordo collettivo, nazionale, territoriale ed aziendale.

Difformità della disciplina

Ma, a questo punto, occorre anche evidenziare una netta distinzione esistente nella disciplina delle giornate festive e delle giornate domenicali che finora, in effetti, sono state trattate indistintamente. Ciò in quanto soltanto in un caso, a ben vedere, il lavoratore può legittimamente rifiutarsi di prestare il proprio lavoro durante il giorno di riposo, allorché si tratta di giornate festive.

Quest'ultime, infatti, trovano il proprio riferimento normativo nella Legge 260/1949, così come modificata dalla Legge 90/1954, laddove viene chiaramente espresso il senso delle giornate festive, indipendentemente che si tratti di ricorrenze civili o religiose, nelle quali, di regola, non ci si dedica al lavoro. Ora, è vero che detta previsione normativa prevede come festive anche tutte le domeniche dell'anno solare. Ma quest'ultime, se non altro in ossequio alla previsione di cui all'art. 9 I° comma D.Lgs. 66/2003, conservano pur sempre la funzione principale del riposo settimanale. E tale funzione deve considerarsi assorbente anche nei confronti delle festività che, occasionalmente, possono ricadere in una giornata domenicale. Invece le altre festività infrasettimanali, assumono la funzione di giornate di riposo ulteriore rispetto a quello domenicale.

Questa sottile distinzione, in effetti, è stata autorevolmente utilizzata dalla stessa Cassazione per segnare, sotto questo profilo, una netta distinzione tra le giornate festive e le giornate domenicali. Tenuto conto che quest'ultime rientrano, per l'appunto, nel novero della previsione di cui all'art. 9 I° comma D.Lgs. 66/2003, secondo cui il riposo settimanale non coincide inderogabilmente con la domenica, visto che si ritiene sufficiente che sia riscontrabile per due volte in un arco temporale di 14 giorni, il lavoro in dette giornate non può essere legittimamente rifiutato, se non nell'ambito dei limiti oggetti e soggettivi già evidenziati in precedenza.

Per quanto riguarda, invece, le giornate festive che non ricadono nelle giornate domenicali e che, pertanto, non subiscono il predetto effetto di assorbimento, restano disciplinate unicamente dalla citata Legge 260/1949, così come modificata dalla Legge 90/1954, per cui il lavoratore, in dette giornate, non può essere obbligato a prestare lavoro contro la propria volontà. E si badi bene, in questo caso, non si applica la *fictio iuris* della volontà espressa anche in sede di accordo collettivo, nazionale, territoriale ed aziendale. In questo caso, piuttosto, è lo stesso lavoratore a decidere liberamente in prima persona. E la decisione dev'essere presa volta per volta, in funzione delle esigenze personali e familiari, nel senso che in ciascuna occasione la decisione può legittimamente essere diversa da quella precedente, senza che scelte precedenti debbano, in alcun modo, vincolare quelle successive.

In questo senso si è chiaramente espressa la giurisprudenza sia di merito che di legittimità. In particolare quest'ultima ha ritenuto giustificato il rifiuto del lavoratore di prestare lavoro in talune giornate festive, nella specie, nelle giornate dell'8 dicembre, 25 aprile, 1° maggio e 6 gennaio, sulla base del principio secondo cui gli atti nulli non producono effetti, dovendosi escludere che i provvedimenti aziendali siano assistiti da una presunzione di legittimità che ne imponga l'ottemperanza fino a contrario accertamento in giudizio, dal momento che tale diritto, pur sempre costituzionalmente garantito, non può essere posto nel nulla dal datore di lavoro, potendosi rinunciare al riposo nelle festività infrasettimanali solo in forza di accordo tra datore di lavoro e lavoratore (Cass. Sez. Lav. 16592 del 07/08/2015).

Si evidenzia, così, che mentre l'esenzione del lavoro domenicale passa necessariamente attraverso i suindicati limiti oggettivi e soggettivi, per quanto riguarda le giornate festive infrasettimanali il datore di lavoro è tenuto ad organizzare la propria attività imprenditoriale nel rispetto della volontà dei propri dipendenti che, può anche essere incentivata, attraverso, per esempio, il riconoscimento di più alte maggiorazioni del compenso rispetto alle previsioni contrattuali, ma mai coartata. Di talché anche l'eventuale sanzione disciplinare, che talvolta è scaturita proprio dal rifiuto opposto dal lavoratore, è destinata ad essere annullata per manifesta infondatezza del provvedimento.

Ed anche il senso del divieto di adibire i propri dipendenti al lavoro nelle giornate festive e domenicali, a ben vedere, assume, più propriamente, le vesti di una sorta di petizione di principio destinata, in realtà, non a vietare *tout court* il lavoro nelle giornate festive e domenicali, ma soltanto a rendere tale disciplina più articolata rispetto alle altre giornate della settimana.

Uno sguardo all'Europa

Sembra opportuno, a questo punto, concludere questa breve riflessione rivolgendo un rapido sguardo agli altri Paesi europei, con i quali condividiamo non soltanto un sistema giuridico comune, ma anche una vicinanza culturale sempre più forte ed accentuata, nei quali, pertanto, sono certamente avvertite esigenze del tutto analoghe a quelle riscontrabili all'interno dei nostri confini nazionali[2].

In Germania, le antiche norme restrittive della legge sulle chiusure dei negozi (la *Ladenschlussgesetz* introdotta nel 1956) sono state consegnate alla storia: dal 2013 sono i singoli Land a decidere il numero dei giorni festivi annuali in cui è consentita l'apertura. Esistono comunque fior di deroghe: a Berlino, per esempio, gli esercizi commerciali vicini alle principali stazioni ferroviarie o della metropolitana possono restare aperti tutto l'anno.

In Francia la normativa è più complessa. In generale non è permessa l'apertura nei festivi, ma esiste un'autentica valanga di deroghe, che comprendono non solo le aree metropolitane di Parigi, Marsiglia e Lille, ma anche altre cinquecento città grandi e piccole dichiarate "turistiche", come Nizza, Le Havre, Bordeaux e così via. Le numerosi eccezioni peraltro non fanno una regola: nel 2008 Ikea – che teneva i suoi ipermercati aperti ovunque nei festivi – venne multata per *€ 450.000,00* in base a una legge del 1906.

In Gran Bretagna la situazione è ancora più articolata. Dopo il fallimento di un tentativo di liberalizzazione condotto da Margaret Thatcher nel 1986, in Inghilterra e Galles le aperture domenicali sono state proibite fino al 1994, ma solo teoricamente perché la legge veniva allegramente ignorata da alcune catene *retail* che preferivano pagare multe piuttosto che tenere chiuso (guadagnandoci comunque). Dal 1994 il *Sunday Trading Act* ha permesso l'apertura domenicale a negozi con superfici superiori ai 280 metri quadrati, mentre per i giorni di Pasqua e Natale i vincoli restano maggiori. In Scozia le aperture variano moltissimo a seconda delle zone, mentre nell'Irlanda del Nord le pressioni della Chiesa cattolica hanno per ora contribuito a frenare lo shopping festivo.

Infine, la Spagna ha liberalizzato lo shopping domenicale già negli anni Ottanta, con le comunità autonome (come la Catalogna) che decidono autonomamente. La regola generale è di consentire l'apertura una domenica al mese – spesso la prima – con l'eccezione del mese di dicembre, periodo franco per via dello shopping natalizio. Ma anche qui esistono fior di deroghe, soprattutto nelle zone dichiarate turistiche, per cui è facilissimo trovare un po' dappertutto negozi aperti nei festivi, anche di notte.

Note

[1] http://guide.directio.it/guide-interattive/guida-risorse-umane/indice/parte-i-costituzione-e-svolgimento-del-rapporto-di-lavoro/03-durata-del-lavoro/03_05-riposo-settimanale-e-lavoro-domenicale.aspx

[2] http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2017-04-01/sullo-shopping-festivo-europa-ordine-sparso-123629.shtml?uuid=AE1bImx

[*] Avvocato, Funzionario Area Amministrativa e Giuridico-Contenzioso – F5, in servizio presso l'Ispettorato 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.

Il piano delle performance

di Palmina D'Onofrio [*]

Il decreto legislativo 150/2009 all'art. 10 stabilisce che entro il 31 gennaio di ogni anno le Pubbliche Amministrazioni devono adottare (e non semplicemente approvare) il Piano della *Performance,* vale a dire un documento di tipo programmatico dove vengono individuati gli indirizzi politici e gli obiettivi strategici da conseguire entro un triennio tenendo presente sia la *mission istituzionale* che la programmazione finanziaria e di bilancio propria dell'amministrazione. In questo documento vengono anche definiti gli indicatori per misurare e valutare la *performance* dell'amministrazione stessa. Per ottemperare a questo dettato normativo l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), di recente istituzione, ha approvato il 26 luglio, il Decreto Direttoriale riguardante, appunto, il "Piano delle Performance per il triennio 2017-2019" e questo nonostante le molteplici difficoltà che sono sotto gli occhi di tutti, soprattutto degli addetti al settore. A seguito della legge di riforma (L.183/2014) e della conseguente istituzione di due nuove agenzie, tra le quali lo stesso Ispettorato, infatti, gli ostacoli che si frappongono al raggiungimento degli obiettivi politici ed operativi sono molto di più rispetto a quelli avvertiti dalle organizzazioni che non sono di recente istituzione o che non state oggetto di riordino delle competenze.

Il Piano adottato dall'INL è basato sull'atto di indirizzo politico del Ministro del Lavoro che si muove lungo tre principali direttrici (vigilanza, politiche attive e *welfare)* non tralasciando l'importanza che assumono le riforme in materia di pubblico impiego nonché le recenti disposizioni in materia di prevenzione alla corruzione, codice degli appalti, trasparenza, comunicazione, pari opportunità, programmazione finanziaria. Nel paragrafo dedicato alla presentazione, viene spiegato che *"nonostante l'articolazione dettagliata in termini di contenuti e prospettive, il piano viene adottato in via provvisoria ed è da considerarsi soggetto ad eventuali successive integrazioni e modifiche in corso d'opera."* Viene anche precisato che il sistema di valutazione che sarà adoperato è quello elaborato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. La dichiarata e probabile provvisorietà è dovuta, in larga parte, al fatto che l'INL è operativo soltanto dal 1° gennaio 2017. A ciò si aggiunga che talune competenze sono ancora gestite dal Ministero del Lavoro, in regime di avvalimento e per un massimo di 24 mesi, e che il trasferimento delle risorse umane e di quelle finanziarie non si è ancora completato.

Fatte queste doverose ed apprezzabili premesse, segue una descrizione dei contesti interni (personale e risorse finanziarie) ed esterni di riferimento *(stakeholders)* anche avvalendosi di tabelle e grafici. Attraverso l'albero della Performance vengono individuate le 4 fasi necessarie alla redazione del Piano: a) missione istituzionale; b) obiettivi strategici (triennali); c) obiettivi operativi di I e di II livello (annuali) e d) fasi attuative (annuali). Tra gli obiettivi strategici una particolare attenzione viene data all'attività di vigilanza quale argano per prevenire e contrastare l'illegalità nei rapporti di lavoro con particolare riferimento a forme di sfruttamento come il caporalato e la sicurezza sul lavoro. Altrettanta attenzione viene posta all'attività di conciliazione laddove la stessa consente non solo di ridurre il contenzioso, ma soprattutto il recupero dei crediti patrimoniali in favore dei lavoratori (conciliazione monocratica). Infine tra gli obiettivi rientrano le attività finalizzate a favorire le pari opportunità.

Il ciclo di gestione della performance è caratterizzato dall'assegnazione degli obiettivi (strategici ed operativi), dai monitoraggi intermedi e verifica in itinere (dove sarà anche possibile rimodulare gli obiettivi se ritenuto opportuno) e dalla valutazione dei risultati conseguiti.

Per l'analisi del contesto si ricorre allo SWOT, sigla di origine anglosassone, dove vengono individuati e valutati i punti di forza *(Strenghts),* le debolezze *(Weaknesses),* le opportunità *(Opportunities)* e le minacce *(Threats)*.

Non mancano collegamenti con altri strumenti programmatici quali il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, né mancano accenni sugli sviluppi futuri del Piano stesso anche in relazione alla misurazione e valutazione della Performance.

Il documento è corredato di allegati tra i quali l'atto di indirizzo ministeriale e le direttive di I e di II livello con le connesse schede obiettivo.

A parere della scrivente, il Piano adottato dall'INL non fa una grinza sotto il profilo concettuale e metodologico. È di fatto, un documento di ampio respiro, complesso e – come sostenuto in premessa dagli stessi autori – molto dettagliato sia nei contenuti che nelle prospettive. Ma per quanto riguarda la sua piena applicabilità si deve tener nel debito conto di taluni ostacoli che vanno necessariamente superati. Bisogna innanzitutto acquisire chiarezza circa la volontà politica di mantenere in essere il neo-nato ispettorato al quale non devono mancare gli strumenti e le risorse per il raggiungimento dei suoi obiettivi istituzionali. A queste difficoltà, già note e dichiarate, ne vanno aggiunte altredi tipo funzionale/applicativo. In primo luogo i tempi di realizzazione perché

spesso non sono coerenti rispetto a quelli della programmazione. L'adozione del Piano e, conseguentemente, l'assegnazione degli obiettivi ai soggetti interessati (dirigenti e personale livellato) non può avvenire tardi rispetto all'anno di riferimento come, di fatto, è avvenuto per l'anno in corso (2017) dove soltanto a inizio agosto viene pubblicato *il Piano* e dove soltanto a fine luglio vengono redatti i piani operativi (schede), imprecisione, questa, già propria del Ministero del Lavoro.

Questa "incoerenza" può incidere sul grado di condivisione degli obiettivi da parte del personale e sicuramente incide sui risultati attesi in fase di valutazione e dell'organizzazione e dei singoli dipendenti. Così facendo il sistema di valutazione risulta essere soltanto una risposta protocollare, un atto dovuto che non solo non serve certo al miglioramento organizzativo interno né al miglioramento delle prestazioni/erogazione dei servizi ma non centra neanche l'obiettivo di premiare il merito. Sempre a parere della scrivente andrebbe prestata molta più attenzione ad una risorsa indispensabile per qualsivoglia organizzazione, soprattutto se la stessa aspira ad essere un'organizzazione indispensabile per il sistema Paese: la risorsa umana. Mi è sembrato che sia stata data molta importanza al coinvolgimento degli *stakeholders (contesto esterno)* trascurando, invece, l'importanza di coinvolgere i lavoratori tutti (contesto interno). L'attenzione, inoltre, è troppo focalizzata sulla integrazione tra il personale ispettivo INL e quello di provenienza da altri Enti trascurando le altre figure professionali afferenti all'Ispettorato. Si sostiene che *"al fine di accompagnare il processo di cambiamento e assicurare la condivisione delle competenze e l'uniformità delle condotte operative di tutto il personale ispettivo"* l'Agenzia istituirà progressivamente l'aggiornamento permanente del personale ispettivo avvalendosi dei 4 Poli (strutture interregionali). Tuttavia, l'elaborazione e la messa in opera di un progetto formativo integrato non è misura sufficiente a garantire una adeguata e piena integrazione, ma è fondamentale superare le contraddizioni che derivano da un diverso trattamento normativo e salariale soprattutto. A giusto titolo, tra i punti di debolezza del contesto interno *(Weaknesses)* si inserisce la disparità di trattamento tra il personale ispettivo INL e quello degli Enti (differente applicabilità del CCNL ma anche differente grado di dotazione tecnologica) ma non si elabora una proposta che sia suscettibile di accoglimento da parte di tutti gli attori coinvolti. Inoltre per contrastare gli ostacoli e favorire le opportunità ci vorrebbe uno sforzo maggiore in favore di tutti i dipendenti dell'INL ivi compreso il personale non ispettivo perché lo stesso ha in parte perduto la propria identità professionale ma anche perché le competenze delle strutture territoriali dell'ex Ministero del lavoro, ora confluite in quelle dell'Ispettorato, non sono state dismesse ed in alcuni casi alcune materie, soprattutto quelle di tipo trasversale (cioè non afferente alla vigilanza o alle politiche del lavoro) le modifiche apportate dal legislatore rendono necessario un continuo aggiornamento professionale. Così come un continuo aggiornamento è necessario per acquisire padronanza con alcune piattaforme informatiche. Eppure di formazione si parla soltanto in favore del corpo ispettivo.

Purtroppo questa "disattenzione" la troviamo a prescindere dal documento oggetto di questo scritto. Ad esempio, con riferimento ai corsi programmati per l'anno 2017 dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) in materia di prevenzione alla corruzione e trasparenza i lavoratori che intendono prendervi parte oltre alla dichiarazione di interesse a parteciparvi e a svolgere eventualmente attività collegata a quella del corso cui intendono aderire, per ottenere una preventiva autorizzazione, dovranno anche indicare le modalità con cui intendono ridurre i costi con la consapevolezza che verranno prese in considerazione prioritariamente le istanze per le quali l'amministrazione non dovrà sostenere spese (Ispettorato Interregionale del Lavoro di Napoli, prot. n. 12731 del 9/8/2017). La probabile conseguenza è che soltanto in pochi potranno partecipare a momenti formativi, acquisire competenze nuove o migliorare la propria prestazione professionale con grave danno non tanto al singolo soggetto (non dimentichiamo che la partecipazione a eventi formativi può costituire un parametro di valutazione in caso di progressioni economiche e/o di carriera) ma anche per l'organizzazione che non vede un miglioramento della propria performance e di quella dei suoi componenti, ma anche della stessa utenza che potrebbe trovarsi di fronte a dipendenti incompetenti e demotivati. In conclusione, bisogna sforzarsi di più per evitare che incompetenza e demotivazione – ormai incombenti su gran parte dei dipendenti pubblici – abbia il sopravvento e nel nostro caso ciò è fattibile proprio perché il Piano adottato può essere rivisitato e migliorato. Ma ciò che preoccupa non è tanto il Piano in sé ma la lentezza del processo di avvio e di piena operatività dell'Ispettorato del Lavoro. Anche l'ANPAL, l'altra neo istituita agenzia, le cui competenze sono state scorporate in parte dal Ministero del Lavoro, ha problemi di avvio e di operatività. D'altronde le competenze del Ministero del Lavoro appaiono residue, parcellizzate. Nell'auspicare che questi ostruzioni vengano rimosse prontamente e nel migliore dei modi possibili, c'è da chiedersi" cui prodest l'istituzione di nuove agenzie" attesa la "contiguità e la prossimità delle competenze" dei tre organismi" di cui parla lo stesso Ministro del Lavoro nel suo Atto politico per sottolinearne l'importanza di un'azione sinergica?

[*] Consigliere d'Amministrazione della Fondazione Prof. Massimo D'Antona. La Dott.ssa Palmina D'Onofrio è anche funzionario presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Napoli. Ogni considerazione è frutto esclusivo del proprio libero pensiero e non impegna in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.

Lavoratori on line... oppure "off line"?

Necessità di disciplinare il lavoro delle piattaforme digitali

di Carlo Iovino e Valeria Brancato [*]

Il mercato del lavoro è lo specchio, il "prodotto" della società. Nell'attuale società "digitale" pertanto anch'esso ne ha subito la trasformazione, la modernizzazione. Negli ultimi tempi però si stanno diffondendo sempre più dubbi e bisogni di "certezze" circa le conseguenze, gli effetti, in tema giuslavoristico, della sharing economy e dei fenomeni lavoristici connessi. Anche negli Stati Uniti,[1] dove si è più velocemente e capillarmente sviluppata, si comincia a porre la questione della mancata tutela dei lavoratori. Già il neologismo inglese, "crowdworking" ne evidenzia la "spersonalizzazione", appunto la mancanza di "attenzione" alla singola persona, e si riferisce alle attività lavorative on line, svolte utilizzando piattaforme digitali. Il fenomeno inizialmente ha fatto registrare oltre che grandi numeri, anche speranze di opportunità di lavoro, ma dopo le prime esperienze ci si è accorti che il rischio che si configura, per mancanza di tutele, è che i lavoratori da on line finiscano "off line"!

In Italia, come vedremo in particolare per la questione Uber vs Tassisti, ci si è focalizzati in particolare sul tema della concorrenza sleale che può derivare da questa tipologia di lavoro. Poco ci si è occupati degli effetti e dei problemi (... e delle soluzioni) in materia giuslavoristica della gig economy, l'economia dei lavoretti.

Si era detto che importante era liberarsi dalla tipicità, dalla ristrettezza, dai vincoli delle forme contrattuali tradizionali di lavoro per realizzare uno sviluppo delle opportunità di lavoro. Ci si è però accorti che la precarietà non stimola affatto i lavoratori a lavorare bene, non fidelizza.

Diverse sono state le proposte da più parti avanzate al fine di fornire un inquadramento giuridico e fornire una cornice di tutele a questi nuovi lavoratori digitali.

I Sindacati Italiani hanno avanzato loro proposte,[2] in particolare spingendo per un riconoscimento del diritto a disattivare temporaneamente un account senza conseguenze negative sulla valutazione del lavoratore, e ad estendere i CCNL a categorie più ampie includendo anche i lavoratori delle piattaforme digitali. Occorre evidenziare inoltre che spesso il controllo del risultato della prestazione lavorativa è legato esclusivamente al feedback dell'utente.

Altra proposta interessante è quella avanzata dallo Studio di diritto del lavoro LABLAW,[3] si chiama "Jobs App" ed è un contratto di lavoro "ibrido". Spiega Francesco Rotondi di LabLaw che "siamo davanti ad un modello economico che non si basa su un rapporto di lavoro continuativo e subordinato ma su un rapporto discontinuo basato sulla richiesta, ed è illogico e dannoso farlo rientrare negli istituti contrattuali oggi presenti. Se applicassimo le regole del lavoro dipendente alle aziende della App Economy otterremo un unico risultato; la loro scomparsa". La proposta parte dall'assunto che l'attività mediata da un App non è riconducibile alla subordinazione , pertanto prevede alcuni punti fermi validi per tutte le aziende della App Economy, ipotizzando così tre articoli di questo nuovo contratto: La retribuzione variabile , un minimo contrattuale, ed un minimo retributivo a consegna, un welfare di settore e tutele prevedendo una percentuale fissa, obbligatoria e aggiuntiva su ogni retribuzione di 0,30 centesimi per finanziare un fondo di categoria per una serie di prestazioni sociali e per un sistema di welfare per il settore.

Come sottolinea il Prof. Valerio De Stefano,[4] il futuro di queste "Ebay degli Umani deve essere al centro delle Agende politiche per poter bene fronteggiare questo precariato digitale".

Anche la Commissione Europea si sta occupando del problema, in una comunicazione al Parlamento Europeo del 2.6.16 ha evidenziato la necessità di classificare il lavoro su piattaforma on line come un rapporto di lavoro vero e proprio, invitando i Legislatori Nazionali a valutare misure atte ad evitare i rischi del lavoro mediato dalle piattaforme. In Italia pende all'esame della Camera un disegno di legge denominato Sharing Economy – AC Atto Camera 3564/2016- presentato in data 27.1.16, in Commissione ha iniziato l'iter in data 3.5.16, ma appare troppo "centrato" su tutele di natura fiscale, anche se nella Relazione , incidenter tantum, i proponenti rilevano che " ci troviamo davanti ad una sfida, in un mercato del lavoro ed in un contesto di norme che oggi si basano su un'economia basata su vendita e produzione di

beni e servizi più che sulla "condivisione", e a tale proposito emerge il complesso tema dello status giuridico e di tutela del lavoratore che opera su piattaforme di sharing economy, difficilmente riconducibili a modelli già esistenti, chiudendo poi con l'invito ad una riflessione Legislativa in tal senso. Lo stesso Disegno di legge, all'art. 2 stabilisce che tra gestori (soggetti pubblici o privati che gestiscono la piattaforma digitale) e utenti (utenti operatori che erogano un servizio per la piattaforma, oppure utenti fruitori che utilizzano il servizio) non sussiste alcun rapporto di lavoro subordinato, tranne che per le piattaforme che operano intermediazione in favore di operatori iscritti al Registro delle Imprese; dovrà quindi trovarsi una soluzione alla configurazione del rapporto. Invece, altro disegno di legge, AC 4283 presentato in data 8.2.17 ed assegnato alla Commissione Lavoro in sede referente il 7.3.17, riguardante "Disposizioni concernenti le prestazioni di lavoro con modalità di esecuzione organizzate o coordinate dal committente", sostenuto e sollecitato anche in sede di Consiglio Comunale e Giunta a Torino, è volto al superamento dei modelli contrattuali attuali ed al riconoscimento del lavoro subordinato con annesse garanzie e tutele.

Accennavamo alla questione UBER, oggetto di varie Pronunce Giudiziarie anche in Italia. Prima il Tribunale di Torino I Sez. Civ. con Sentenza 1553 del 24.3.17 e poi il Tribunale di Roma IX Sez. Civ. con Ordinanza del 7.4.17 hanno disposto la chiusura dell'APP Uber per "concorrenza sleale", ma il 26.5.17 la Corte Romana ha poi revocato la citata Ordinanza rilevando la vigenza della sospensione delle norme sulla disciplina dei Taxi fino al 31.12.17. Tutto quindi è ancora aperto in attesa della nuova disciplina.

La questione è stata oggetto di attenzione anche in altri Paesi, in Inghilterra, per esempio, un Giudice del Lavoro di primo grado ha sentenziato, pochi mesi fa, che i lavoratori Uber sono "workers", a tutti gli effetti lavoratori subordinati. Tanto è sentito in Inghilterra il problema che il Primo Ministro Theresa MAY ha sollecitato uno studio Governativo sui lavoratori della GIG Economy al fine di varare norme a tutela della categoria[5].

È un modello in conclusione che se regolamentato può effettivamente affiancare i modelli tradizionali e contribuire ad uno sviluppo vero e proprio che appunto per essere tale si basa sempre sulla crescita "armoniosa" di tutti i fattori.

Già Reyneri [6] sottolineava tempo fa che "Ci si deve chiedere se questi lavoretti costituiscano momenti di professionalizzazione o almeno di socializzazione al lavoro, tali da agevolare l'accesso ad una occupazione stabile. Le molteplici esperienze di lavoro, anche povere e/o non coerenti, sono state nobilitate dall'ipotesi del Job Shopping, secondo cui i giovani trarrebbero vantaggio dall'acquisizione di maggiori informazioni sul funzionamento del mercato del lavoro e dall'inserirsi in più vaste reti di relazioni sociali. Molto però dipende dalla relazione che esiste tra mercato del lavoro precario e quello del lavoro stabile. Se vi è una buona contiguità, l'aver acquisito conoscenze personali e capacità relazionali attraverso esperienze saltuarie può risultare di grande utilità".

Il 2016 è stato un anno di forte incremento delle iscrizioni a questi portali, a queste piattaforme, soprattutto specializzate in mini lavori, apparendo alla fine quindi veri e propri intermediari del lavoro.

L'identikit del lavoratore tipo[7] della gig economy emerso dalla ricerca UIL-TUCS mostra che i gig workers sono principalmente uomini (84%) e giovani (18-34 anni il 55%).Vivono principalmente al Nord 50% ed la Centro 33%. La laurea di secondo livello (31%) è il titolo di studio più frequente tra gli intervistati. Il 74% degli intervistati guadagna fino a 5mila euro all'anno, mentre il 16% riesce ad ottenere guadagni superiori ai 15 mila euro all'anno. Segna chiaro della cosiddetta dinamica "winner takes all" della gig economy, cioè da un lato molti lavoratori che guadagnano poco e dall'altro pochi che guadagnano molto. È emerso inoltre che nessuna applica il CCNL, la maggior parte ha un pagamento a cottimo, contratti a progetto o prestazioni occasionali. I limiti evidenziati sono gli alti costi di commissione della piattaforma, una concorrenza al ribasso sul prezzo a livello internazionale, le difficoltà nella ricezione del pagamento, stress e orari di lavoro impraticabili in maniera continua, oltre all'assoluta incertezza sulle prestazioni sanitarie e sulle possibilità di sostentamento in età avanzata in cui versano attualmente i collaboratori occasionali e le partite IVA. Il 67% ha dichiarato di avere "nessuna garanzia" tipo contributi, indennità di malattia, ferie, maternità, previdenza integrativa. Mentre il 20% risponde di avere come unico elemento di garanzia la flessibilità oraria.

Note

[1] Studio del New York Times.
[2] Coord. UILTUCS- Networkers su Sindacato Networkers.
[3] Studio di Diritto del Lavoro LabLaw.
[4] Articolo su Rivista Studio – Il pane e le Rose di Aloisi e De Stefano.
[5] Articolo del Wall Street Journal – 12.7.17.
[6] Reyneri – Sociologia del mercato del lavoro – Il Mulino.
[7] Indagine della Uil Tucs di Federica Meta.

[*] Dipendenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, in servizio presso la Sede di Napoli. Le considerazioni qui espresse sono frutto esclusivo del pensiero degli autori e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

Riforma del Terzo settore: un cantiere ancora aperto

di Dorina Cocca e Tiziano Argazzi [*]

Dopo anni di discussioni e dibattiti, a volte anche accesi, è arrivata in porto la riforma del terzo settore. Il corposo provvedimento (104 articoli) è contenuto nel Decreto legislativo 3 luglio 2017 n. 117, già noto come "Codice del Terzo Settore", nel seguito "Codice"[1].

Fra i contenuti principali la cancellazione delle Onlus (acronimo che identificava le Organizzazioni non lucrative di utilità sociale), la nascita degli Ets (acronimo che identifica gli Enti del terzo settore), l'istituzione del Registro unico nazionale suddiviso in sette sezioni e l'introduzione di nuove modalità di erogazione dei finanziamenti e di fruizione delle agevolazioni fiscali.

Perché il tutto diventi pienamente operativo sono attesi nei prossimi mesi una ventina di decreti ministeriali (alcuni da concordare con l'Unione Europea), per disciplinare nel dettaglio i tanti punti che oggi il provvedimento di cui trattasi delinea solo per vie generali.

Allora è tutto risolto? Sicuramente no. Ci sono ancora varie criticità da affrontare, ad esempio gli adempimenti amministrativi che la nuova normativa pone in capo agli Ets potrà creare qualche problema a quelli più piccoli e meno strutturati. Però un passo decisivo per il riordino della intera materia è comunque stato compiuto.

Nel seguito si cercherà di approfondire alcuni dei punti, a giudizio di chi scrive, più importanti del "Codice" partendo dalle linee guida del 2014 che hanno delineato gli obiettivi del riordino del terzo settore per terminare con alcune puntualizzazioni sulla Impresa sociale anch'essa oggetto di un importante e recente provvedimento di revisione[2].

Dalle linee guida alla legge delega per la riforma del terzo settore

Dall'inizio degli anni '90, il Terzo settore in Italia è stato interessato da una crescita imponente. I numeri sono impressionanti. I dati Istat del censimento 2011 fotografano una galassia forte di oltre 301mila Enti non profit che danno lavoro a 681 mila persone e dove operano circa 5 milioni di volontari.

Tali realtà, di natura privata - molto spesso diversissime le une dalle altre per struttura organizzativa (Associazioni riconosciute e non riconosciute, fondazioni, comitati) e natura giuridica (cooperative sociali, associazioni di promozione sociale, organizzazioni di volontariato, organizzazioni non governative, società di mutuo soccorso, imprese sociali e Onlus) – si collocano in una posizione mediana fra Stato e mercato. Costituite per produrre beni e servizi di pubblica utilità, hanno però in comune alcune caratteristiche fondamentali, tra le quali l'assenza di scopo di lucro, che si traduce nell'obbligo di reinvestire gli utili nelle attività istituzionali e la natura giuridica privata[3].

La crescita esponenziale di queste realtà ne ha reso improcrastinabile il riordino e la semplificazione delle normative di riferimento anche per ricondurre il tutto sotto un unico "ombrello" legislativo.

Ciò anche in ragione del fatto che le leggi approvate dal 1991, quali ad esempio quelle sul volontariato, sull'associazionismo, sulla cooperazione sociale e sulla impresa sociale, furono pensate indipendentemente una dall'altra con diversi obiettivi e valori diversi delineando così un quadro normativo di difficile interpretazione. Ad esempio la legge n. 266/1991 sul volontariato è stata, all'inizio, la legge di riconoscimento di tutto il terzo settore, ma la quasi contemporanea approvazione della legge n. 381/1991, in tema di cooperazione sociale, ne ha da subito ridimensionato la portata e le organizzazioni di volontariato sono diventate non l'unica, ma solo una delle diverse forme in cui è possibile organizzare attività di interesse generale.

Tre anni fa, precisamente il 12 maggio 2014, il Governo ha diffuso le Linee guida per la Riforma del Terzo Settore ed ha lanciato una consultazione pubblica[4] per "conoscere le opinioni di chi con altruismo opera tutti i giorni nel Terzo settore, così come di tutti gli stakeholder ed i cittadini sostenitori o utenti finali degli enti no profit". La cosa non trovò impreparato il composito mondo del "Terzo settore" che da tempo attendeva una proposta di legge che affrontasse in modo puntuale ed organico la complessità normativa del sistema[5].

Linee Guida per una Riforma del Terzo Settore
Tre gli obiettivi principali di tale riforma: - costruire un nuovo Welfare partecipativo, fondato su una governance sociale; - valorizzare il potenziale di crescita e occupazione insito nell'economia sociale e nelle attività svolte dal terzo settore; - premiare in modo sistematico con adeguati incentivi e strumenti di sostegno tutti i comportamenti donativi o comunque prosociali dei cittadini e delle imprese, finalizzati a generare coesione e responsabilità sociale.

Le Linee guida indicavano anche le attività da porre in essere per il riordino dell'intera materia. Nella tabella n.1 vengono elencate le attività di cui trattasi (che per comodità sono raggruppate in cinque aree) ed i risultati della consultazione lanciata dal Governo.

Tabella 1 - Risultanze della consultazione

Attività	Valori assoluti	Valori percentuali %
Ricostruire le fondamenta giuridiche, definire i confini e separare il grano dal loglio	315	42,7
Assicurare una leva di giovani per la difesa della Patria accanto al servizio militare: un Servizio Civile Nazionale universale	274	37,1
Dare stabilità e ampliare le forme di sostegno economico, pubblico e privato, degli Ets	242	32,8
Valorizzare il principio di sussidiarietà verticale e orizzontale	186	25,2
Far decollare in modo compiuto l'impresa sociale	187	25,3
Altro	302	40,9
Nella categoria "Altro" si è concentrato il 34,4% delle segnalazioni. In quest'ultima tipologia sono stati inseriti sia gli interventi inerenti profili di policy, buone pratiche e articolazioni trasversali nel merito dei punti trattati nelle linee guida, sia apprezzamenti complessivi su tutte le linee della proposta, sia, infine, appelli settoriali o di categoria.		

Successivamente il Consiglio dei Ministri ha approvato un disegno di legge delega per la riforma del Terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del Servizio civile universale. Dopo un iter parlamentare durato quasi due anni, nel giugno del 2016 ha visto la luce la Legge 6 giugno 2016 n. 106 che delegava il Governo a definire un riassetto organico del Terzo Settore e di procedere ad una revisione della disciplina contenuta nel codice civile in tema di associazioni e fondazioni.

Ma allora cosa si intende per terzo settore? Il legislatore lo definisce, art. 1 co.1, come "il complesso degli enti privati costituiti con finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale che, senza scopo di lucro, promuovono e realizzano attività d'interesse generale, mediante forme di azione volontaria e gratuita o di mutualità o di produzione e scambio di beni e servizi, in coerenza con le finalità stabilite nei rispettivi statuti o atti costitutivi".

La legge delega, all'art.4, indicava anche gli ambiti che dovevano formare oggetto di intervento. Uno dei punti più qualificanti riguardava l'individuazione delle attività di interesse generale che dovevano caratterizzare gli enti del terzo settore. Tali attività dovevano tenere conto delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale nonché sulla base dei settori di attività già previsti dal D.Lgs.460/1997 e dal D.Lgs. 155/2006. Altro punto riguardava gli obblighi di controllo interno, rendicontazione, trasparenza e le modalità di verifica periodica dell'attività svolta.

Un altro tassello fondamentale era inerente al riordino ed alla revisione della normativa in materia di volontariato, di promozione sociale e di mutuo soccorso, conformemente a specifici criteri e princìpi direttivi relativi, tra l'altro alla armonizzazione delle diverse discipline vigenti, a promuovere la cultura del volontariato, in particolare tra i giovani e ad introdurre criteri e limiti relativi al rimborso spese per le attività dei volontari, preservandone il carattere di gratuità e di estraneità alla prestazione lavorativa.

Il Codice del Terzo Settore strumento essenziale per un nuovo welfare attivo e di prossimità

Dal 3 agosto scorso è in vigore il corposo provvedimento legislativo relativo al riordino del terzo settore contenuto nel D.Lgs. 3 luglio 2017 n. 117. Tale norma introduce una disciplina organica, civilistica e fiscale, per tutti gli enti che rientrano nel terzo settore. Poi, come detto in premessa, spariscono le Onlus, arrivano gli Ets, nasce il Registro unico nazionale del Terzo settore, aumenta la trasparenza e cambiano le agevolazioni fiscali e i metodi di finanziamento.

Vengono altresì abrogate diverse normative tra cui due leggi storiche - quella sul volontariato (Legge n. 266/1991) e quella sulle Aps, le Associazioni di promozione sociale (Legge n. 383/2000), oltre agli articoli dal 10 al 29 del D.Lgs. n. 460/1997 sulle Onlus.

Ma procediamo con ordine. Innanzi tutto vengono definiti (art. 4 co.1) gli Enti del Terzo Settore[6] e le attività di interesse generale che possono essere svolte dai medesimi, in via esclusiva e principale per il perseguimento senza scopo di lucro di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale. Riassumendo, tra queste rientrano: interventi e prestazioni sanitarie e socio sanitarie, educazione e formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo e al contrasto della povertà educativa, interventi e servizi finalizzati alla salvaguardia e al miglioramento delle condizioni dell'ambiente e all'utilizzazione accorta e razionale delle risorse naturali, organizzazione e gestione di attività turistiche di interesse sociale, culturale o religioso ed accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti ed organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche[7].

Rimangono escluse dal nuovo universo degli Ets, le Pubbliche Amministrazioni, le Fondazioni di origine bancaria, le formazioni e le associazioni politiche, i sindacati, le associazioni professionali e di rappresentanza di categorie economiche, le associazioni di datori di lavoro, nonché gli enti sottoposti a direzione e coordinamento o controllati dagli Ets medesimi[8].

L'art. 16 parla di lavoro e stabilisce che i lavoratori occupati in tali realtà hanno diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai Ccnl. In ogni caso in ciascun ente, la differenza retributiva tra lavoratori non può essere superiore al rapporto di uno a otto (criterio di proporzionalità), da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda. Specifici limiti sono poi disciplinati in relazione ai compensi (eventualmente) previsti per le cariche sociali, nonché ai trattamenti economici per i lavoratori subordinati o autonomi degli enti.

L'indicazione "Ente del Terzo settore" o l'acronimo Ets deve fare parte della denominazione di tali Enti. Della stessa deve farsi uso negli atti, nella corrispondenza e nelle comunicazioni al pubblico.

Il Titolo III riguarda il volontario e l'attività di volontariato. Innanzi tutto viene qualificata la figura del volontario come la "persona che, per sua libera scelta, svolge attività in favore della comunità e del bene comune, anche per il tramite di un ente del Terzo settore, mettendo a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere risposte ai bisogni delle persone e delle comunità beneficiarie della sua azione, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ed esclusivamente per fini di solidarietà". La sua attività non può essere in alcun modo retribuita, nemmeno da chi beneficia della sua prestazione. Al volontario spettano solo "le spese effettivamente sostenute e documentate per l'attività prestata, entro limiti massimi e alle condizioni preventivamente stabilite dall'ente medesimo. Sono in ogni caso vietati rimborsi spese di tipo forfetario". Se le spese da rimborsare non superano i 10 euro giornalieri ed i 150 mensili, l'Ets può procedere al rimborso anche a fronte di una autocertificazione del volontario, sempre che l'organo sociale competente abbia preventivamente stabilito le tipologie di spese e le attività per le quali è ammessa tale modalità di rimborso.

Il volontario ha diritto ad essere assicurato dall'Ets contro gli infortuni e le malattie connessi allo svolgimento dell'attività di volontariato, nonché per la responsabilità civile verso i terzi. Con decreto del Ministro dello Sviluppo economico, da emanarsi di concerto con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del "Codice, sono individuati meccanismi assicurativi semplificati, con polizze anche numeriche, e sono disciplinati i relativi controlli.

Grande attenzione viene riservata al tema della trasparenza. Gli Ets debbono redigere il bilancio di esercizio corredato dalla relazione di missione che illustra le poste di bilancio, l'andamento economico e finanziario e le modalità di perseguimento delle finalità statutarie. Qualora le entrate superino il milione di euro il bilancio deve essere depositato presso il Registro unico nazionale del Terzo settore e pubblicato nel sito internet dell'Ets interessato.

Infine alcune parole sulle agevolazioni fiscali. Innanzi tutto il "Codice" ha introdotto (art. 82) una serie di agevolazioni in materia di imposte indirette (successioni e donazioni, registro, ipotecaria e catastale) con particolare riferimento agli immobili utilizzati dagli enti, nonché in materia di tributi locali. È stato poi istituito (art. 81) il "social bonus", ossia un credito d'imposta per le erogazioni liberali in denaro effettuate in favore degli Ets che abbiano presentato un progetto per sostenere il recupero degli immobili pubblici inutilizzati e dei beni mobili e immobili confiscati alla criminalità organizzata assegnati ai suddetti enti per essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento con modalità non commerciali di attività di interesse generale; con gli articoli 79 ed 86 è stato ridefinito il concetto di ente non commerciale ai fini fiscali introducendo un nuovo e articolato regime tributario di vantaggio, che tiene conto delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale e che prevede la facoltà di determinazione forfettaria del reddito d'impresa in favore degli Ets non

commerciali. Con gli articoli 84 ed 85 sono state introdotte specifiche in ordine al regime fiscale delle organizzazioni di volontariato e delle associazioni di promozione sociale. L'art. 78 prevede un regime fiscale agevolato per le attività di "social lending" svolta dai gestori dei portali on line[9]. L'art. 77 disciplina la materia dei "titoli di solidarietà", finalizzata a favorire il finanziamento ed il sostegno alle attività di interesse generale svolte dagli enti del Terzo settore non commerciali iscritti nell'apposito registro. Poi l'art. 83 ha ridefinito la disciplina delle detrazioni e deduzioni per le erogazioni liberali in denaro o in natura a favore degli enti. Viene istituito uno specifico Fondo (art. 72) per il finanziamento di progetti e attività di interesse generale promossi dagli Ets. E da ultimo (artt. 92 – 95) vengono disciplinate le attività di monitoraggio, di vigilanza e di controllo, anche di natura fiscale, nonché quella di carattere sanzionatorio.

Impresa sociale: legge di riforma e nuove prospettive di sviluppo

Uno dei tasselli principali del riordino del terzo settore è sicuramente quello che riguarda l'impresa sociale. Strumento introdotto nel 2005 che in 12 anni non ha dato grossi risultati come è chiaramente riportato nella tabella n.2. Non a caso Il Sole 24 Ore del 17 maggio scorso proponeva un articolo dal significativo titolo "l'Impresa sociale cerca il rilancio", fornendo nel contempo un identikit di tale tipologia di impresa[10]. Uno strumento che a detta di tutti è una risorsa determinante nel tessuto economico e sociale del Paese ma che invece fin dalla sua introduzione, avvenuta nel 2005 con Legge 13 giugno 2005, n. 118 e poi con D.Lgs. 24 marzo 2006 n. 155, ha dovuto fare i conti con una serie di limiti che ne hanno frenato sviluppo e crescita.

Tabella n. 2 - Imprese sociali

Tipologia	Numero	Addetti	Addetti	Addetti	Addetti
Costituite ai sensi della legge n. 118/05 e iscritte alla sezione "L" del Registro Imprese	774	29.000	2.700	229.000	314 Milioni
Altre imprese con la dicitura "impresa sociale" nella ragione sociale	574	---	---	---	---
Cooperative sociali costituite ai sensi della legge n. 381/91	12.570	513.052	42.368	5.000.000	10,1 Miliardi
Fonte: Elaborazioni Iris Network ed Euricse su fonti Unioncamere, Inps e Istat. Anno 2013					

Una delle limitazioni più evidenti che ne ha bloccato il decollo è stato il divieto di distribuire utili e l'assenza di agevolazioni fiscali. Ebbene con la recente riforma[11] anche questo problema parrebbe risolto. Infatti tale impresa, pur rientrando nell'alveo del Terzo settore, viene accomunata all'impresa "for profit" con alcune limitazioni connesse con la peculiarità dell'ente. Appare evidente l'interesse del legislatore di definire per le imprese sociali un nuovo modello di business in grado di combinare l'interesse economico con la missione sociale, indicando come punto di riferimento la creazione di valore condiviso.

Ma procediamo con ordine. Innanzi tutto cosa si intende per Impresa sociale. La definizione la si rinviene nell'art. 1 della legge di riforma: è un'organizzazione di tipo privato che esercita, in via stabile e principale, un'attività di impresa "di interesse generale, senza scopo di lucro e per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale", che destina gli eventuali utili ed avanzi di gestione allo svolgimento dell'attività statutaria o ad incremento del patrimonio ma può corrispondere dividendi ai soci, in misura comunque non superiore all'interesse massimo dei buoni postali fruttiferi, aumentato di due punti e mezzo rispetto al capitale effettivamente versato.

Si intende principale quell'attività dove i relativi ricavi sono superiori al 70 per cento dei ricavi complessivi dell'impresa sociale.

Il legislatore poi ha provveduto ad allargare il perimetro delle attività che possono essere svolte da questo tipo di sodalizio inserendo, ad esempio, il commercio equo-solidale, il microcredito, l'alloggio sociale e l'agricoltura sociale.

Altra criticità era quella della mancanza di una legislazione fiscale di vantaggio. Anche questo aspetto sembrerebbe risolto. Infatti la riforma prevede che le Imprese sociali possano destinare parte degli utili di esercizio ad incremento gratuito del capitale sociale versato ai soci o erogarli gratuitamente ad Ets (diversi dalle imprese sociali e che non siano fondatori, associati, soci dell'impresa sociale o società da questa controllate) per specifici progetti di utilità sociale. Una quota di tali utili, nel limite del 3 per cento, può essere devoluta a fondi istituiti dalle associazioni di imprese sociali o alla Fondazione Italia Sociale per promuovere la crescita di tali enti o finanziare specifici programmi di sviluppo. La destinazione degli utili e degli avanzi di gestione deliberati dall'impresa sociale sono fiscalmente "deducibili ai fini dell'imposta sui redditi dell'impresa sociale erogante".

Viene poi ribadito il divieto di distribuzione degli utili e degli avanzi di gestione, ai fondatori, ai soci o associati, agli amministratori ed agli altri componenti degli organi sociali compresi pure i collaboratori e i lavoratori. Quest'ultimi non potranno avere premi e compensi non "proporzionati all'attività svolta, alle responsabilità assunte e alle specifiche competenze". Un limite è posto anche agli

stipendi che non possono essere superiori al 40 per cento di quelli previsti dai contratti collettivi.

L'articolo 12 puntualizza che l'assenza di lucro deve altresì permanere qualora si dovessero realizzare trasformazioni, fusioni o scissioni di imprese sociali e nel contempo devono essere preservati i vincoli di destinazione del patrimonio e inalterato deve rimanere il perseguimento delle attività e delle finalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge delegata.

Ma allora i problemi sono tutti risolti? Sicuramente alcune cose importanti sono state fatte e nei prossimi mesi si "testerà" l'impatto della riforma. Risulta comunque condivisibile il pensiero del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Giuliano Poletti il quale, con riguardo alla riforma dell'impresa sociale, ha detto che "Prende vita oggi un importante progetto di innovazione sociale con cui puntiamo a interpretare in modo più efficace e dinamico le aspettative dei cittadini più deboli e bisognosi di sostegno".

In un momento in cui la crisi impone un ripensamento complessivo del sistema del welfare come si è sviluppato negli ultimi decenni, il "modello" dell'impresa sociale diventa ancora più importante. Uno strumento dove vengono condivisi sia i mezzi e sia i fini in un processo sinergico di inclusione che mette in relazione termini come "impresa" e "sociale" facendo in modo che non siano più antitetici. In tale contesto, il fattore umano, la relazione tra le persone e i legami fiduciari sono ancora più indispensabili. L'impresa sociale rappresenta quindi un modo nuovo di fare attività imprenditoriale in chiave sociale, in grado di coniugare cioè sociale ed economico, elemento fondamentale per il mantenimento e lo sviluppo del nostro Paese.

NOTE

[1] Il D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 117 "Codice del Terzo settore, a norma dell'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 6 giugno 2016, n. 106" è pubblicato sulla GU Serie Generale n. 179 del 2.08.2017 (Supplemento Ordinario n. 43) ed è entrato in vigore il 3 agosto 2017. Con la sua entrata in vigore si completa l'attuazione della Legge 6 giugno 2016, n. 106 "Delega al Governo per la riforma del terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale";

[2] Sulla GU n. 167 del 19.07.2017 è stato pubblicato il D.Lgs. 3 luglio 2017 n. 112 "Revisione della disciplina in materia di impresa sociale, a norma dell'articolo 2, comma 2, lettera c) della legge 6 giugno 2016, n. 106";

[3] vedasi www.cliclavoro.gov.it/approfondimenti/Pagine/Il-Terzo-Settore-in-Italia.aspx;

[4] La consultazione lanciata dal Governo è stata un successo: hanno risposto oltre 1000 soggetti singoli, del Terzo Settore, rappresentanti delle Amministrazioni pubbliche, di enti di ricerca, di organizzazioni imprenditoriali e di ordini professionali;

[5] Processo di riforma del Terzo Settore di Federica Mancini, Valentina Menegatti e Cristina Ranieri;

[6] Art. 4 co.1 D.Lgs. n. 117/2017: Sono Enti del Terzo settore le organizzazioni di volontariato, le associazioni di promozione sociale, gli enti filantropici, le imprese sociali, incluse le cooperative sociali, le reti associative, le società di mutuo soccorso, le associazioni, riconosciute o non riconosciute, le fondazioni e gli altri enti di carattere privato diversi dalle società costituiti per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale mediante lo svolgimento di una o più attività di interesse generale in forma di azione volontaria o di erogazione gratuita di denaro, beni o servizi, o di mutualità o di produzione o scambio di beni o servizi, ed iscritti nel registro unico nazionale del Terzo settore;

[7] L'elenco completo delle attività di interesse generale che possono essere svolte in via esclusiva o principale dagli Ets è contenuto nell'art. 5 co.1 del "Codice";

[8] Gli Enti di natura religiosa sono considerati Ets solo in caso di svolgimento delle attività di interesse generale previste per gli Enti del Terzo settore a condizione che per tali attività adottino un regolamento, in forma di atto pubblico o scrittura privata autenticata che recepisca le norme del "Codice" e sia depositato nel Registro unico nazionale del Terzo settore;

[9] Per social lending si intende un prestito personale erogato da privati ad altri privati su Internet. Ha luogo sui siti di aziende di social lending, senza passare quindi attraverso i canali tradizionali rappresentati da società finanziarie e banche;

[10] Il Sole 24 Ore del 17 maggio 2017 "L'Impresa Sociale cerca il rilancio" di Valentina Melis. "Opera per lo più nell'assistenza sociale e nell'istruzione, ha in media 12 lavoratori e un capitale compreso fra 10mila e 50mila euro. È l'identikit dell'impresa sociale in Italia che emerge dalle elaborazioni di Infocamere per il Sole 24 Ore del Lunedì. Una formula, quella dell'impresa sociale, che non ha avuto in realtà un appeal particolare, da quando è stata introdotta, nel 2006 (con il Dlgs 155, in vigore dal 12 maggio di quell'anno): nei primi dieci anni di vita delle nuove regole, ne sono state costituite 1.367;

[11] La legge di riforma dell'impresa sociale è contenuta nel D.Lgs. 3.07.2017 n. 112 che è stata pubblicata sulla GU n. 167 del 19 luglio 2017. In tale modo viene prevista una seconda opportunità per l'Impresa sociale. Nuove regole per riuscire a colmare alcuni vuoti normativi e nuovi strumenti per superare le lacune prodotte con il precedente D.Lgs. n. 155/2006, oggi completamente abrogato. Lacune soprattutto riguardanti la mancanza di un regime fiscale agevolato.

[*] Dorina Cocca e Tiziano Argazzi in servizio presso la sede di Rovigo dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Ferrara Rovigo.

Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero personale degli Autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

La nuova disciplina sulle prestazioni occasionali

Profili sanzionatori
di Pietro Perri [*]

Con l'art. 54-bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione della L. n. 96 del 21 giugno 2017 (pubblicato sulla G.U. n. 144 del 23-06-2017), il legislatore ha colmato il vuoto normativo che si era creato dopo la soppressione dei voucher, disciplinando compiutamente le prestazioni di lavoro occasionali.

La disposizione normativa, a differenza del passato, prevede due diverse tipologie di prestazione: il Libretto Famiglia se il committente è una persona fisica non esercitante un'attività professionale o d'impresa e PrestO, il contratto di prestazione occasionale, se il committente è un imprenditore, professionista, lavoratore autonomo, pubblica amministrazione, associazione, fondazione o altro ente di natura privata.

La normativa prevede specifici limiti e divieti, ai quali, in caso di violazione, corrispondono sanzioni civili "ripristinatorie" e sanzioni amministrative.

Prestazioni occasionali: limiti e divieti

Ai sensi del primo comma dell'art. 54-bis, per prestazioni di lavoro occasionali si intendono le attività lavorative che vengono rese nel rispetto delle previsioni che regolano i contratti di lavoro introdotti dalla norma – Libretto Famiglia e Contratto di prestazione occasionale – e dei seguenti limiti economici, tutti riferiti all'anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa:

a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro - art. 54-bis, comma 1, lett. a);

b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro - art. 54-bis, comma 1, lett. b);

c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro - art. 54-bis, comma 1, lett. c).

Al limite massimo di compenso previsto dalla lettera c) va ad aggiungersi anche quello disciplinato dal comma 20 dell'art. 54-bis ovvero un tetto di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile. Nel settore agricolo tale limite è dato dal rapporto tra 2.500 euro annui e la retribuzione oraria individuata dal CCNL, ai sensi del comma 16.

La norma dispone altresì che non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali rese da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa (comma 5).

Per il solo contratto di prestazione occasionale, il legislatore ha previsto ulteriori divieti (comma 14) che ne impediscono la stipula nei seguenti casi:

1. Da parte di utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato. A riguardo la circolare Inps n. 107/2017 ha precisato che il periodo da assumere a riferimento per il calcolo della forza aziendale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è il semestre che va dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale. Ai fini del computo, poi, devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.). I lavoratori part-time sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento secondo le modalità disciplinate dall'articolo 9 del d.lgs n. 81/2015. I lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre, secondo le modalità disciplinate dall'articolo 18 del citato d.lgs n. 81/2015.
2. Da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici comunali degli operai agricoli a tempo determinato – OTD.
3. Da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o di lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere.
4. Nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Comunicazioni relative alle prestazioni occasionali

Le prestazioni in argomento sono tracciate attraverso un'apposita comunicazione da effettuare all'Inps utilizzando la piattaforma informatica o i servizi di contact center messi a disposizione dall'Istituto.

• Comunicazione Contratto di prestazione occasionale

L'utilizzatore del Contratto di prestazione occasionale, almeno sessanta minuti prima dell'inizio della prestazione lavorativa, è tenuto, ad eccezione della P.A., ad effettuare una comunicazione all'Inps che dovrà contenere le seguenti informazioni:

- i dati identificativi del prestatore;
- la misura del compenso pattuita;
- il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa;
- la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione lavorativa;
- il settore di impiego del prestatore;
- altre informazioni per la gestione del rapporto di lavoro.

Laddove la prestazione relativa ad un contratto di prestazione occasionale non dovesse essere resa l'utilizzatore dovrà effettuare, sempre avvalendosi della procedura telematica INPS, la revoca della dichiarazione inoltrata entro le ore 24.00 del terzo giorno successivo a quello originariamente previsto per lo svolgimento della prestazione.

• Comunicazione Libretto di Famiglia

Diversamente, l'utilizzatore del Libretto di Famiglia deve provvedere ad effettuare la comunicazione con le suddette informazioni all'Istituto, entro il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione.

Regime sanzionatorio

La Circolare INL n. 5 del 09-08-2017, quanto al regime sanzionatorio delle c.d. prestazioni occasionali, ha fornito le prime indicazioni operative al personale ispettivo al fine di una corretta ed uniforme applicazione delle conseguenze sanzionatorie derivante dalla violazione di tale disciplina. Di seguito il punto di vista dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

• Superamento del limite economico o del limite orario (sanzioni riguardanti sia il contratto di prestazione occasionale, sia il libretto di famiglia

Nel caso in cui vengano superati i limiti complessivi di cui al comma 1, lettera c), – importo di € 2.500,00 per ciascuna prestazione resa da un singolo prestatore in favore di un singolo utilizzatore – o, comunque, il limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile – ovvero del diverso limite previsto per il settore agricolo – ciò comporterà la trasformazione del relativo rapporto nella tipologia di lavoro a tempo pieno e indeterminato a far data dal giorno in cui si realizza il predetto superamento, con applicazioni delle connesse sanzioni civili ed amministrative (comunicazione di assunzione, consegna dichiarazione di assunzione, registrazioni sul lul), nonché il recupero dei contributi e premi omessi.

• Violazione dei divieti di cui al comma 5 (sanzioni riguardanti sia il contratto di prestazione occasionale, sia il libretto di famiglia)

Con la circolare 5/2017 l'INL ha colmato il vuoto lasciato dalla legge che nulla dispone in ordine alla violazione del precetto di cui al comma 5 – ovvero l'aver acquisito "prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa" – da parte dell'utilizzatore. Secondo l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, la violazione dei divieti di cui al predetto comma 5 «integra un difetto "genetico" afferente alla costituzione del rapporto di lavoro e comporta dunque, in applicazione dei principi civilistici, la conversione ex tunc dello stesso nella tipologia ordinaria (art. 1, D.Lgs. n. 81/2015) del lavoro a tempo pieno e indeterminato, con le relative sanzioni civili e amministrative, laddove evidentemente sia accertata la natura subordinata dello stesso».

L'Ispettorato ha chiarito, altresì, che i divieti in questione non trovano applicazione in relazione al personale utilizzato attraverso il contratto di somministrazione.

• Violazione dell'obbligo di comunicazione e dei divieti di cui al comma 14 (sanzioni riguardanti esclusivamente il contratto di prestazione occasionale)

In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva ovvero di uno dei divieti previsti dal comma 14 (divieto di utilizzo per utilizzatori con più di 5 dipendenti a tempo indeterminato; da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici comunali degli operai agricoli a tempo determinato – OTD; nell'ambito degli appalti di opere o servizi; nell'edilizia e settori affini), si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione.

In tali ipotesi non trova applicazione la procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 e la sanzione ridotta ai sensi dell'art. 16 della L. n. 689/1981 è pertanto pari ad euro 833,33 per ogni giornata non tracciata da regolare comunicazione.

Laddove venga riscontrata la violazione degli obblighi di cui sopra in relazione a più lavoratori, precisa la circolare dell'INL, la sanzione ridotta risulterà essere il prodotto tra il citato importo di euro 833,33 e la somma delle giornate lavorative non regolarmente comunicate ovvero effettuate in violazione dei divieti di cui al comma 14.

A riguardo, lo stesso INL, con nota circolare prot. n. 7427 del 21-08-2017, ha ulteriormente chiarito che il parametro di quantificazione dell'importo sanzionatorio è rappresentato dal numero delle giornate in cui si è fatto ricorso al lavoro occasionale, indipendentemente dal numero dei lavoratori impiegati nella singola giornata (es.: violazione dell'obbligo di comunicazione di 3 lavoratori il primo giorno, 1 lavoratore il secondo giorno e 2 lavoratori il terzo giorno; in tal caso la sanzione amministrativa sarà di euro 833,33x3 = 2.499,99 euro).

Detta sanzione troverà applicazione in tutte quelle ipotesi di omessa o ritardata comunicazione, nonché nei casi in cui la stessa comunicazione non contenga tutti gli elementi richiesti o detti elementi non corrispondano a quanto effettivamente accertato (es.: prestazione occasionale giornaliera effettuata per un numero di ore superiori rispetto a quello indicato nella comunicazione).

Violazioni di ulteriori obblighi

Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto previsto agli articoli 7, 8 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 (art. 54-bis, comma 3), il cui mancato rispetto da parte di qualsiasi utilizzatore comporterà l'applicazione delle specifiche sanzioni ivi previste.

Per quanto concerne la tutela della salute e della sicurezza del prestatore, sottolinea l'Ispettorato Nazionale, trova applicazione l'art. 3, comma 8, D.Lgs. n. 81/2008, ai sensi del quale *"nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio, le disposizioni di cui al presente decreto e le altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si applicano nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista (...)".*

Maxisanzione e violazione dell'obbligo preventivo di comunicazione della prestazione occasionale

Sull'ambito di applicazione della maxisanzione e i rapporti con la violazione dell'obbligo preventivo di comunicazione della prestazione occasionale, la circolare INL 5/2017 chiarisce che, nelle ipotesi di mancata trasmissione della comunicazione preventiva ovvero di revoca della stessa a fronte di una prestazione di lavoro giornaliera effettivamente svolta, «la mera registrazione del lavoratore sulla piattaforma predisposta dall'Istituto non costituisce di per sé elemento sufficiente ad escludere che si tratti di un rapporto di lavoro sconosciuto alla Pubblica Amministrazione con la conseguente possibilità, laddove sia accertata la natura subordinata dello stesso, di contestare l'impiego di lavoratori "in nero"».

Sempre a riguardo, tuttavia, l'Ispettorato precisa che occorre individuare dei criteri in base ai quali la prestazione di lavoro effettivamente resa possa ricondursi nell'alveo della prestazione occasionale non comunicata ovvero in quella di un rapporto di lavoro "in nero", come tale sanzionabile esclusivamente con la c.d. maxisanzione.

A parere dell'INL "si applicherà esclusivamente la sanzione di cui all'art. 54 bis, comma 20, ogniqualvolta – ferma restando evidentemente la registrazione delle parti sulla piattaforma INPS – ricorrano congiuntamente i seguenti requisiti:

a) la prestazione sia comunque possibile in ragione del mancato superamento dei limiti economici e temporali (280 ore) previsti dallo stesso art. 54 bis;

b) la prestazione possa effettivamente considerarsi occasionale in ragione della presenza di precedenti analoghe prestazioni lavorative correttamente gestite, così da potersi configurare una mera violazione dell'obbligo di comunicazione.

Così è di tutta evidenza che qualora la mancata comunicazione preventiva riguardi una singola prestazione giornaliera a fronte di una pluralità di prestazioni occasionali debitamente comunicate nel corso dello stesso mese, pare ragionevole, sostiene l'Ispettorato, che si tratti di mera violazione dell'obbligo comunicazionale.

Viceversa, in assenza anche di uno solo dei richiamati requisiti, troverà applicazione la c.d. maxisanzione per lavoro nero, a condizione che venga accertato il requisito della subordinazione. La maxisanzione troverà parimenti applicazione in quei casi in cui la comunicazione venga effettuata nel corso dell'accesso ispettivo.

La stessa sanzione si applicherà, per come chiarito dalla circolare Inps n. 107/2017, in presenza di una revoca della comunicazione a fronte di una prestazione di lavoro che, a seguito di accertamenti, risulti effettivamente resa, stante la volontà di occultare la prestazione stessa.

[*] Ispettore del Lavoro – Avvocato – Responsabile Area Coordinamento Vigilanza dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Cosenza. Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione cui appartiene.

Avvalimento

Effemeridi. Pillole di satira e costume di Fadila

La nostra amata lingua è complessa, affascinante e composta d'innumerevoli parole. Di esse la maggioranza di noi ne usa, nell'arco della vita, qualche centinaia, forse un migliaio. Anche i più eruditi ne conoscono e ne utilizzano solo una parte.

Alcune sono di uso comune, ricorrenti sulla bocca di tutti con continuità di cui, però, non sempre siamo in grado di definirne il significato esatto. Prendiamo ad esempio, il caso del termine congruo; sappiamo che in astratto vuol dire adeguato, ma tale aggettivo quando non è accompagnato dall'indicazione del suo valore diventa di difficile interpretazione.

È il caso della norma sull'indennità di disoccupazione. La sua durata massima è di due anni salvo che, si specifica, il lavoratore non riceva un'offerta d'impiego congrua. Se per l'aspetto retributivo tale aggettivo è chiaro perché c'è la precisazione che non può essere inferiore del venti per cento dell'indennità percepita al momento, resta incognito il significato per quel che riguarda il restante contenuto del rapporto di lavoro. Se, in altri termini è applicabile nel caso di un'occupazione precaria o a termine o disagiata, magari a decine di chilometri dall'abituale residenza del soggetto interessato. In questi casi può anche succedere che bisogna ricorrere al giudice per la sua interpretazione.

Altre sono peculiari di particolari situazioni o attività, utilizzate in modo esclusivo dai rispettivi operatori. In altre parole sono termini specifici per la letteratura, per la scienza per la tecnica, per la burocrazia.

Riguardo a quest'ultimo settore, alla faccia della ribadita volontà politica di rendere accessibile a tutti le disposizioni della pubblica amministrazione attraverso scritti sempre più semplici, ho l'impressione che, invece di andare in quella direzione sia in corso un'involuzione che ne limita la comprensione ancor più di prima.

Ne ho avuto una conferma nel leggere il documento di programmazione triennale dell'attività di vigilanza inviato qualche tempo fa agli uffici periferici, quando sono incappato nel termine avvalimento. Confesso che grazie alla mia ignoranza ho subito pensato a un refuso. La parola con maggiore assonanza poteva essere avvilimento, ma nonostante questo sentimento albergasse nel mio cuore di fronte al contenuto della direttiva, ho rapidamente scartato tale ipotesi perché il discorso con il cambio non filava.

Poiché, nel continuare a esaminare le tredici pagine della convenzione l'ho incrociato altre sette volte, non ho potuto fare a meno di consultare il dizionario. Così sono rimasto scornato perché, anche se molti di voi non ci crederanno, su quella bibbia della nostra lingua il termine c'è con l'indicazione del suo significato. Ho avuto l'impressione, naturalmente immaginaria, che quella pagina arrossisse di vergogna tentando di giustificare la sua inclusione precisando che viene utilizzata solo nel linguaggio burocratico estremo.

Poi sempre nello stesso testo sono incappato in un altro termine che mi ha fatto venire qualche brivido, la dematerializzazione. Il primo pensiero è andato a una qualche seduta spiritica, poi all'ironia è subentrata la rabbia, perché, vedete, posso capire il gusto sadico dell'estensore materiale, mentre mi sfugge, invece, l'indifferenza dei firmatari di un documento certamente non riservato. Devo confessare che al posto loro mi sentirei un poco imbarazzato perché sono sempre convinto che il termine popolare carico di buon senso parla come mangi si possa applicare anche allo scritto di un soggetto pubblico.

Hanno collaborato a questo numero

- Tiziano Argazzi
- Valeria Brancato
- Dorina Cocca
- Alberto Del Prete
- Fabrizio Di Lalla
- Palmina D'Onofrio
- Carlo Iovino
- Stefano Olivieri Pennesi
- Luigi Oppedisano
- Claudio Palmisciano
- Giuseppe Patania
- Pietro Perri

LAVORO@CONFRONTO
Via Quintino Sella, 23
00187 Roma

www.lavoro-confronto.it
LAVORO-CONFRONTO@fondazionedantona.it
Numero 23 • Settembre/Ottobre 2017

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.