

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

2020

14

SOSTEGNO AL LAVORO

Coronavirus e divieti di licenziamento:
più dubbi che indicazioni

EMERGENZA SANITARIA

Misure e retribuzione delle assenze
per i disabili che lavorano

REGIONE VENETO

Smart working: accordo per le imprese
artigiane e le Pmi

PRIME INDICAZIONI

Comparto agricolo e provvedimenti
per Covid-19

PERCORSI DI APRILE

PRIVACY E SMART WORKING

Marco Soffientini

IN QUESTO NUMERO

Smart working

Lavoro agile e sicurezza dei dati

Controllo a distanza

Privacy, smart working
e datore di lavoro

Dati sensibili

Covid-19: controlli per
temperatura e dati biometrici

GDPR

Covid-19: come cambia
la gestione privacy



CODICE COMMENTATO DEL LAVORO

a cura di Riccardo DEL PUNTA
e Franco SCARPELLI

€ 170

Cod. 002374.06

Uno strumento indispensabile per **interpretare**, **approfondire** e **risolvere tutte le questioni in tema di lavoro**.

Raccoglie dalle norme rilevanti contenute nelle carte fondamentali, anche europee, agli articoli del Codice civile, alle tante leggi emanate in quasi un secolo di sviluppo della legislazione lavoristica.

Il codice è aggiornato con:

- il **«Decreto dignità»** (lavoro a termine, somministrazione, delocalizzazioni ecc.)
- la più recente **giurisprudenza** su **licenziamenti** (sentenza Corte cost. 194/2018, giustificato motivo oggettivo, ecc.), **appalti, lavoro pubblico e tante altre materie**.



Y74HFCL

 shop.wki.it  02.82476.1
 info.commerciali@wki.it

 **Wolters Kluwer**
When you have to be right

Percorsi

Privacy e smart working

Lavoro agile e sicurezza dei dati

Marco Soffientini

861

Approfondimenti

Coronavirus e divieti di licenziamento: più dubbi che indicazioni

Alessandro Ripa e Silvia Garzena

871

Emergenza sanitaria: misure e retribuzione delle assenze per i disabili che lavorano

Rossella Schiavone

877

Smart working: accordo regionale per le imprese artigiane e per le Pmi del Veneto

Marco Lai

883

Comparto agricolo e provvedimenti per Covid-19

Giulio D'Imperio

888

Società in accomandita semplice: inquadramento lavorativo dei soci

Alessia La Mendola

893

Fondi pensione

Previdenza complementare e turbolenza dei mercati

Giuseppe Rocco

903

Interpretazioni

Congedi parentali, permessi retribuiti e lavoro agile nella P.A.

Min. lav., circolare 24 marzo 2020, n. 3

906

Congedi e permessi retribuiti per emergenza Covid-19

Inps, circolare 25 marzo 2020, n. 45

908

Nei numeri di aprile

Privacy e smart working

di Marco Soffientini

n. 14

4 aprile 2020

Smart working

Lavoro agile e sicurezza dei dati

n. 15

11 aprile 2020

Controllo a distanza

Privacy, smart working e datore di lavoro

n. 16

18 aprile 2020

Dati sensibili

Covid-19: controlli per temperatura e dati biometrici

n. 17

25 aprile 2020

GDPR

Covid-19: come cambia la gestione privacy

Rassegna della Cassazione

La convocazione dinanzi alla commissione di conciliazione interrompe la prescrizione <i>Cass. sez. lav. n. 29419 del 13 novembre 2019</i>	920
Lavoro intermittente vietato dal contratto collettivo <i>Cass. sez. lav. n. 29423 del 13 novembre 2019</i>	921
Contratto di somministrazione: termine di impugnazione stragiudiziale <i>Cass. sez. lav. n. 29753 del 15 novembre 2019</i>	922

Si segnala che le opinioni espresse da dirigenti e funzionari pubblici non sono vincolanti per le Amministrazioni di appartenenza.

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

SETTIMANALE DI AMMINISTRAZIONE,
GESTIONE DEL PERSONALE,
RELAZIONI INDUSTRIALI
E CONSULENZA DEL LAVORO

EDITRICE
Wolters Kluwer Italia S.r.l.
Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 - 20142 Milano, Italia

INDIRIZZO INTERNET:
Compresa nel prezzo dell'abbonamento l'estensione
on line della Rivista, consultabile all'indirizzo www.edicolaprofessionale.com

DIRETTORE RESPONSABILE
Giulietta Lemmi

COMITATO SCIENTIFICO
Enrico Barraco, Alfredo Casotti, Maria Rosa Gheido,
Eufrazio Massi, Michele Miscione, Pierluigi Rausei,
Francesco Rotondi, Gianluca Spolverato

REDAZIONE
Federica Calcagno, Antonella Carrara,
Claudia Faravelli, Massimo Mutti

REALIZZAZIONE GRAFICA a cura di:
Ipsoa - Gruppo Wolters Kluwer

FOTOCOMPOSIZIONE
Sinergie Grafiche Srl
Viale Italia, 12 - 20094 Corsico (MI)
Tel. 02/57789422

STAMPA
L.E.G.O. S.p.A.
Viale dell'Industria, 2 - 36100 Vicenza

PUBBLICITÀ:

 **Wolters Kluwer**

E-mail: advertising-it@wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.it
Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3
20142 Milano, Italia

REDAZIONE

Per informazioni in merito
a contributi, articoli ed argomenti trattati
scrivere o telefonare a:

IPSOA Redazione

Casella Postale 12055 - 20120 Milano
telefono 02.82476.550
telefax 02.82476.436

DIRITTO & PRATICA
DEL LAVORO

AMMINISTRAZIONE

Per informazioni su gestione abbonamenti, numeri
arretrati, cambi d'indirizzo, ecc.

scrivere o telefonare a:

IPSOA Servizio Clienti

Casella postale 12055 - 20120 Milano
telefono 02.82476.1 - telefax 02.82476.799
Servizio risposta automatica:
telefono 02.82476.999

Autorizzazione Tribunale di Milano n. 578
del 24 dicembre 1983

Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in
abbonamento Postate - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27
febbraio 2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano
Iscritta nel Registro Nazionale della Stampa
con il n. 3353 vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991
Iscrizione al R.O.C. n. 1702

ABBONAMENTI

Gli abbonamenti hanno durata annuale, solare:
gennaio-dicembre; rolling: 12 mesi dalla data
di sottoscrizione, e si intendono rinnovati,
in assenza di disdetta da comunicarsi entro
60 gg. prima della data di scadenza a mezzo
raccomandata A.R. da inviare a
Wolters Kluwer Italia S.r.l. Via dei Missaglia n. 97 -
Edificio B3 - 20142 Milano, Italia.
Servizio clienti: tel. 02 824761 -
e-mail: servizio.clienti@ipsoa.it -
www.ipsoa.it/servizioclienti

ITALIA - Abbonamento annuale: Euro 385,00

ESTERO - Abbonamento annuale: Euro 770,00

Prezzo copia: Euro 18,00

Arretrati: prezzo dell'anno in corso
all'atto della richiesta

A decorrere dal 1° gennaio 2002, a seguito dell'introduzione dell'Euro nell'ordinamento nazionale per effetto del D.Lgs. 24 giugno 1998, n. 213, tutti gli importi espressi in lire nelle vigenti disposizioni normative si intendono espressi in Euro, secondo il tasso di conversione ufficiale (1 EURO = Lire 1936,27). Il provvedimento n. 213/98 disciplina inoltre le regole di arrotondamento secondo la natura degli importi da convertire.

DISTRIBUZIONE
Vendita esclusiva per abbonamento

Il corrispettivo per l'abbonamento a questo periodico è comprensivo dell'IVA assolta dall'editore ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'art. 74 del D.P.R. 26/10/1972, n. 633 e del D.M. 29/12/1989 e successive modificazioni e integrazioni.

Egregio Abbonato,
ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016, "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)", La informiamo che i Suoi dati personali sono registrati e custoditi su database elettronici situati nel territorio nazionale e di Paesi appartenenti allo Spazio Economico Europeo (SEE), o paesi terzi che garantiscono un adeguato livello di protezione dei dati. Wolters Kluwer Italia S.r.l., in qualità di Titolare del trattamento, utilizzerà i dati che La riguardano per finalità amministrative e contabili. I Suoi recapiti postali e il Suo indirizzo di posta elettronica potrebbero essere anche utilizzati ai fini di vendita diretta di prodotti o servizi analoghi a quelli della presente vendita. Lei ha il diritto di chiedere a Wolters Kluwer Italia S.r.l. l'accesso ai dati personali che La riguardano, nonché la rettifica, la cancellazione per violazione di legge, la limitazione o l'opposizione al loro trattamento ai fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta e comunicazioni commerciali. Lei ha, inoltre, il diritto di revocare il consenso in qualsiasi momento, senza pregiudicare la liceità del trattamento basata sul consenso prestato prima della revoca, nonché di proporre reclamo all'Autorità Garante per il trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 77 del Regolamento UE 679/2016. L'elenco aggiornato dei responsabili e delle persone autorizzate al trattamento è consultabile presso la sede di Wolters Kluwer Italia S.r.l. - Via dei Missaglia, n. 97, Edificio B3 - 20142 Milano (MI).

Privacy e smart working

Lavoro agile e sicurezza dei dati

Marco Soffientini - Avvocato

L'evoluzione tecnologica e l'informatica hanno reso possibili nuove modalità di erogazione della prestazione lavorativa sganciate dalla localizzazione dell'azienda o dell'ufficio; tra le più note, il coworking (1) o lo smart working.

Quest'ultimo, denominato anche lavoro agile, se, da un lato, rappresenta un modo nuovo di lavorare e collaborare all'interno di una organizzazione (azienda o pubblica amministrazione) dall'altro, è capace di offrire al lavoratore flessibilità e un miglioramento della qualità della vita (2). Costituisce una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e non una nuova categoria contrattuale di rapporto di lavoro, in quanto non modifica la posizione contrattuale del dipendente.

Questa tipologia di lavoro, per la quale già recenti studi hanno evidenziato un trend di crescita sia nelle grandi imprese che nella Pubblica Amministrazione (3), ha subito a partire da marzo 2020, una forte impennata a causa dell'emergenza sanitaria rappresentata dalla pandemia del virus SARS-Cov-2 (Covid-19 o c.d. "Coronavirus").

Infatti, nell'ambito delle misure adottate dal Governo per il contenimento e la gestione dell'emergenza sanitaria, il Presidente del Consiglio dei ministri ha emanato il 1° marzo e poi il 4 marzo 2020 due D.P.C.M., che sono intervenuti sulle modalità di accesso allo smart working.

Il ruolo primario che le Autorità hanno riconosciuto a questo strumento per ridurre l'impatto economico sulle aziende e per contenere gli spostamenti dei lavoratori, si evince dal D.P.C.M. dell'11 marzo 2020, con il quale se ne è raccomandato il massimo utilizzo.

Con D.L. 17 marzo 2020, n. 18 viene stabilito, per un periodo predeterminato, che i lavoratori dipendenti disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità, hanno diritto di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione che essa sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Inoltre, ai lavoratori del settore privato con ridotta capacità lavorativa, è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

La legge n. 81/2017 in tema di smart working

La legge 22 maggio 2017, n. 81 concernente le "misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 135 del 13 giugno 2017 ed entrata in vigore il 14 giugno 2017, si occupa al Capo II del lavoro agile.

(1) Il coworking consiste nella condivisione dell'ambiente di lavoro senza essere impiegati nella stessa organizzazione. È un luogo dove un gruppo di persone, continuano a lavorare autonomamente per le loro organizzazioni e aziende, condividendo però valori e creatività.

(2) Il Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), associazione professionale di professionisti del settore delle risorse umane nel 2008 ha definito lo smart working come: "svolgimento della prestazione lavorativa, basata sulla flessibilità di orari e di sede e caratterizzata, principalmente, da un maggiore utilizzo di strumenti informatici e telematici, nonché dell'assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti anche al di fuori dei locali aziendali".

(3) L'Osservatorio Smart Working della School of manage-

ment del Politecnico di Milano ha osservato che: "nella P.A. si è registrata la crescita più consistente delle iniziative di lavoro agile: in un anno nel settore pubblico sono raddoppiati i progetti strutturati di Smart Working (passando dall'8% al 16%), il 7% ha attivato iniziative informali (l'1% del 2018), il 6% le avvierà nei prossimi dodici mesi. La percentuale di grandi imprese che ha avviato al suo interno progetti di Smart Working è, invece, variata di poco (nell'ultimo anno siamo passati dal 56% al 58%) e quella delle PMI è aumentata dall'8% al 12%, ma si è anche registrato un aumento preoccupante della percentuale di imprese disinteressate al tema (passate dal 38% al 51%)". Fonte: <https://www.digital4.biz/hr/smart-working/osservatorio-smart-working-2019/>

La normativa riconosce allo smart worker (c.d. “lavoratore agile”) parità di trattamento economico e normativo riconosciuto ai colleghi che eseguono la prestazione lavorativa tradizionalmente, così come l’Inail ha previsto le modalità di tutela in caso di infortuni e malattie professionali (vedi Circolare Inail n. 48/2017).

L’articolo 18, comma 1 definisce il lavoro agile quale: “*modalità di esecuzione del rapporto di lavoro stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva*”.

La definizione di smart working, contenuta nella legge n. 81/2017 pone l’accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l’accordo individuale e sull’utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come, ad esempio, pc portatili, tablet e smartphone).

Smart working e accordi individuali

Come si evince dalla lettura del testo legislativo gli accordi individuali giocano un ruolo cruciale. Nello spirito della legge, infatti, l’accordo individuale di smart working è un presupposto sostanziale per instaurare questa tipologia di lavoro nelle aziende e nelle pubbliche amministrazioni.

L’accordo individuale deve:

- stabilire la durata del progetto di smart working;
- definire i luoghi dove il lavoro agile può essere svolto fuori dai locali dell’Organizzazione;
- definire eventualmente gli obiettivi che l’Organizzazione si è data;
- chiarire il tipo di potere di controllo effettuato dal datore di lavoro;

- definire e/o richiamare le policy aziendali sulla sicurezza dei dati nell’utilizzo degli strumenti di lavoro.

L’accordo individuale riveste un ruolo fondamentale per fornire al lavoratore tutta una serie di informazioni e regole comportamentali da rispettare nell’esecuzione della prestazione lavorativa. Inoltre, sotto il profilo della sicurezza dei dati ai sensi del regolamento Ue 679/2016, ha il vantaggio di offrire al lavoratore (agile) regole precise sull’utilizzo degli strumenti di lavoro, forniti dall’azienda, che sono anche configurati adeguatamente dal reparto IT.

In piena **emergenza sanitaria**, il Governo ha, però, stabilito che può essere attivato il lavoro agile anche in **assenza dei suindicati accordi**.

In questo senso, l’articolo 4 del D.P.C.M. 1° marzo 2020 rubricato “Ulteriori misure sull’intero territorio nazionale”, afferma che: “1. *Sull’intero territorio nazionale si applicano le seguenti misure: a) la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti. Gli obblighi di informativa di cui all’art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell’Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro*”.

Questa semplificazione ha potenzialmente esposto a maggiori rischi i sistemi informativi aziendali, in quanto in molti casi non sono stati forniti strumenti aziendali opportunamente configurati o comunicate precise regole comportamentali agli smart worker.

Inoltre, gli accordi individuali specificano tendenzialmente che per accedere allo smart working si debba possedere una connessione a internet, i cui costi restano a carico del dipendente (4).

(4) Si tratta di un profilo tutt’altro che secondario, dal momento che ad oggi non c’è una posizione chiara da parte della Agenzia delle Entrate sulla configurazione della connessione ad internet come fringe benefit. Secondo alcuni sarebbe, sul punto, applicabile la Circolare n. 357/E del 7 dicembre 2007 secondo cui, anche alla luce della Circolare n. 326/1997, il rim-

borso dei costi sostenuti dal dipendente per utilizzare la connessione internet in regime di telelavoro costituisce “rimborso di spese di interesse esclusivo del datore di lavoro anticipate dal dipendente. Per le ragioni esposte, ai rimborsi in questione non vanno applicate da parte del sostituto le relative ritenute fiscali, previdenziali e assistenziali”.

Considerato che ogni Titolare del trattamento (datore di lavoro) deve predisporre misure tecniche e organizzative idonee a dimostrare di rispettare il Regolamento Ue 679/2016 e le ulteriori discipline in tema di protezione dei dati personali (es. art. 4 legge n. 300/1970, D.Lgs. n. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018), dovrà effettuare un'analisi del rischio inerente i trattamenti svolti dallo smart worker e adottare eventuali azioni di mitigazione, quanto meno, dei principali rischi.

Smart Working e telelavoro

Prima di affrontare il tema della sicurezza dei dati, è opportuno precisare che lo smart working differisce dal telelavoro, anche se nel linguaggio comune i termini vengono utilizzati come sinonimi per esprimere il concetto del lavoro svolto da casa.

A ben guardare la distinzione è sostanziale, in quanto nel telelavoro, i dipendenti che lavorano da remoto devono rispettare le stesse limitazioni di orario di chi si reca sul posto di lavoro e praticamente lavorano da casa. Lo smart working, invece, è una metodologia di lavoro c.d. "agile" che prevede oltre alla possibilità di lavorare da casa o da altro luogo, anche una certa flessibilità in termini di orario.

Si tratta di una distinzione importante sotto molteplici aspetti, tra cui quello della sicurezza dei dati. Se, infatti, nel telelavoro la connessione avviene di solito dalla stessa linea, nello smart working il lavoratore utilizzerà diversi sistemi di connessione, che possono andare da quelli di casa sua, agli hot spot wi-fi o, ancora, dal tethering del telefono. Da qui la necessità per i datori di lavoro (titolari e responsabili del trattamento) di configurare i sistemi preposti allo smart working secondo i noti criteri della data protection by design e by default.

Si tratta della necessità di configurare il trattamento *"prevedendo fin dall'inizio le garanzie indispensabili 'al fine di soddisfare i requisiti' del regolamento e tutelare i diritti degli interessati - tenendo conto del contesto complessivo ove il trattamento si colloca e dei rischi per i diritti e le libertà degli interessati. Tutto questo deve avvenire a monte, prima di procedere al tratta-*

*to dei dati vero e proprio ('sia al momento di determinare i mezzi del trattamento sia all'atto del trattamento stesso', secondo quanto afferma l'art. 25 del regolamento) e richiede, pertanto, un'analisi preventiva e un impegno applicativo da parte dei titolari che devono **sostanziarsi in una serie di attività specifiche e dimostrabili**"* (5).

Questo significa che spetta all'azienda configurare i trattamenti effettuati dallo smart worker, analizzando preventivamente, e alla luce dei rischi inerenti al trattamento, gli strumenti che vengono utilizzati e le modalità di connessione.

Responsabilità del datore di lavoro e dovere del Titolare del trattamento di garantire la sicurezza dei dati

Ai sensi dell'articolo 18, comma 2 della legge n. 81/2017, *"il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa"*.

Questo impegno del datore di lavoro si trasforma, sotto il profilo della disciplina sulla protezione dei dati, nel dovere dello stesso, in qualità di Titolare del trattamento, di garantire la sicurezza dei dati personali trattati nell'espletamento del lavoro agile. Si tratta dell'applicazione del principio dell'accountability.

Come noto, il Regolamento promuove la responsabilizzazione (accountability) dei titolari del trattamento e l'adozione di approcci e politiche che tengano conto costantemente del rischio che un determinato trattamento di dati personali può comportare per i diritti e le libertà degli interessati.

È dovere del Datore-Titolare del trattamento adottare comportamenti proattivi e tali da dimostrare la concreta adozione di misure finalizzate ad assicurare l'applicazione del regolamento. Questi comportamenti consistono nell'applicazione di idonee politiche di sicurezza.

Politiche di sicurezza e analisi del rischio

Affinché possa essere predisposta una adeguata policy sulla sicurezza dei trattamenti, è fonda-

(5) Fonte: <https://www.garanteprivacy.it>.

mentale che ogni organizzazione (azienda, ente, consorzio, cooperativa, ecc.) effettui un'analisi dei rischi inerenti il trattamento sotto il profilo della Riservatezza, Integrità e Disponibilità dei dati.

A questo fine, il Datore-Titolare del trattamento dovrà affrontare il tema della attuazione delle misure di sicurezza con riferimento:

- alle misure di sicurezza dei dispositivi utilizzati da remoto;
- alle misure organizzative predisposte a favore dello smart worker.

Misure di sicurezza dei dispositivi utilizzati da remoto

Sotto il primo profilo, e cioè della sicurezza di reti, hardware e software impiegati, vanno presi in considerazione questi principali rischi:

1) *manomissione (c.d. Tampering) della rete*

La protezione delle comunicazioni è fondamentale, in quanto su internet i dati trasmessi, se non adeguatamente protetti, possono essere intercettati da chi si frappone tra mittente e destinatario. Si tratta di un fenomeno conosciuto in gergo come *Man in the middle*, che può essere realizzato attraverso tecniche c.d. di "sniffing" (6). Questo rischio mette in pericolo la riservatezza-confidenzialità dei dati. Si tratta del primo problema in termini di sicurezza che il Datore (Titolare del trattamento) deve affrontare, in quanto un dispositivo remoto che si collega al sistema informativo aziendale, in assenza di un canale di trasmissione protetto, può anche comportare che un software malevole, che abbia infettato il dispositivo, si propaghi all'intero sistema aziendale. Pertanto, la connessione dello smart worker al si-

stema informativo aziendale (c.d. SIA) deve avvenire in maniera sicura. La prevenzione del traffico di rete - osserva l'Agenzia per l'Italia Digitale (7) - "*richiede una gestione sia dello spoofing (8) che del tampering. Diversamente, qualunque intenzionato ad alterare i dati in transito potrebbe semplicemente far finta di essere all'altra estremità, portando invece un attacco di tipo MITM (Man In The Middle). La soluzione più comune per contrastare questo problema è utilizzare il protocollo SSL o l'IPsec (IP Security) come infrastruttura di comunicazione. Entrambi, SSL e IPsec indirizzano le problematiche legate alla confidenzialità e all'alterazione di informazioni e possono anche aiutare ad indirizzare lo spoofing*". Ne segue che buona prassi consiste nell'utilizzare VPN configurate secondo i protocolli suindicati. Una VPN (Virtual Private Network) è un canale di comunicazione protetto (c.d. tunnel VPN) che garantisce riservatezza e sicurezza dei dati trasmessi da dispositivi (utilizzati dallo smart worker), che non necessariamente sono collegati alla stessa LAN, (9) in quanto si possono trovare in qualsiasi luogo.

2) *Accessi illegittimi*- Il controllo degli accessi e l'utilizzo di credenziali di autenticazione adeguate servono per essere certi che lo smart worker, che si sta collegando al Sistema Informativo Aziendale, sia proprio lui. A questo fine è opportuno mettere in piedi un sistema di "autenticazione a due fattori", che consente l'autenticazione non solo tramite i classici username e password, ma anche con un secondo fattore, rappresentato o da un dispositivo hardware (es. token fisico (10) basato su di un sistema OTP (11) come quello fornito dalle banche) o dall'invio allo

(6) Con questo termine (dall'inglese "fiutare") si fa riferimento alla intercettazione dei dati che transitano in una rete telematica.

(7) Agenzia per l'Italia Digitale: *Linee Guida per la modellazione delle minacce ed individuazione delle azioni di mitigazione conformi ai principi del secure/privacy by design*, pag. 27.

(8) Si tratta di un attacco informatico che consiste nel modificare falsificandola l'identità. Le forme più comuni di spoofing riguardano l'IP (invio di messaggi a un computer usando un indirizzo IP che fa sembrare che il messaggio sia stato inviato da una fonte conosciuta), le e-mail (la modifica dell'intestazione di una e-mail per farla sembrare proveniente da qualcuno diverso dalla fonte effettiva), e il DNS (la modifica del server DNS al fine di dirottare un nome di dominio specifico verso un indirizzo IP diverso).

(9) Nelle aziende le VPN vengono utilizzate, ad esempio, per collegare sedi e filiali dislocate in diversi luoghi geografici.

(10) Attualmente le banche stanno sostituendo il token "fisico" (la c.d. chiavetta) con uno "digitale" in grado di generare

codici usa e getta sul cellulare dell'utente-cliente, o attraverso specifiche "app" oppure comunicati via sms. Si tratta di un innalzamento delle misure di sicurezza dei sistemi di autenticazione come richiesto dalla nuova disciplina in materia. Come noto, il 13 gennaio 2018 è entrata in vigore la Direttiva 2015/2366/UE (c.d. PSD2, *Payment Services Directive 2*), in sostituzione della Direttiva 2007/64/CE (c.d. *Payment Services Directive*) in materia di servizi di pagamento, che mira a promuovere lo sviluppo di un mercato interno dei pagamenti al dettaglio efficiente, sicuro e competitivo. La PSD2 è stata recepita nel nostro ordinamento dal d.lgs. 218/2017 entrato in vigore il 13 gennaio 2018, che ha apportato una serie di modifiche al Testo unico bancario (TUB) e al D.Lgs. 11/2010 recante la normativa primaria in materia di servizi di pagamento. Infine, questa Direttiva ha trovato attuazione con il Regolamento Delegato UE/2018/389 contenente norme tecniche in materia di autenticazione forte del cliente e comunicazione sicura (*Common Secure Communication - CSC*) tra prestatori di sistemi di pagamento e le c.d. "terze parti". Questo Regolamento, adottato

smartphone del lavoratore di un codice ogni volta che sia effettuato l'accesso. Proprio l'utilizzo del secondo fattore (nella esclusiva disponibilità del lavoratore come avviene per il telefonino) serve a mitigare il rischio di furto delle credenziali di autenticazione (es. tramite tecniche di *phishing*, (12) ecc.).

Altra ipotesi rientrante nel rischio degli accessi illegittimi è rappresentato, dai profili di autorizzazione. Il lavoratore, che si collega da remoto al SIA, deve poter accedere solo ai dati di sua competenza, per i quali è stato abilitato. Si tratta del tema dei privilegi di accesso, che sono concessi dall'organizzazione al singolo lavoratore.

3) Perdita o integrità dei dati legate agli strumenti di lavoro - Il datore di lavoro deve consegnare allo smart worker strumenti perfettamente configurati applicando la disciplina in tema di sicurezza prevista dal Regolamento Ue 2016/679. A questo fine, può essere estremamente utile applicare alcune classi di controllo delle misure c.d. AGID. Come noto, in attuazione di quanto previsto dalla direttiva del 1° agosto 2015 del Presidente del Consiglio dei Ministri, l'Agenzia per l'Italia Digitale ha emanato nel 2016 le misure minime di sicurezza ICT. Esse sono un riferimento pratico per valutare e migliorare il livello di sicurezza informatica delle amministrazioni, al

fine di contrastare le minacce informatiche più frequenti. In generale, oltre al caso in esame, si tratta di un parametro di riferimento utile e opportuno da adottare per tutte le organizzazioni che non dispongono di certificazioni (13) o altro. A seconda della complessità del sistema informativo a cui si riferiscono e della realtà organizzativa dell'Amministrazione, le misure minime possono essere implementate in modo graduale, seguendo **tre livelli di attuazione** (14):

1. minimo: è quello al quale ogni Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla sua natura e dimensione, deve necessariamente essere o rendersi conforme.

2. standard: è il livello, superiore al livello minimo, che ogni amministrazione deve considerare come base di riferimento in termini di sicurezza e rappresenta la maggior parte delle realtà della P.A. italiana.

3. avanzato: deve essere adottato dalle organizzazioni maggiormente esposte a rischi (ad esempio, per la criticità delle informazioni trattate o dei servizi erogati), ma anche visto come obiettivo di miglioramento da parte di tutte le altre organizzazioni.

L'Agenzia ha introdotto dei controlli denominati **ABSC (AgID Basic Security Controls)** che do-

dalla Commissione Europea sulla base di un documento prodotto dall'European Bank Authority (istituita con il regolamento UE 1093/2010) è entrato in vigore il 14 marzo 2018 e si sarebbe dovuto applicare dal 14 settembre 2019, ma la suindicata Autorità ha concesso una proroga fino a dicembre 2020.

(11) Con l'acronimo OTP (One Time Password) si intende un sistema di password usa e getta, che viene generato quando l'utente ne ha bisogno.

(12) Il phishing fa parte di quelle tecniche, attraverso le quali un soggetto cerca di ingannare la vittima convincendola a fornirgli informazioni (es. dati personali, codici di autenticazione, numeri di carte di credito, ecc.), fingendosi un mittente affidabile. La tecnica più nota (c.d. Phishing) consiste nell'invio da parte del malintenzionato di un gran numero di messaggi di posta elettronica (e-mail) facendoli apparire verosimilmente provenienti da mittenti affidabili e autorevoli (banche, Autorità pubbliche, ecc.). Altre varianti del Phishing sono il c.d. Spear Phishing, la cui differenza consiste nel fatto che il target è rappresentato da un numero limitato e circoscritto di destinatari. Questa tecnica è di solito utilizzata per carpire informazioni da aziende o enti pubblici strategici. Infine, non meno insidiosa anche se meno utilizzata, è il c.d. Smishing, consistente nell'invio di SMS ingannevoli. Ancora più insidiose sono le tecniche c.d. di Watering hole. Qui il malintenzionato non invia alcun messaggio, ma infetta con un exploit una o più pagine di siti web abitualmente visitate dalla potenziale vittima. Gli exploit sono un sottoinsieme dei malware (codici malevoli). Questa tipologia di malware consistono in codici eseguibili che sfruttano una o più vulnerabilità di un software presente sul dispositivo (es. PC) della vittima. Nel nostro caso è sufficiente che il visitatore acceda al sito compromesso con un exploit ca-

pace di sfruttare una vulnerabilità del suo browser, affinché venga l'installazione (deploy) dell'exploit e si infetti la macchina. Successivamente, l'exploit caricherà altri malware dai server dei cybercriminali in grado di rubare dati personali, oppure utilizzare il computer in una *botnet* (rete di computer infettati) per diffondere spam o effettuare attacchi DDoS o altro ancora.

(13) La UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017 sulle "Tecnologie Informatiche - Sistemi di gestione della sicurezza delle informazioni - Requisiti" prevede un controllo specifico dedicato ai "Dispositivi Portatili e al Telelavoro" (controllo A.6.2.). Esso ha l'obiettivo di assicurare la sicurezza del telelavoro e dall'uso dei dispositivi portatili. Nello specifico la norma europea richiede al datore di lavoro di soddisfare due classi di controllo: una finalizzata alla realizzazione di una "politica per i dispositivi portatili" con la realizzazione di adeguate policy e misure di sicurezza per la gestione dei rischi introdotti dall'uso di dispositivi mobili (A.6.2.1), l'altra dedicata al Telelavoro prevedendo che "devono essere attuate una politica e delle misure di sicurezza a suo supporto per proteggere le informazioni acquisite, elaborate o memorizzate presso siti di telelavoro". (controllo A.6.2.2.). Il controllo si applica anche alle postazioni occasionali (es. da un albergo). Al riguardo la ISO/IEC 27002 "Tecnologie Informatiche - Tecniche di sicurezza - Codice di pratica per la gestione della sicurezza delle informazioni" che fornisce le linee guida attuative, precisa che "Il telelavoro si riferisce a tutte le forme di lavoro condotte al di fuori dell'ufficio, compresi gli ambienti di lavoro non tradizionali, quali quelli indicati come *'telecommuting'*, *'posto di lavoro flessibile'*, ambienti di *'lavoro remoto'* e di *'lavoro virtuale'*".

(14) Fonte: <https://www.agid.gov.it/sicurezza/misure-minime-sicurezza-ict>.

Percorsi

verrebbero essere implementati per ottenere un determinato livello di sicurezza.

Come detto, si identificano 3 livelli:

- “*minimo*”, al di sotto del quale nessuna amministrazione può scendere;
- “*standard*”, che costituisce la base di riferimento nella maggior parte dei casi;
- “*alto*”, che potrebbe essere un obiettivo a cui tendere.

Vengono delineate 8 classi di controlli, di cui, ai nostri fini e a titolo meramente esemplificativo e

non esaustivo, possiamo citare la ABSC 3 (CSC 3), riguardante la protezione e configurazione di hardware e software sui dispositivi mobili e i server (vedi la check-list in Tabella 1) e la ABSC 8 concernente i malware (vedi la check-list in Tabella 2). Ovviamente, dovrà essere cura dell’Amministratore di Sistema o Reparto IT aziendale verificare l’applicabilità di tutte le classi di controllo al contesto dell’organizzazione.

Tabella 1: ABSC 3 (CSC 3): Proteggere le configurazioni di hardware e software sui dispositivi mobili, laptop, workstation e server					
ABSC_ID			Livello	Descrizione	Modalità di implementazione
3	1	1	M	Utilizzare configurazioni sicure standard per la protezione dei sistemi operativi.	
3	1	2	S	Le configurazioni sicure standard devono corrispondere alle versioni “hardened” del sistema operativo e delle applicazioni installate. La procedura di hardening comprende tipicamente: eliminazione degli account non necessari (compresi gli account di servizio), disattivazione o eliminazione dei servizi non necessari, configurazione di stack e heaps non eseguibili, applicazione di patch, chiusura di porte di rete aperte e non utilizzate.	
3	1	3	A	Assicurare con regolarità la validazione e l’aggiornamento delle immagini d’installazione nella loro configurazione di sicurezza anche in considerazione delle più recenti vulnerabilità e vettori di attacco.	
3	2	1	M	Definire ed impiegare una configurazione standard per workstation, server e altri tipi di sistemi usati dall’organizzazione.	
3	2	2	M	Eventuali sistemi in esercizio che vengano compromessi devono essere ripristinati utilizzando la configurazione standard.	
3	2	3	S	Le modifiche alla configurazione standard devono essere effettuate secondo le procedure di gestione dei cambiamenti.	
3	3	1	M	Le immagini d’installazione devono essere memorizzate offline.	
3	3	2	S	Le immagini d’installazione sono conservate in modalità protetta, garantendone l’integrità e la disponibilità solo agli utenti autorizzati.	
3	4	1	M	Eseguire tutte le operazioni di amministrazione remota di server, workstation, dispositivi di rete e analoghe apparecchiature per mezzo di connessioni protette (protocolli intrinsecamente sicuri, ovvero su canali sicuri).	
3	5	1	S	Utilizzare strumenti di verifica dell’integrità dei file per assicurare che i file critici del sistema (compresi eseguibili di sistema e delle applicazioni sensibili, librerie e configurazioni) non siano stati alterati.	
3	5	2	A	Nel caso in cui la verifica di cui al punto precedente venga eseguita da uno strumento automatico, per qualunque alterazione di tali file deve essere generato un alert.	
3	5	3	A	Per il supporto alle analisi, il sistema di segnalazione deve essere in grado di mostrare la cronologia dei cambiamenti della configurazione nel tempo e identificare chi ha eseguito ciascuna modifica.	
3	5	4	A	I controlli di integrità devono inoltre identificare le alterazioni sospette del sistema, delle variazioni dei permessi di file e cartelle.	
3	6	1	A	Utilizzare un sistema centralizzato di controllo automatico delle configurazioni che consenta di rilevare e segnalare le modifiche non autorizzate.	
3	7	1	A	Utilizzare strumenti di gestione della configurazione dei sistemi che consentano il ripristino delle impostazioni di configurazione standard.	

Tabella 2: ABSC 8 (CSC 8): Difese contro i malware

ABSC_ID			Livello	Descrizione	Modalità di implementazione
8	1	1	M	Installare su tutti i sistemi connessi alla rete locale strumenti atti a rilevare la presenza e bloccare l'esecuzione di malware (antivirus locali). Tali strumenti sono mantenuti aggiornati in modo automatico.	
8	1	2	M	Installare su tutti i dispositivi firewall ed IPS personali.	
8	1	3	S	Gli eventi rilevati dagli strumenti sono inviati ad un repository centrale (sylog) dove sono stabilmente archiviati.	
8	2	1	S	Tutti gli strumenti di cui in ABSC_8.1 sono monitorati e gestiti centralmente. Non è consentito agli utenti alterarne la configurazione.	
8	2	2	S	È possibile forzare manualmente dalla console centrale l'aggiornamento dei sistemi anti-malware installati su ciascun dispositivo. La corretta esecuzione dell'aggiornamento è automaticamente verificata e riportata alla console centrale.	
8	2	3	A	L'analisi dei potenziali malware è effettuata su di un'infrastruttura dedicata, eventualmente basata sul cloud.	
8	3	1	M	Limitare l'uso di dispositivi esterni a quelli necessari per le attività aziendali.	
8	3	2	A	Monitorare l'uso e i tentativi di utilizzo di dispositivi esterni.	
8	4	1	S	Abilitare le funzioni atte a contrastare lo sfruttamento delle vulnerabilità, quali Data Execution Prevention (DEP), Address Space Layout Randomization (ASLR), virtualizzazione, confinamento, etc. disponibili nel software di base.	
8	4	2	A	Installare strumenti aggiuntivi di contrasto allo sfruttamento delle vulnerabilità, ad esempio quelli forniti come opzione dai produttori di sistemi operativi.	
8	5	1	S	Usare strumenti di filtraggio che operano sull'intero flusso del traffico di rete per impedire che il codice malevolo raggiunga gli host.	
8	5	2	A	Installare sistemi di analisi avanzata del software sospetto.	
8	6	1	S	Monitorare, analizzare ed eventualmente bloccare gli accessi a indirizzi che abbiano una cattiva reputazione.	
8	7	1	M	Disattivare l'esecuzione automatica dei contenuti al momento della connessione dei dispositivi removibili.	
8	7	2	M	Disattivare l'esecuzione automatica dei contenuti dinamici (e.g. macro) presenti nei file.	
8	7	3	M	Disattivare l'apertura automatica dei messaggi di posta elettronica.	
8	7	4	M	Disattivare l'anteprima automatica dei contenuti dei file.	
8	8	1	M	Eeguire automaticamente una scansione anti-malware dei supporti rimovibili al momento della loro connessione.	
8	9	1	M	Filtrare il contenuto dei messaggi di posta prima che questi raggiungano la casella del destinatario, prevedendo anche l'impiego di strumenti antispyam.	
8	9	2	M	Filtrare il contenuto del traffico web.	
8	9	3	M	Bloccare nella posta elettronica e nel traffico web i file la cui tipologia non è strettamente necessaria per l'organizzazione ed è potenzialmente pericolosa (e.g. .cab).	
8	10	1	S	Utilizzare strumenti anti-malware che sfruttino, oltre alle firme, tecniche di rilevazione basate sulle anomalie di comportamento.	
8	11	1	S	Implementare una procedura di risposta agli incidenti che preveda la trasmissione al provider di sicurezza dei campioni di software sospetto per la generazione di firme personalizzate.	

Misure organizzative predisposte a favore dello smart worker

Come detto, oltre alle misure tecniche di sicurezza, non meno importanti sono le misure di sicurezza organizzative concernenti le “persone”. Sotto questo profilo il Datore di lavoro dovrà verificare quanto segue:

1) nel proprio Regolamento sull'uso degli strumenti informatici e/o relativa procedura o policy dovrà aggiungere una sezione concernente l'erogazione della prestazione lavorativa in modalità agile (smart working), partendo dall'applicazione dei principi giuslavoristici, tra cui il tema del controllo a distanza ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 300/1970;

2) rendere allo smart worker, qualora vi sia un trattamento di dati personali ulteriore, una informativa ai sensi dell'articolo 13 Regolamento Ue 2016/679 integrativa di quella già resa in sede di assunzione (15);

3) aggiornare il proprio Regolamento c.d. privacy con alcune norme comportamentali (considerato che lo smart working può avvenire anche in luoghi diversi da casa) quali, a titolo esemplificativo:

- utilizzare paraschermi (c.d. privacy-screen), che non consentono la visuale laterale a chi sta vicino;
- non utilizzare reti non sicure;
- non lasciare incustodito il Pc o il device in utilizzo;
- inserire lo screen saver, se ci si allontana anche momentaneamente dalla postazione di lavoro;
- bloccare il computer quando ci si allontana;
- utilizzare i servizi aziendali forniti (es. e-mail aziendale).

Nella denegata ipotesi che il lavoratore in questa fase di emergenza sanitaria utilizzi strumenti propri, il Reparto IT dovrà fornire precise istruzioni partendo da concetti basilari quali: la protezione dei dispositivi con un antivirus, l'aggiornamento costante di programmi e sistemi operativi, la configurazione cifrata delle connessioni wi-fi, ecc.

Conclusioni

Come visto, la disciplina emergenziale da Covid-19, se da un lato, ha riconosciuto a questo strumento un ruolo fondamentale per ridurre l'impatto economico sulle aziende e sugli spostamenti dei lavoratori, dall'altro, ha trovato impreparati molti datori di lavoro, che non avevano predisposto un piano aziendale per implementare il lavoro agile nella propria organizzazione (16).

È vero che i Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri non obbligano il datore di lavoro a fornire gli strumenti di lavoro quali computer e connessioni, però, come abbiamo visto, la disciplina dello smart working prevede che sia il datore di lavoro responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

In conclusione, tutti i datori di lavoro che hanno fatto ricorso allo smart working dovranno aggiornare i propri modelli organizzativi in materia di dati personali (Valutazione dei rischi, Registro dei trattamenti, Manuale con procedure, ecc.) creando, aggiornando o modificando policy, procedure e informative.

(15) Si pensi a titolo esemplificativo agli identificativi online, come l'indirizzo IP che già i Garanti europei avevano con il provvedimento n. 4 del 20 giugno 2007 considerato dato concernente una persona identificabile. Oltre agli indirizzi IP statici anche quelli dinamici sono dati personali. Un indirizzo IP dinamico è un indirizzo IP che cambia a ogni nuova connessione a Internet. A differenza degli indirizzi IP statici, gli indirizzi IP dinamici non consentono di associare, attraverso file accessibili al pubblico, un certo computer al collegamento fisico alla rete utilizzato dal fornitore di accesso a internet. Pertanto, solo il fornitore di accesso a internet dispone delle informazioni ag-

giuntive necessarie per identificarlo. Sul punto si veda la sentenza della seconda Sezione, della Corte di Giustizia dell'Unione Europea datata 19 ottobre 2016 (causa C-582/14). Si veda anche il § 4.1.2. di Wp 148 (Parere 1/2008 sugli aspetti della protezione dei dati connessi ai motori di ricerca).

(16) A questo fine, coloro che non hanno predisposto nulla o anche coloro che vogliono verificare il livello di misure implementate possono utilizzare il questionario-check-list allegato, che, lungi dall'aver valore esaustivo, vuole rappresentare una bussola di orientamento per tutti coloro che si trovano a gestire questo tema in un momento di estrema delicatezza.

Check-List			
Misura	SI	NO	Obiettivo
Lo smart worker si collega al sistema informativo aziendale in VPN?			La misura serve a garantire la riservatezza e sicurezza dei dati trasmessi dai dispositivi dello smart worker.
Lo smart worker accede al sistema aziendale con un sistema di Autenticazione a doppio fattore?			La misura serve ad essere certi che il lavoratore che si sta collegando alla banca dati dell'azienda sia proprio lui. Il secondo fattore ripara dalla possibilità di furto delle credenziali del lavoratore.
Lo smart worker dispone di privilegi d'accesso al sistema aziendale pertinenti alle sue mansioni?			Il lavoratore che si collega da remoto al sistema aziendale deve poter accedere, soltanto ai dati ai quali è stato autorizzato.
Gli strumenti di lavoro sono dell'azienda?			La misura consente un pieno controllo in termini di sicurezza in quanto pc, smartphone, ecc. sono configurati adeguatamente dal Reparto IT.
Lo smart worker è dotato di strumenti adeguatamente configurati dal Reparto IT aziendale?			Tutti gli strumenti utilizzati devono essere configurati in maniera tale da poter dimostrare ai sensi dell'articolo 32 GDPR di aver messo in pratica misure tecniche e organizzative adeguate per garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio.
Sono impostate le notifiche di Alert?			La misura consente al Reparto IT di ricevere in tempo reale alert su eventuali problemi.
L'azienda è dotata di un sistema UTM?			I sistemi UTM (Unified Threat Management) consentono la protezione perimetrale dell'azienda consentendo agli ADS di gestire molteplici funzioni di sicurezza (firewall, filtraggio dei contenuti del Web e delle e-mail, ecc.).
Il PC è dotato di antivirus gratuito?			La misura non è consigliata a livello professionale in quanto hanno un livello di protezione standard.
Il PC è dotato di antivirus commerciale?			La misura consente un'adeguata tutela dai virus informatici (ransomware, malware, ecc.).
Il PC è dotato di un antivirus centralizzato?			La misura è generalmente implementata dal Reparto IT e consiste nell'installare un agent sul client che risponde ai comandi del server aziendale.
Il sistema aziendale è protetto con un sistema DLP?			Il sistema DLP consente di monitorare e bloccare la trasmissione di informazioni attraverso e-mail, chat, chiavette usb, ecc. Il sistema consente all'azienda di conoscere se e da chi i file sono stati inviati tramite e-mail, oppure copiati su chiavette usb, ma anche di impedirlo.
L'azienda ha implementato un sistema MDM?			Il sistema MDM permette il controllo da un pannello di amministrazione in cloud, dei dispositivi mobili aziendali (es. smartphone e tablet). Con esso è possibile la geolocalizzazione o il wipe (cancellazione) da remoto delle informazioni in caso di perdita.
Le patch vengono regolarmente installate?			La misura consente di mantenere su tutti i sistemi informatici le patch di sicurezza.
Sui PC sono presenti dei Firewall software?			Questa misura consente di garantire un buon livello di protezione della rete anche ad utenti meno esperti.
L'azienda ha implementato Firewall hardware?			Il Firewall hardware è una applicazione che consente di gestire il traffico in ingresso e uscita della propria rete aziendale.
Lo strumento è configurato per il backup?			Le copie di sicurezza servono a contrastare la perdita dei dati e a supportare processi di disaster recovery e business continuity.
Lo strumento è dotato di cifratura dei dati?			Il software di criptazione o crittografia dei dati salvaguarda le informazioni presenti sul disco, sia nell'uso quotidiano sia in caso di perdita o furto della macchina fisica, rendendo impossibile l'accesso ai dati a terzi non autorizzati. Si tratta di una misura di pseudonimizzazione rilevante in sede di data breach (artt. 33-34 GDPR).
I lavoratori sono stati informati e formati sull'utilizzo degli strumenti informatici?			Le misure servono a soddisfare quanto richiesto dal GDPR in tema di formazione del personale che tratta dati personali.
Allo smart worker sono state fornite ulteriori e specifiche informative sull'utilizzo degli strumenti informatici?			



TI INFORMO IN ANTICIPO



Anticipare le domande oggi è fondamentale per emergere nel tuo lavoro. One FISCALE ti avverte ogni volta che un argomento di tuo interesse cambia o quando una scadenza si avvicina e ti suggerisce sempre al momento giusto le risposte più corrette.

La nuova soluzione digitale Wolters Kluwer fa grande la differenza.

Scopri di più su one.it/fiscale

One|FISCALE FA GRANDE LA DIFFERENZA

Sostegno al lavoro

Coronavirus e divieti di licenziamento: più dubbi che indicazioni

Alessandro Ripa e Silvia Garzena - Avvocati

Con il D.L. c.d. “cura Italia” del 17 marzo 2020, n. 18 (in G.U. del 17 marzo 2020), immediatamente vigente, il Governo, nel solco della natura emergenziale di questo strumento legislativo, ha emanato, tra le altre, disposizioni speciali in materia di lavoro, inserendo la maggior parte di esse nel Titolo II (“*Misure a sostegno del lavoro*”; artt. 19-48), e aggiungendone altre in ordine sparso.

Le norme, destinate a regolamentare in via temporanea istituti eterogenei, mirano ad un’estensione delle tutele economiche e normative dei lavoratori autonomi e subordinati, per cercare di far fronte agli effetti della situazione sanitaria contingente, e alla contrazione delle attività lavorative causata dall’epidemia da Covid-19 in corso. Esse, in particolare, fanno seguito alle chiusure - dapprima autoregolamentate o parziali, poi gradualmente imposte e spesso totali - degli esercizi commerciali, artigianali e del terzo settore, ai quali si vanno aggiungendo, invocate da più parti, le interruzioni delle attività edili e industriali non essenziali.

Misure di contrasto alla crisi

Così, accanto a disposizioni relative all’estensione di ammortizzatori sociali speciali (Capo I, artt. 19-22), nel Capo II, sotto la denominazione di “*Norme speciali in materia di riduzione dell’orario di lavoro e di sostegno ai lavoratori*” trovano posto altre misure finalizzate a contrastare la crisi in atto. Tra queste, le indennità *una tantum* (artt. 27-31 e art. 38); la riduzione delle prestazioni lavorative svolte nei locali dell’azienda (con l’aumento di permessi e congedi o l’e-

stensione del lavoro agile, artt. 23-26, art. 39 ed art. 87); le proroghe dei termini sia per l’accesso a prestazioni di disoccupazione, previdenziali, assistenziali e assicurative, sia per i versamenti contributivi e assicurativi a beneficio dei lavoratori domestici (agli artt. 32-34, artt. 37 e 42).

Divieto di licenziamento collettivo e per gmo

Nella stessa direzione, per cercare di preservare i posti di lavoro inevitabilmente coinvolti dalla riduzione o interruzione delle attività economiche, l’esecutivo ha disposto il divieto di licenziamento per alcune specifiche fattispecie, disciplinate nell’art. 46 del Decreto, stabilendo, più precisamente, che:

“A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l’avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell’articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604”.

Prima di analizzare il testo dell’art. 46, va chiarito che la norma, nonostante la sua fuorviante intitolazione (“*Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti*”), non tratta affatto dell’impugnazione di licenziamenti, di cui si occupa, marginalmente, il successivo art. 83 (1) (che dispone il congelamento dei termini per le

(1) Per quanto qui rileva, l’art. 83 (Nuove misure urgenti per contrastare l’emergenza epidemiologica da COVID-19 e contenere gli effetti in materia di giustizia civile, penale, tributaria e

militare) ha disposto che:

“1. Dal 9 marzo 2020 al 15 aprile 2020 le udienze dei procedimenti civili e penali pendenti presso tutti gli uffici giudiziari

impugnazioni giudiziali e per i procedimenti di conciliazione stragiudiziali ad esse prodromici, per il periodo dal 9 marzo 2020 al 15 aprile 2020).

L'art. 46, D.L. n. 18/2020, a dispetto del titolo, inibisce semplicemente il potere di recedere per un periodo definito, bloccando l'avvio, o la prosecuzione, delle procedure dei licenziamenti collettivi, e vietando il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo.

Più in dettaglio, dal 17 marzo 2020 (la *“data di entrata in vigore del presente decreto”*) fino al 16 maggio 2020 (ovvero, *“per 60 giorni”*) è precluso l'avvio per le procedure collettive *“di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223”*, la prosecuzione di quelle già avviate dal 23 febbraio 2020, e il licenziamento individuale per gmo (*“ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604”*).

Semplificando, si può osservare che la disposizione in esame si preoccupa di salvaguardare, temporaneamente, i rapporti di lavoro in essere in relazione a tre ipotesi: i due casi di licenziamento collettivo disciplinati dagli articoli 4 e 5 da un lato, e 24 dall'altro, legge 23 luglio 1991, n. 223, nonché la terza ipotesi del licenziamento individuale per *“ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”* di cui all'art. 3, legge n. 604/1966.

Licenziamenti collettivi

Quanto ai licenziamenti collettivi, il primo caso (disciplinato dagli artt. 4 e 5, legge n. 223/1991), riguarda le imprese sottoposte a Cassa integrazione salariale straordinaria (Cigs), le quali, nonostante il periodo di copertura del trattamento,

siano costrette a prender atto di non riuscire ad assicurare, tramite risanamenti o ristrutturazioni, un recupero a pieno regime dell'attività, e non possano ricorrere a misure alternative per superare il periodo della Cigs. Non è una ipotesi che concerne dunque tutte le imprese, in quanto possono accedere alla Cigs solo aziende di determinati settori e/o con requisiti dimensionali minimi (indicati nell'art. 20, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148), che devono affrontare situazioni di crisi e riorganizzazione aziendale, o contratti di solidarietà difensivi (di cui all'art. 1, legge n. 863/1984).

Il secondo caso, riferito all'art. 24, legge n. 223/1991, riguarda i datori con più di 15 dipendenti che, *“in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia”*, anche se i recessi programmati siano frazionati, purché *“siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione”*. Il caso comprende quindi anche la cessazione di una o di tutte le unità produttive dell'impresa.

Per entrambe le fattispecie, l'avvio della procedura di licenziamento collettivo - che prevede una consultazione sindacale, e una successiva fase amministrativa da concludersi in un tempo massimo di 75 giorni - è dunque impedito dal 17 marzo 2020 al 16 maggio 2020 (60 giorni).

Allo stesso modo, la prosecuzione di procedure avviate dopo il 23 febbraio - data che il governo ha considerato, convenzionalmente, come lo spartiacque della produzione degli effetti della crisi sanitaria sull'economia delle aziende - è

sono rinviate d'ufficio a data successiva al 15 aprile 2020.

2. Dal 9 marzo 2020 al 15 aprile 2020 è sospeso il decorso dei termini per il compimento di qualsiasi atto dei procedimenti civili e penali. Si intendono pertanto sospesi, per la stessa durata, i termini stabiliti per la fase delle indagini preliminari, per l'adozione di provvedimenti giudiziari e per il deposito della loro motivazione, per la proposizione degli atti introduttivi del giudizio e dei procedimenti esecutivi, per le impugnazioni e, in genere, tutti i termini procedurali. Ove il decorso del termine abbia inizio durante il periodo di sospensione, l'inizio stesso è differito alla fine di detto periodo. Quando il termine è computato a ritroso e ricade in tutto o in parte nel periodo di sospensione, è differita l'udienza o l'attività da cui decorre il termine in modo da consentirne il rispetto. Si intendono altresì sospesi, per la stessa durata indicata nel primo periodo, i termini per la notifica del ricorso in primo grado innanzi alle Commissioni tributarie e il termine di cui all'articolo 17-bis, comma 2, Decreto legislativo 31 dicembre 1992, n. 546 [...].

8. Per il periodo di efficacia dei provvedimenti di cui ai commi 5 e 6 che precludano la presentazione della domanda giudiziale è sospesa la decorrenza dei termini di prescrizione e decadenza dei diritti che possono essere esercitati esclusivamente mediante il compimento delle attività precluse dai provvedimenti medesimi. [...]

20. Per il periodo di cui al comma 1 sono altresì sospesi i termini per lo svolgimento di qualunque attività nei procedimenti di mediazione ai sensi del Decreto legislativo 4 marzo 2010, n. 28, nei procedimenti di negoziazione assistita ai sensi del Decreto legge 12 settembre 2014, n. 132, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 novembre 2014, n. 162, nonché in tutti i procedimenti di risoluzione stragiudiziale delle controversie regolati dalle disposizioni vigenti, quando i predetti procedimenti siano stati promossi entro il 9 marzo 2020 e quando costituiscono condizione di procedibilità della domanda giudiziale. Sono conseguentemente sospesi i termini di durata massima dei medesimi procedimenti. [...].

congelata, nello stesso arco temporale compreso tra il 17 marzo 2020 e il 16 maggio 2020.

Una prima riflessione merita la sorte delle procedure avviate dopo il 23 febbraio 2020, proseguite fino al 17 marzo, e poi sospese per legge. Cessato il termine di sospensione della procedura imposto dalla norma, infatti (ovvero dopo il 16 maggio) la situazione aziendale, per la particolare congiuntura, potrebbe essere radicalmente mutata - più verosimilmente in negativo - rendendo forse opportuna una nuova consultazione sindacale, con diversi presupposti.

Un'ulteriore questione concerne la gestione del personale risultato eccedente dopo una prima verifica in fase sindacale compiuta tra il 23 febbraio e il 17 marzo nel caso in cui, sempre per la situazione contingente, l'azienda non sia temporaneamente in grado di svolgere la propria attività, o non sia autorizzata a farlo. Tale criticità dovrebbe essere risolta considerando la *ratio* dell'art. 46, che punta alla conservazione dello *status quo ante*, e dell'intero Decreto legge, volto a supportare i lavoratori nel periodo di crisi. Pertanto, si reputa possibile l'accesso dei lavoratori a forme di sostegno, come la Cassa integrazione ordinaria per "emergenza Covid-19". Il personale eccedente, in altre parole, sarà considerato sullo stesso piano del resto del personale in forza all'azienda, senza distinzioni.

Per concludere sui licenziamenti collettivi, non sembra esservi nessun vincolo per le procedure collettive iniziate prima del 23 febbraio, che potranno quindi concludersi con la mobilità anche nel periodo dal 17 marzo al 16 maggio. Questo, sul presupposto implicito che gli squilibri che hanno portato alla decisione di privarsi della forza lavoro coinvolta nella procedura non abbiano alcun collegamento con la diffusione dell'epidemia, ma dipendano da inefficienze registrate prima dell'insorgere della stessa.

Licenziamenti individuali

Passando ora all'analisi della seconda e ultima parte della norma, quella relativa ai licenziamenti individuali, essa, come anticipato, limita il divieto di licenziamento ai recessi per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 3, legge n. 604/1966. Per attenersi al divieto in questione, non dovrebbero incontrare problemi di interpretazione le aziende il cui requisito dimensionale non superi i 15 dipendenti. Per quelle assoggettate alla tutela

reale, al contrario, occorre distinguere, tra i lavoratori coinvolti nel licenziamento, quelli assunti prima o dopo il 7 marzo 2015. Da quella data, che segna l'assoggettamento alla disciplina del D.Lgs. n. 23/2015 (il cd. "Jobs Act"), è infatti venuto meno, per il datore di lavoro, l'obbligo di ricorrere alla procedura di cui all'art. 7, legge n. 604/1966 prima (e per poter) intimare il licenziamento individuale per gmo.

Detto altrimenti, la situazione più complessa riguarda i dipendenti assunti prima del 7 marzo 2015 e beneficiari della tutela reale, per i quali l'art. 7, legge n. 604/1966 impone ancora di far precedere il recesso dal tentativo di conciliazione innanzi all'Ispettorato territoriale del lavoro competente (Itl).

Al riguardo, si prospettano almeno due ordini di problemi.

Il primo è la sorte delle procedure conciliative avviate prima del 17 marzo 2020.

Come noto, il tempo che decorre tra il momento in cui il lavoratore riceve la comunicazione aziendale che lo informa dell'intenzione di procedere al suo licenziamento, e la conclusione del procedimento, è considerato preavviso, ai sensi dell'art. 1, comma 41, legge n. 92/2012. Questo tempo, tuttavia, rischia di dilatarsi notevolmente, perché nel frattempo l'Itl ha sospeso le convocazioni, per l'emergenza in corso (e sembra calzare perfettamente, per l'ipotesi, la sospensione dal 9 marzo fino al 15 aprile 2020 di "*tutti i procedimenti di risoluzione stragiudiziale delle controversie regolati dalle disposizioni vigenti*", di cui all'art. 83, D.L. n. 18/2020).

In questo scenario, è lecito interrogarsi sull'ipotesi in cui il periodo di preavviso, previsto dal Ccnl applicato al rapporto di lavoro del destinatario del tentativo di conciliazione innanzi alla ITL, si esaurisca durante la sospensione delle convocazioni delle commissioni dell'Ispettorato.

Sembra doveroso concludere, al riguardo, che il datore di lavoro, impossibilitato ad intimare il licenziamento prima della convocazione della Itl, e comunque fino al 16 maggio 2020 (ai sensi dell'art. 46, D.L. n. 18/2020), sarà costretto a tenere in forza ad oltranza il proprio dipendente, con i connessi oneri retributivi e contributivi.

Il connesso imbarazzo, specie per un'ipotesi - il gmo - il cui presupposto è proprio la sopravvenuta ridondanza del posto di lavoro prima occupato dal medesimo. In questo caso, l'esonero dalla

presenza in azienda del dipendente, ed il mancato svolgimento di attività lavorativa da parte sua, anche da remoto, soprattutto una volta decorso il periodo di preavviso, sembrano costituire delle cautele da approntare, per l'ipotesi in cui l'esito prevedibile del procedimento in corso sia quello della risoluzione del rapporto.

Il secondo problema riguarda l'eventualità in cui l'Irl, in assenza di ulteriori proroghe delle sospensioni dei termini procedurali di cui all'art. 83, D.L. n. 18/2020, riprenda le convocazioni dopo il 15 aprile, e - ad esito del confronto tra dipendente e azienda - scaturisca un verbale di conciliazione di mancato accordo. Tale documento, che normalmente consentirebbe al datore di lavoro di procedere al licenziamento *ad horas*, sarà al contrario inutilizzabile fino a tutto il 16 maggio 2020, in virtù della sospensione dell'art. 46, D.L. n. 18/2020. In caso di conciliazioni con esito positivo, invece, la risoluzione consensuale del rapporto, con accesso alla NASpI, sarà una conclusione normalmente percorribile dalle parti, come prima.

Ipotesi escluse dal divieto di licenziamento

Licenziamento per giustificato motivo soggettivo e giusta causa

Passando ora a considerare i recessi individuali esclusi dal temporaneo divieto dell'art. 46 citato, deve ritenersi licenziabile con preavviso un lavoratore cui si imputi un "*notevole inadempimento degli obblighi contrattuali*", ovvero il giustificato motivo soggettivo pur previsto dall'identico art. 3, legge n. 604/1966. E ciò, per l'espresso tenore della norma che cita il "giustificato motivo oggettivo", non quello soggettivo.

Allo stesso modo, è senz'altro possibile procedere al licenziamento per giusta causa, senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 c.c.

Come noto, entrambe le fattispecie di licenziamento disciplinare citate prevedono un procedimento cadenzato che contempla la contestazione dell'addebito ex art. 7 Stat. lav., un termine di 5 giorni a difesa (o quello eventualmente più ampio previsto dal Ccnl applicato), e, spesso, un termine di decadenza entro il quale irrogare la sanzione espulsiva. Termine previsto dal medesimo Ccnl, e da computarsi, generalmente, a partire

dal giorno di scadenza del termine a difesa concesso all'incolpato.

Considerando la non espressa menzione del procedimento ex art. 7 Stat. lav. nell'art. 83, D.L. n. 18/2020, il destinatario di una contestazione disciplinare dovrebbe comunque, prudenzialmente, difendersi entro il termine concessogli dal datore di lavoro. Allo stesso modo, e per le stesse ragioni di prudenza, al datore di lavoro che riceva le giustificazioni del dipendente è consigliato di procedere all'irrogazione della sanzione entro il termine eventualmente assegnatogli dal Ccnl applicato.

Siccome l'ingegno, al popolo italiano, non manca, è possibile che un datore di lavoro impaziente, con l'obiettivo di sfuggire al momentaneo divieto dei licenziamenti per gmo, utilizzi lo schermo di un licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa (forzando la gravità degli addebiti) per ottenere la medesima "eliminazione del posto di lavoro" per ora preclusa. In tal caso, il lavoratore, già nelle giustificazioni - così come nella successiva impugnazione, stragiudiziale o giudiziale, del recesso - potrebbe sollevare tale eccezione, e argomentare di conseguenza. Sul punto, si ritiene che il lavoratore possa essere ammesso a provare il vero motivo del licenziamento, anche mediante presunzioni assistite dal carattere della gravità, precisione e concordanza, analogamente a quanto stabilito dalla Suprema Corte per i casi di licenziamento ritorsivo (per tutte, Cass. 3 dicembre 2019, n. 31527).

Si tratterebbe di una ipotesi esattamente speculare - seppure inversa - ai casi in cui alcuni licenziamenti per gmo vengono utilizzati "a copertura" di espulsioni motivate da ragioni di ordine soggettivo, cioè licenziamenti per motivi oggettivi che colpiscono personale non più gradito, protagonista di comportamenti non così gravi da meritare la sanzione espulsiva per giusta causa. Ciò avviene specialmente per i lavoratori in regime di Jobs Act, considerata la sanzione solo indennitaria, e non reintegratoria, prevista per i licenziamenti per gmo dichiarati illegittimi.

Licenziamento per raggiungimento limite di età pensionabile

Del pari esclusi dal divieto dell'art. 46, D.L. n. 18/2020 sono senz'altro i licenziamenti per raggiungimento del limite di età pensionabile, così come quelli per il personale domestico, soggetto

al licenziamento “*ad nutum*”, senza cioè obbligo di motivazione. La motivazione non occorre neppure per il recesso degli apprendisti non confermati al termine del periodo formativo, *ex art.* 2118 c.c., e per i lavoratori in prova, esclusi dunque anch’essi dal divieto dell’art. 46, che concerne solo i licenziamenti per motivi oggettivi.

Lavoratori in prova

Per i lavoratori in prova, in particolare, l’art. 2096 c.c. dispone la libera recedibilità delle parti nel periodo di prova, senza alcun preavviso, sempre che al lavoratore sia stato consentito, per la congruità del tempo messo a disposizione e le mansioni concretamente svolte, di compiere l’esperienza che forma oggetto del patto di prova. Dunque, se il lavoratore, per improvvisa sospensione o riduzione dell’attività aziendale dovuta all’attuale situazione contingente, non abbia potuto dimostrare adeguatamente le capacità professionali oggetto della valutazione finale, il datore dovrebbe consentirgli di riprendere l’esperienza al riavvio dell’attività.

Licenziamento per superamento del periodo di comporta

In ultimo, si ritiene che non ricadano nell’alveo dell’art. 46, e del relativo temporaneo divieto, i licenziamenti dovuti al superamento del periodo di comporta ai sensi dell’art. 2110, comma 2, c.c. (non soggetto comunque alla procedura dell’art. 7, legge n. 604/1966, per esplicita esclusione del legislatore, e quindi estraneo alle problematiche già illustrate). Tale tipologia di recesso, infatti, pur afferendo alla persona del lavoratore, non si fonda su un motivo soggettivo colpevole, bensì ad una condizione la cui esistenza - e il cui perdurare - non è imputabile al lavoratore.

Sul punto, a dirimere il dibattito giurisprudenziale sulla natura del predetto licenziamento sono intervenute le Sezioni Unite della Cassazione (2), ritenendo che si tratti di una fattispecie autonoma

ma, accostata da parte della giurisprudenza al solo fine di escludere la necessità della contestazione disciplinare (Cass. SS.UU., 22 maggio 2018, n. 12568).

La ratio dell’art. 46, nel sospendere i recessi connessi alla situazione economica derivante dalla contingente situazione epidemiologica, sembra escludere un’assimilabilità analoga. Si ritiene dunque ammissibile il licenziamento per superamento del periodo di comporta intimato tra il 17 marzo e il 16 maggio 2020, purché il conteggio non comprenda assenze causate dall’infezione da Covid-19 adeguatamente certificata. L’art. 26 del medesimo D.L. n. 18/2020, prevede infatti che il periodo di assenza indotto dal Coronavirus (compresa la cd “quarantena”), “*non è computabile ai fini del periodo di comporta*”.

Resta tuttavia da considerare l’eventualità in cui il lavoratore, oltre ad aver superato il periodo di comporta per effetto di una patologia diversa, si ammali, senza soluzione di continuità, di Covid-19.

Per la giurisprudenza, anche una volta superato il comporta, il datore può attendere il rientro in azienda del proprio dipendente per verificare le possibilità di un suo riutilizzo all’interno dell’assetto organizzativo aziendale. A differenza del licenziamento disciplinare, infatti, in cui “*l’immediatezza del recesso (è) volta a garantire la pienezza del diritto di difesa all’incolpato, nel licenziamento per superamento del periodo di comporta per malattia l’interesse del lavoratore alla certezza della vicenda contrattuale va contemporaneo con un ragionevole spatium deliberandi che va riconosciuto al datore di lavoro perché egli possa valutare convenientemente nel complesso la sequenza di episodi morbosi del lavoratore, ai fini di una prognosi di compatibilità della sua presenza in rapporto agli interessi aziendali*” (cfr. Cass., 20 marzo 2019, n. 7849; Cass., 19 ottobre 2017, n. 24739).

(2) Così la Cassazione: “ai sensi dell’art. 2110 c.c., il licenziamento per superamento del periodo di comporta costituisce una fattispecie autonoma di licenziamento, vale a dire una situazione di per sé idonea a consentirlo, diversa da quelle riconducibili ai concetti di giusta causa o giustificato motivo di cui all’art. 2119 c.c. ed alla legge n. 604/1966, articoli 1 e 3”. [...] Si noti che l’assunto secondo cui quella in esame è un’autonoma fattispecie di licenziamento non è smentito dalla giurisprudenza (Cass. n. 284/2017; Cass. n. 8707/2016; Cass. n. 23920/2010) che ritiene tale recesso assimilabile ad uno per

giustificato motivo oggettivo anziché per motivi disciplinari: si tratta di una mera “assimilazione” (e non “identificazione”) affermata al solo fine di escludere la necessità di una previa completa contestazione (indispensabile, invece, in tema di responsabilità disciplinare), da parte datoriale, delle circostanze di fatto (le assenze per malattia) relative alla causale e di cui il lavoratore ha conoscenza personale e diretta (fermo restando - ovviamente - l’onere del datore di allegare e provare l’avvenuto superamento del periodo di non recedibilità)” (Cass. SS.UU., 22 maggio 2018, n. 12568).

Approfondimenti

In questo caso, posto che, non vi è un termine entro cui procedere al licenziamento, il datore di lavoro sarà chiamato a mediare tra la necessità di una ragionevole prossimità del licenziamento al superamento del periodo di comporto, e il rischio che un intervallo di tempo troppo ampio ingeneri nel lavoratore ammalato la presunzione di acquiescenza al recesso da parte del datore di lavoro.

Licenziamento per inidoneità sopravvenuta alla mansione

Molto più delicata è l'ipotesi di licenziamento per inidoneità sopravvenuta alla mansione, nel

caso in cui tale inidoneità sia causata dai postumi dell'infezione da Covid 19. La soluzione sembra essere negativa, sia per la riconducibilità di tale licenziamento alla fattispecie del giustificato motivo oggettivo, sia per il complessivo spirito del Decreto. Sul punto, tuttavia, è forse prematuro suggerire delle ipotesi, in attesa di altri (verosimili) interventi da parte del legislatore.

Cura Italia

Emergenza sanitaria: misure e retribuzione delle assenze per i disabili che lavorano

Rossella Schiavone - Funzionario dell'Ispettorato nazionale del lavoro (*)

La retribuzione delle assenze per Covid-19 nel privato

L'art. 26, D.L. n. 18/2020 (c.d. Decreto Cura Italia) ha stabilito l'equiparazione alla malattia, ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento, e la non computabilità ai fini del periodo di comporto, del periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i), D.L. 23 febbraio 2020, n. 6, dai lavoratori del settore privato.

Nel caso di specie, per fruire di tale equiparazione necessita un certificato di malattia rilasciato dal medico curante che riporti, altresì, gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, anche se per il periodo pregresso sono considerati validi i certificati di malattia trasmessi prima del 17 marzo 2020 - data dell'entrata in vigore del D.L. n. 18/2020 - anche in assenza del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva da parte dell'operatore di sanità pubblica.

In deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del datore di lavoro - purché questi presenti domanda all'ente previdenziale - e degli Istituti previdenziali sono posti a carico dello Stato nel limite massimo di spesa di 130 milioni di euro per l'anno 2020 e, qualora dal monitoraggio che faranno gli enti previdenziali, dovesse emergere che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, gli stessi enti previdenziali non

prenderanno in considerazione ulteriori domande.

Nel caso in cui, invece, il lavoratore si trovi in malattia accertata da Covid-19, il certificato deve essere redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

... nel pubblico

Stante l'art. 71, D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle Pubbliche amministrazioni spetta la c.d. trattativa Brunetta che consiste nell'escludere dal trattamento economico fondamentale, nei primi dieci giorni di assenza per malattia, ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché ogni altro trattamento accessorio.

Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

Il Governo, con l'art. 19, D.L. n. 9 del 2 marzo 2020 ha stabilito che, per i dipendenti pubblici, il periodo trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dovuta al Covid-19, è equiparato al periodo di ricovero ospedaliero.

(*) Esperta in diritto del lavoro e consulente privacy.

Il citato art. 19 ha, inoltre, aggiunto al citato comma 1, dell'art. 71, D.L. n. 112/2008, che dalla norma sono esclusi i periodi relativi al ricovero ospedaliero in strutture del servizio sanitario nazionale per l'erogazione delle prestazioni rientranti nei livelli essenziali di assistenza (Lea).

Alla luce di quanto sopra la decurtazione delle indennità o emolumenti, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio non si applica al periodo trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dai dipendenti delle Amministrazioni pubbliche, dovuta al Covid-19, nonché ai periodi relativi al ricovero ospedaliero in strutture del servizio sanitario nazionale per l'erogazione delle prestazioni rientranti nei livelli essenziali di assistenza (Lea)

I periodi di assenza dal servizio dei dipendenti delle Pa imposti dai provvedimenti di contenimento del fenomeno epidemiologico da Covid-19, adottati ai sensi dell'articolo 3, comma 1, D.L. 23 febbraio 2020, n. 6, costituiscono, invece, servizio prestato a tutti gli effetti di legge e, in tal caso non sarà, però, corrisposta l'indennità sostitutiva di mensa o non sarà riconosciuto il diritto al buono pasto.

... volontarie

Le assenze senza giustificato motivo che nascono dalla paura del contagio, ovvero le assenze "c.d. da panico coronavirus", non essendo in alcun modo giustificate da malattia, quarantena con sorveglianza attiva, permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, o dai provvedimenti di contenimento del fenomeno epidemiologico da Covid-19, sono del tutto arbitrarie.

Nei succitati casi i dipendenti potranno usufruire di istituti legali e/o contrattuali, come le ferie, le festività soppresse, i RoL nel settore privato, o dei permessi per particolari motivi personali e familiari ex art. 32 Ccnl Funzioni Centrali e Ccnl Funzioni Locali o ex art. 37 del Ccnl Sanità, pari a 18 ore nell'anno solare che, però, possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa.

Nei casi di permessi per particolari motivi personali e familiari spettanti ai lavoratori del pubblico si ricorda che l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipen-

dente è convenzionalmente pari a 6 ore per i Ccnl Funzioni Centrali e Locali ed all'orario convenzionale per il Comparto Sanità.

Logicamente, come già anticipato, le assenze volontarie non coperte da istituti legali e contrattuali, sono ingiustificate e, oltre a non dare diritto ad alcuna retribuzione, comportano responsabilità disciplinare che può portare finanche al licenziamento.

L'assenza ingiustificata, infatti, può esporre il dipendente ad una responsabilità disciplinare per cui l'azienda, previo espletamento obbligatorio della procedura di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970, può sanzionare il dipendente e spesso i Ccnl prevedono che il licenziamento possa essere comminato quando le assenze ingiustificate si siano ripetute nel tempo (c.d. recidiva) oppure quando l'assenza superi un determinato numero di giorni.

Per quanto concerne i dipendenti pubblici si rammenta che, ai sensi dell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 165/2001, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica, in caso di assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione, la sanzione disciplinare del licenziamento.

Le misure per i disabili che lavorano: i permessi ex lege n. 104/1992

L'art. 24 del Decreto Cura Italia ha incrementato i giorni di permesso retribuito di cui all'articolo 33, comma 3, legge 5 febbraio 1992, n. 104, di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Si ricorda a tal proposito che il citato art. 33, comma 3, riconosce al lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, tre giorni di

permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa.

L'art. 33, comma 6 della medesima legge, invece, regola i diritti dei lavoratori portatori di handicap grave e riconosce loro la possibilità di fruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, del medesimo articolo, ovvero delle due ore di permesso giornaliero retribuito se l'orario di lavoro è almeno pari a 6 ore (1 ora al giorno in caso di orario inferiore alle 6 ore) o dei tre giorni di permesso mensile retribuito.

Da una lettura della norma è parso chiaro, fin da subito, a diversi commentatori che l'estensione in questione si riferisce a chi assiste i disabili e non ai lavoratori disabili gravi.

Tale interpretazione è stata abbracciata dall'Inps che con messaggio n. 1281 del 20 marzo 2020 ha sostenuto che i beneficiari dell'incremento dei giorni di permesso retribuiti in questione fossero i "lavoratori che assistono un familiare con handicap grave".

Tuttavia in data 24 marzo 2020 la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n.

3/2020 ha sostenuto che il diritto all'incremento spettava anche ai lavoratori a cui è riconosciuta una disabilità grave interpretando l'art. 24, D.L. n. 18/2020 in maniera estensiva in virtù proprio del fatto che il comma 6 del citato art. 33 concede la possibilità di fruire dei permessi di cui al comma 3, legge n. 104/1992.

Anche l'Inps è, a questo punto, tornato sui suoi passi e, con la circolare n. 45 del 25 marzo 2020, ha ammesso che l'estensione dei permessi retribuiti spetta anche ai lavoratori portatori di handicap in condizioni di gravità.

Si rammenta a tal proposito che la circolare Inps n. 45/2020 permette, altresì, la frazionabilità ad ore delle 12 giornate aggiuntive per cui, chi scrive, ritiene che i lavoratori disabili gravi che normalmente fruiscono dei permessi loro spettanti giornalmente (2 ore o 1 ora al giorno di permesso a seconda dell'orario di lavoro), potranno aggiungere ai permessi orari giornalieri le ore di permesso che scaturiscono dall'applicazione del seguente algoritmo:

(orario di lavoro medio settimanale/numero medio dei giorni lavorativi settimanali) x 12 = ore

oppure dovranno prima chiedere di passare dalla fruizione oraria a quella giornaliera per poter fruire delle 12 giornate aggiuntive.

Si rammenta infatti che, come a suo tempo chiarito dall'Inps con circolare n. 133/2000, in linea di massima il tipo di permesso richiesto (a giorni o ad ore), non può essere cambiato nell'ambito del singolo mese di calendario se non per motivi eccezionali qualora sopraggiungano esigenze improvvise, non prevedibili all'atto della richiesta

di permessi, esigenze che, peraltro, devono essere opportunamente documentate dal lavoratore.

Tuttavia si ritiene che l'emergenza sanitaria di questo momento possa rappresentare una motivazione valida ed eccezionale per fare tale modifica ma il lavoratore portatore di handicap grave non solo dovrà presentare apposita domanda ma, a parere di chi scrive, la modifica dei permessi dovrà essere effettuata adottando il criterio rilevabile dal seguente esempio, riportato nella citata circolare n. 133/2000:

Si supponga che un lavoratore, con orario giornaliero lavorativo di 8 ore per 5 giorni alla settimana, abbia già beneficiato, nel mese di marzo, di riposi orari per 20 ore (n.d.r.: perché magari ha già fruito di 2 ore di permesso giornaliero per 10 giorni lavorativi), e che successivamente documenti la necessità di utilizzare i giorni in luogo dei restanti permessi orari.

Le 20 ore fruite dovranno essere convertite in giorni, con eventuale arrotondamento all'unità inferiore se la frazione di giorno è pari o inferiore allo 0,50, ovvero all'unità superiore se la frazione supera lo 0,50. Nell'esempio, quindi, si ha: 20 ore / 8 = 2,50 gg. (e cioè 2 gg. arrotondati). Il lavoratore ha fruito di ore corrispondenti a 2 gg. e quindi può chiedere 1 giorno di permesso senza diritto ad ulteriori permessi orari nel mese

Poiché il suddetto esempio si riferisce ai 3 giorni di permesso mensile va da sé che nel caso di specie il disabile avrà diritto a 1 giorno a marzo + 3 giorni ad aprile, ex articolo 33, comma 3, legge n. 104/1992, + 12 giorni tra marzo e aprile, ex articolo 24, comma 1, D.L. n. 18/2020.

Infine, essendo dalla circolare Inps, n. 45/2020 confermata la possibilità di cumulare più permessi in capo allo stesso lavoratore, anche il lavoratore disabile che assiste altro soggetto disabile, potrà cumulare, per i mesi di marzo e aprile 2020, i permessi a lui complessivamente spettan-

ti con i giorni di permesso fruibili per l'assistenza all'altro familiare disabile.

... l'esenzione dal servizio

Ai sensi dell'art. 26 del D.L. Cura Italia, fino al 30 aprile 2020 ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n. 104/1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, D.L. 2 marzo 2020, n. 9.

Dal dettato letterale della norma a chi scrive sembra di capire che per i soggetti ivi identificati, e cioè:

- i portatori di handicap grave;
- i lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita;

il periodo di assenza prescritto dalle competenti autorità sanitarie - che logicamente è eventuale - va equiparato al ricovero ospedaliero.

Tuttavia nella già circolante del Ministero del lavoro n. 3/2020 non si fa per niente riferimento ad "assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie" per cui la stessa sembra ammettere la possibilità che i suddetti soggetti possano direttamente assentarsi dal lavoro fino al 30 aprile 2020 con l'equiparazione dell'assenza dal servizio al ricovero ospedaliero.

Questo ha portato molti soggetti portatori di handicap grave, immunodepressi, o con esiti da patologie oncologiche o che stanno svolgendo terapie salvavita a ritenere di potersi assentare dal lavoro fino al 30 aprile 2020 senza certificazione alcuna che prescriva periodi di assenza ma solo con una certificazione che attesti, per l'appunto:

- la disabilità grave;

- condizioni di rischio derivanti da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita. Si spera in un chiarimento in merito.

... lo smart working

Sempre il D.L. n. 18/2020, all'art. 39 stabilisce che, fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23, legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Inoltre, la stessa norma riconosce la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile ai sensi degli articoli da 18 a 23, legge 22 maggio 2017, n. 81, ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa.

Per quanto concerne la Pubblica Amministrazione, la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 3/2020 ha, in merito, sottolineato che, come già stabilito dalla direttiva 2/2020 del Ministero per la pubblica amministrazione, l'articolo 87, D.L. n. 18/2020, evidenzia che, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 ovvero fino ad una data antecedente stabilita con D.P.C.M., su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, "il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni" in modo tale da limitare la presenza di personale negli uffici ed a prescindere dagli accordi individuali già stipulati.

Nel caso in cui il lavoro agile non possa essere adottato, le amministrazioni devono utilizzare gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva.

Escluse anche queste possibilità, il personale potrà essere esentato dal servizio e, in questo caso il periodo di esenzione dal servizio costituirà servizio prestato a tutti gli effetti di legge e l'ammi-

nistrazione non corrisponderà l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista, o il buono pasto.

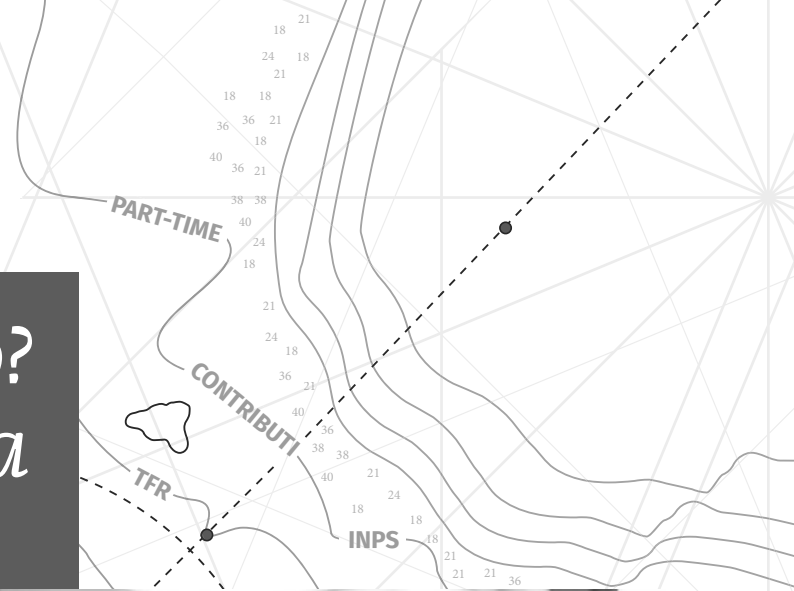
L'articolo 87 del D.L. Cura Italia condiziona, quindi, nel pubblico impiego l'esenzione dal servizio all'esaurimento di tutte le altre possibilità alternative (lavoro agile, attività indifferibili, ferie ed istituti simili) ed impone di motivare tale scelta.

Alla luce di ciò, tutti i dipendenti pubblici - disabili e non, se assistono disabili ed anche se non li assistono - la cui attività lavorativa non rientri tra quelle "smartizzabili" o che dichiarino, mediante autocertificazione, di non disporre degli strumenti informatici necessari alla creazione della "scrivania virtuale", possono essere motivatamente esentati dal servizio, previa relazione del

dirigente dell'ufficio da cui risultino le ragioni ostative al lavoro agile e l'impossibilità di ricorrere agli istituti contrattuali previsti per le assenze dal servizio.

Infine, si rappresenta che sul sito della Funzione pubblica, all'indirizzo <http://www.funzionepubblica.gov.it/lavoro-agile-e-covid-19/faq> vi è una Faq in cui viene chiarito che per ricorrere all'istituto dell'esenzione dal servizio previsto dall'articolo 87 del D.L. Cura Italia, ogni Pa, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, deve assumere determinazioni al riguardo, escludendo appesantimenti amministrativi e favorendo la celerità dell'autorizzazione, senza necessità di alcuna istanza da parte del dipendente.

Vertenze di lavoro? Ve.La. ti semplifica la navigazione.



Su tutti i dispositivi fissi e mobili

Determinare i crediti maturati, le differenze retributive, il TFR, le ferie non godute... Affidati a **Ve.La.**, il modulo specialistico di TuttoLavoro Suite, per avere, **per la prima volta online**, tutte le risposte sulle vertenze di lavoro.

A chi è rivolto:

- Ai consulenti del lavoro.
- Agli avvocati giuslavoristi.
- A sindacati, consulenti e chi desidera affrontare il tema.

Cosa ti offre:

- Un software gestionale per calcolare in automatico il competente.
- Una banca dati con le tabelle retributive storiche di 410 settori.



E in più un servizio di tele assistenza con un consulente sempre a tua disposizione.

Scopri di più su: vela.one.it

Salute e sicurezza

Smart working: accordo regionale per le imprese artigiane e per le Pmi del Veneto

Marco Lai - Docente a contratto di Diritto e sicurezza del lavoro presso l'Università di Firenze

Lavoro agile e coronavirus

Il lavoro agile, di cui alla legge n. 81/2017, ha assunto un particolare rilievo nell'attuale situazione di emergenza epidemiologica dovuta a Covid 19 (coronavirus).

Il D.P.C.M. 8 marzo 2020, tra le misure di contrasto e contenimento del coronavirus sull'intero territorio nazionale, consente che le aziende possano ricorrere al lavoro agile, per tutta la durata dello stato di emergenza (fino al 31 luglio 2020), anche in deroga agli accordi individuali istitutivi potendo peraltro assolvere gli obblighi informativi in via telematica, nel rispetto dei principi dettati dagli articoli da 18 a 23, della legge n. 81/2017 (art. 2, comma 1, lett. r).

Il Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto tra Governo e Parti sociali il 14 marzo 2020, riprendendo quanto disposto dal D.P.C.M. 11 marzo 2020, raccomanda l'utilizzo dello smart working "per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza" (punto 8).

Il D.L. 17 marzo 2020, n. 18, c.d. "Cura Italia", in particolare all'art. 87, comma 1 e 2, stabilisce che per il periodo dello stato di emergenza il lavoro agile costituisca "la modalità ordinaria" di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, potendo essere effettuato anche attraverso strumenti informatici nella

disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione (1).

Da ultimo, il D.L. 25 marzo 2020, n. 19, tra le ulteriori misure urgenti da adottare per evitare la diffusione del contagio, seppur per periodi predefiniti, non superiori a trenta giorni, fino al 31 luglio 2020, prevede la "predisposizione di modalità di lavoro agile, anche in deroga alla disciplina vigente" (art. 1, comma 2, lett. ff).

Si tratta dunque di una possibilità di deroga generalizzata e non più limitata, come in precedenza, agli accordi individuali e agli obblighi informativi. Una sorta di deroga in bianco, lasciata a da presupporre al datore di lavoro, che suscita forti perplessità, pur considerando la situazione di estrema emergenza.

In questa situazione di incertezza può pertanto tornare utile presentare la disciplina dell'Accordo in esame, pur stipulato precedentemente alla emergenza coronavirus.

Accordo regione Veneto sul lavoro agile per le imprese artigiane e le PMI

Di particolare interesse ed originalità è l'Accordo interconfederale regionale sul lavoro agile per le imprese artigiane e le Pmi del Veneto, sottoscritto da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani e Cgil-Cisl-Uil del Veneto, il 20 dicembre 2019.

Il lavoro agile si è finora diffuso nel nostro Paese, specie nelle aziende di medio-grande dimensione, sulla base prevalentemente di accordi collettivi aziendali. Quello in esame, a quanto risulta, è il

(1) D'altro lato, fino al 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili in condizioni di gravità o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona disabile in condizione di gravità, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile a condizione che tale modalità sia compatibile con le ca-

ratteristiche della prestazione. Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità di lavoro agile (art. 39).

primo accordo di livello regionale, volto a sviluppare lo smart working nelle piccole imprese.

L'Accordo peraltro dà seguito alle Linee guida elaborate da un Progetto di ricerca, finanziato dalla Regione Veneto (2), che ha visto il coinvolgimento delle parti sociali ed esperti.

Riconosciuto, da parte della Regione, il ruolo fondamentale delle parti sociali e della qualità delle relazioni sindacali allo sviluppo territoriale, anche nel favorire politiche di innovazione, il Progetto di ricerca evidenzia "come un intervento della contrattazione collettiva regionale sia utile e opportuno al fine non solo di promuovere questa nuova modalità organizzativa all'interno delle imprese artigiane e delle PMI del Veneto ma anche per definire in modo condiviso e uniforme quei profili di disciplina del nuovo istituto che la legge lascia indeterminati".

I contenuti dell'Accordo

Campo di applicazione

L'Accordo si applica ai dipendenti delle imprese artigiane nonché ai dipendenti delle piccole e medie imprese (anche non artigiane) iscritte ad una delle associazioni artigiane firmatarie (art. 1) (3). Presupposto necessario ai fini dell'applicazione dell'Accordo è il regolare versamento alla bilateralità artigiana veneta (art. 17, punto 2).

Si prevede peraltro la possibilità per la contrattazione regionale di categoria di integrare l'Accordo, adattandolo alla specificità del settore (art. 17, punto 3).

Gli obiettivi

Tra gli obiettivi del lavoro agile (art. 2) merita segnalare, quale tratto distintivo dell'Accordo, quello di "favorire l'attrattività delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese del Veneto nei confronti dei più giovani" (lett. b), con un'attenzione pertanto al ricambio generazionale in tale settore.

Definizione e modalità di attivazione

Il lavoro agile (o smart working) è definito come "una modalità volontaria" di esecuzione del rap-

porto di lavoro subordinato che consente, ai sensi della legge n. 81/2017, di svolgere la prestazione lavorativa anche al di fuori della sede aziendale, non comportando peraltro alcuna modifica del rapporto giuridico di lavoro (art. 3).

Oltre alla volontarietà d'altro lato si pone l'accento sulla flessibilità organizzativa di tale modalità di lavoro, adattabile a diverse soluzioni.

L'attivazione del lavoro agile presuppone la definizione di un accordo scritto tra lavoratore e datore di lavoro (che dovrà tener conto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva, qualora presente).

L'accordo dovrà specificare se l'utilizzo del lavoro agile abbia carattere non prevalente, potendo in tal caso avvenire solo per periodi di tempo predeterminati, con ricorrenza tendenzialmente periodica (ad esempio una volta alla settimana, otto volte al mese, venti volte l'anno), oppure prevalente rispetto alla prestazione lavorativa svolta presso la sede aziendale; ipotesi da ricollegare a specifiche esigenze personali del lavoratore (ad es. patologie oncologiche, necessità di assistenza e di cura).

La scelta di configurare il lavoro agile in un modo piuttosto che nell'altro dipenderà dagli obiettivi che le parti intendono perseguire. In ogni caso il datore di lavoro potrà, in caso di comprovate esigenze lavorative e/o produttive, concordare modifiche rispetto alla programmazione stabilita (art. 4).

Orario di lavoro

Con riguardo all'orario di lavoro, fermo restando il rispetto dei limiti di durata massima giornaliera e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, si propongono modalità di gestione differenziate.

L'accordo individuale dovrà in primo luogo prevedere la fascia oraria entro la quale la prestazione in modalità agile potrà essere svolta (ad esempio dalle 8 alle 20), lasciando il lavoratore libero di organizzarla all'interno della stessa, nel rispetto di eventuali fasce di reperibilità (ad es. dalle 10 alle 12; dalle 15 alle 17).

(2) Cfr. la ricerca, *Smart working un nuovo modo di lavorare anche nelle piccole imprese del Veneto*, presentata presso l'Università Ca' Foscari, Venezia Mestre, il 27 novembre 2019.

(3) L'efficacia dell'Accordo potrà altresì essere estesa ai dipendenti: delle associazioni artigiane stipulanti; delle associazioni artigiane che aderiscano direttamente, o per il tramite di

un'associazione provinciale, ad un'associazione regionale firmataria; di enti promossi, costituiti o partecipati dalle associazioni artigiane sopra menzionate, comprese le strutture della bilateralità artigiana veneta. Condizione imprescindibile per l'estensione dell'efficacia è l'invio di una lettera di adesione alla propria associazione regionale di riferimento (art. 17, punto 1).

In alternativa si potrà prevedere una correlazione tra orario della prestazione in modalità agile e orario svolto in azienda. In tal caso, a differenza dell'ipotesi precedente, troverà applicazione la disciplina dello straordinario, dei riposi e dei permessi.

Al lavoratore agile, nel periodo di riposo (da intendere a nostro avviso nel primo caso quello oltre la fascia oraria entro cui collocare la prestazione lavorativa; nel secondo oltre la durata massima, comprensiva di orario normale più straordinario) deve essere assicurata la disconnessione, da intendere come diritto a non utilizzare gli strumenti tecnologici usati per l'adempimento della prestazione lavorativa (art. 5).

Al riguardo è da osservare che tra le misure tecniche ed organizzative volte a garantire la disconnessione, di particolare utilità potrà risultare, tra l'altro, la predisposizione di sistemi di *alert* relativi al prossimo superamento dell'orario di lavoro. D'altro lato preferibile è, a nostro avviso, riferirsi ad un "diritto/dovere" alla disconnessione, dal momento che il periodo minimo di riposo, di necessario distacco dal lavoro si pone come obbligatorio anche per il lavoratore, a prescindere dalla sua volontà.

Luogo e attrezzature per lo svolgimento del lavoro

Di particolare rilievo è la scelta del luogo (luoghi) nel quale svolgere prestazioni di lavoro agile.

Anche se la legge prevede che lo smart working possa svolgersi "senza precisi vincoli di... luogo di lavoro", affidare alla completa autonomia del dipendente la scelta di dove lavorare potrebbe avere conseguenze significative, tra l'altro, in materia di salute e sicurezza del lavoro e di relativa copertura assicurativa. Trattandosi comunque di prestazione di lavoro subordinato, è da ritenere che la scelta dei luoghi nei quali svolgere il lavoro agile non sia rimessa alla discrezionalità del lavoratore, ma al contrario rientri nel potere organizzativo/direttivo del datore di lavoro. Pertanto i luoghi di lavoro devono essere quanto meno concordati. Se il datore di lavoro affida, invece, al lavoratore tale scelta, se ne assume la responsabilità, non potendo ritenersi esonerato in caso di infortunio o danni a terzi.

Al riguardo l'accordo in esame prevede una pluralità di opzioni: l'accordo individuale potrà indi-

viduare un elenco di luoghi ammessi allo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile ovvero indicare un elenco di luoghi vietati ovvero ancora indicare criteri di idoneità per l'individuazione del luogo esterno all'azienda. In ogni caso il luogo prescelto per lo svolgimento dell'attività in modalità smart deve risultare adeguato per un uso abituale del video-terminale (ben areato, ben illuminato), conforme alle norme di sicurezza, nonché idoneo a garantire la massima riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali.

Deve altresì garantire una connessione ad internet in grado di offrire standard di normale funzionalità e di sicurezza informatica delle dotazioni tecnologiche affidate o di proprietà del lavoratore. I costi di connessione, salvo che l'accordo individuale disponga diversamente, sono a carico del dipendente.

Possono essere previsti accessi per la verifica della conformità dei luoghi o in alternativa potrà essere richiesto al dipendente di fornire adeguata documentazione ovvero un'autocertificazione che attesti l'adeguatezza, la conformità e l'idoneità del luogo di lavoro e delle condizioni di lavoro (art. 6).

Sul punto è da osservare che la verifica preliminare dell'adeguatezza dei luoghi di lavoro in cui svolgere il lavoro agile, laddove diversi dall'abitazione del dipendente, sia più propriamente prerogativa del datore di lavoro, non ritenendosi a tal fine sufficiente l'autocertificazione del lavoratore.

A meno che l'accordo individuale non disponga diversamente, l'attrezzatura per svolgere lavoro agile è fornita dal datore di lavoro, che deve garantirne la conformità alla normativa di sicurezza. Qualora, invece, l'attrezzatura di lavoro sia di proprietà del dipendente, sarà quest'ultimo a dover assicurare il rispetto della disciplina vigente in materia.

In caso di eventuali malfunzionamenti delle attrezzature di lavoro il dipendente deve tempestivamente contattare l'azienda. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa da remoto in tempi ragionevoli, si dovranno concordare le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso il rientro presso la sede di lavoro. Il protrarsi del problema implicherà la sospensione dell'attività di lavoro agile fino alla sua risoluzione (art. 7).

Parità di trattamento e diritto all'apprendimento e alla formazione continua

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto, come previsto dall'art. 20, legge n. 81/2017, ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato (4) nei confronti dei lavoratori che svolgano le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda (art. 8, primo periodo) (5).

Il lavoro agile non comporta altresì alcuna ricaduta sull'inquadramento e sul livello retributivo del singolo lavoratore e sulle opportunità rispetto ai percorsi di carriera, iniziative formative e percorsi professionali (art. 8, secondo periodo).

È da osservare che tale previsione non assorbe comunque la necessità della frequenza di appositi percorsi formativi propedeutici all'attivazione dello smart working, di sensibilizzazione di lavoratori e quadri aziendali circa il corretto e limitato utilizzo degli strumenti tecnologici, come del resto previsto nella maggior parte delle esperienze realizzate.

Potere direttivo e disciplinare

Anche nella modalità di lavoro agile il lavoratore resta assoggettato al potere direttivo e di controllo e al conseguente potere disciplinare del datore di lavoro. Il comportamento del lavoratore continuerà infatti ad essere improntato ai normali principi di correttezza e buona fede, nonché di responsabilità e fiducia. Il lavoratore agile deve pertanto garantire l'impegno professionale e livelli qualitativi almeno equivalenti a quelli assicurati presso l'abituale sede di lavoro.

Al riguardo l'accordo in esame precisa la scarna disciplina di legge (art. 21, legge n. 81/2017), indicando, a titolo esemplificativo, alcune condotte disciplinarmente rilevanti, quali il reiterato mancato rispetto degli orari di lavoro o dei periodi di reperibilità o contattabilità; l'uso scorretto degli strumenti aziendali (ad esempio mancata cura delle dotazioni assegnate che ne causi il danneggiamento o la perdita).

(4) In attuazione di contratti collettivi sottoscritti da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ai sensi dell'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015.

(5) È da ritenere che laddove non vi siano in azienda lavoratori che effettuino le medesime mansioni del lavoratore agile, il riferimento possa essere ai lavoratori che svolgono "mansioni di pari livello e categoria legale", secondo la dizione contenuta, tra l'altro, nell'art. 3, D.Lgs. n. 81/2015.

In ogni caso è da ritenere che le sanzioni disciplinari applicabili dovranno ispirarsi al principio di proporzionalità, in base all'art. 2106 c.c., con conseguente aggiornamento del codice disciplinare disposto dalla contrattazione collettiva.

Durata e recesso

L'accordo sul lavoro agile può essere a termine o a tempo indeterminato. Si precisa opportunamente, rispetto alla disciplina di legge, come la scelta tra le due opzioni riguardi esclusivamente le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non si rifletta in alcun modo sul rapporto di lavoro sottostante. Nel caso in cui l'accordo di lavoro agile sia a termine si dovrà indicare la data di inizio e di fine.

Entrambe le parti potranno recedere dalla modalità di lavoro agile secondo i tempi di preavviso, qualora l'accordo sia a tempo indeterminato, previsti dalla legge (6).

Cessati gli effetti dell'accordo verranno ripristinate le originarie modalità di svolgimento della prestazione di lavoro (7).

Nell'ambito dell'accordo individuale di lavoro agile potranno essere definite la durata del preavviso e le motivazioni che possono legittimare il recesso (art. 10).

Salute e sicurezza

Con riguardo alla salute e sicurezza il datore di lavoro deve rispettare la vigente normativa in materia per quanto compatibile con le modalità di lavoro agile, essendo tenuto in particolare ad individuare i rischi e le conseguenti misure di prevenzione e protezione in sede di redazione del documento di valutazione dei rischi (Dvr). Peraltro anche l'informativa scritta sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro che il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore e al Rls/Rlst con cadenza almeno annuale, presuppone che si sia operata "a monte" una preliminare valutazione dei rischi, che, come noto, rappresenta il perno del-

(6) Trenta giorni quale termine ordinario e sessanta giorni in caso di lavoratori disabili.

(7) Qualche problema potrebbe tuttavia sussistere qualora il lavoratore sia stato assunto fin dall'inizio in modalità di lavoro agile; in tal caso infatti il venir meno della modalità inizialmente convenuta potrebbe ripercuotersi anche sul rapporto di lavoro sottostante.

l'intero sistema di prevenzione, con specifica indicazione delle misure adottate e da adottare (8).

Ruolo della bilateralità

Tra le parti di maggior interesse dell'Accordo è il ruolo della bilateralità artigiana nella promozione e diffusione del lavoro agile (art. 12).

Significativi sono gli incentivi economici assicurati dalla bilateralità per lo sviluppo del lavoro agile:

- è innanzitutto previsto un incentivo di 1.000,00 euro per ogni accordo individuale attivato di lavoro agile, a condizione che la sperimentazione abbia una durata minima di 12 mesi e l'impresa sia regolarmente iscritta ad Ebav;
- si riconosce inoltre alle imprese un contributo del 50% per le spese sostenute per attività di consulenza, ricerca, preparazione e sviluppo di nuovi progetti nonché per le eventuali consulenze specialistiche;
- un contributo pari al 60-80% delle spese ammissibili potrà poi essere applicato anche per l'attività convegnistica promossa dalle Federazioni regionali delle Oo.Aa. socie di Ebav per l'informazione e la sensibilizzazione del lavoro agile;
- il contributo previsto per le spese sostenute per la formazione collettiva potrà altresì essere utilizzato anche per la formazione propedeutica all'attivazione di progetti di sperimentazione del lavoro agile.
- di particolare rilievo il sostegno in materia di salute e sicurezza, stabilendosi che il servizio dell'Ente bilaterale artigiano Veneto (A76) possa essere utilizzato anche ai fini dell'aggiornamento del Dvr propedeutico all'attivazione di progetti di sperimentazione del lavoro agile (auspicando l'unificazione in un unico servizio delle diverse

prestazioni rivolte all'aggiornamento del Dvr, con specifica consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale - Rlst - nelle diverse ipotesi individuate dagli accordi interconfederali (alternanza, apprendistato duale e lavoro agile).

Coworking

L'accordo richiama anche il coworking, quale nuovo modo di lavorare che prevede la condivisione dell'ambiente di lavoro tra più persone, anche appartenenti ad organizzazioni diverse. Tale modalità è da valorizzare soprattutto nelle ipotesi in cui l'accordo individuale preveda una prevalenza dell'attività svolta in modalità di lavoro agile, al fine di evitare il rischio di isolamento del lavoratore.

Al riguardo, in sede di monitoraggio, ci si riserva di valutare l'opportunità di prevedere specifiche forme di sostegno per l'iscrizione/accesso ai luoghi di coworking.

Si combina dunque opportunamente coworking e lavoro agile. Al riguardo si potrebbero tra l'altro predisporre spazi attrezzati di coworking presso le sedi degli enti bilaterali dell'artigianato veneto o delle parti sociali firmatarie, in modo da creare un più diretto legame con imprese e lavoratori.

È previsto un monitoraggio semestrale sull'applicazione dell'Accordo, anche tramite la comunicazione ad Ebav, da parte delle imprese, di uno schema concernente le caratteristiche degli accordi di lavoro agile attivati.

In conclusione si tratta di un sistema di bilateralità evoluta volta ad accompagnare le imprese nei processi di ammodernamento, in un quadro di sviluppo delle relazioni e delle condizioni di lavoro.

(8) D'altro lato anche "il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della

prestazione all'esterno dei locali aziendali" (art. 22, comma 2, legge n. 81/2017).

Prime indicazioni

Comparto agricolo e provvedimenti per Covid-19

Giulio D'Imperio

Il comparto agricolo è stato, se non il più agevolato, sicuramente uno di quelli che ha avuto maggior attenzione da parte del legislatore per tentare di ridurre al minimo gli effetti causati dal Covid-19. Diversi sono i provvedimenti di interesse dei lavoratori e delle aziende agricole per tentare di fornire un aiuto a seguito degli effetti della mancanza di occupazione dovuta all'attuale emergenza socio-sanitaria.

Tali provvedimenti racchiusi nel D.L. n. 18 del 17 marzo 2020, hanno avuto immediati chiarimenti da parte dell'Inps che ha di fatto fornito importanti indicazioni operative con circolari e messaggi.

In definitiva le misure messe in atto per il comparto agricolo sono le seguenti:

- cassa integrazione speciale;
- cassa integrazione ordinaria per cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che svolgono attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri;
- estensione della cassa integrazione in deroga anche ai lavoratori agricoli;
- indennità per i lavoratori del comparto agricolo;
- proroga per presentare la domanda di disoccupazione agricola;
- estensione del grado di parentela per le prestazioni gratuite

Cassa integrazione speciale

L'ultima in ordine di tempo ad essere stata oggetto di chiarimenti da parte dell'Inps con la circolare n. 47 del 28 marzo 2020 è stata la misura riguardante la cassa integrazione speciale. I lavoratori agricoli che possono beneficiare di tale opportunità sono quelli dipendenti delle seguenti realtà:

- aziende che svolgono, in forma singola o associata, attività agricola;

- amministrazioni pubbliche che gestiscono aziende agricole, oppure eseguono lavori di forestazione. Per tali realtà sono interessati soltanto gli operai che hanno un contratto di diritto privato;

- imprese appaltatrici o concessionarie di lavori di forestazione;

- consorzi di irrigazione di miglioramento fondiario;

- consorzi di bonifica;

- consorzi di sistemazione montana e rimboschimento riguardanti attività di manutenzione degli impianti irrigui, di scolo e somministrazione delle acque ad uso irriguo o per lavori di forestazione;

- imprese che si occupano della cura e protezione della fauna selvatica e dell'esercizio controllato della caccia (guardiacaccia e guardiapescia);

- imprese che si occupano della raccolta dei prodotti agricoli. In questo caso il beneficio è strettamente limitato al personale addetto alla raccolta;

- imprese che si occupano di attività relativa all'acquacoltura, purché i redditi derivanti da tale attività risultino prevalenti rispetto a quelli di altre attività economiche non agricole svolte dallo stesso soggetto.

L'istituto previdenziale ha precisato che non possono beneficiare di tale misura, in quanto si applica la disciplina delle integrazioni salariali riferite al settore industria, i dipendenti a tempo indeterminato delle seguenti realtà:

- cooperative e loro consorzi che svolgono attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione dei prodotti agricoli e zootecnici ricavati dallo svolgimento della propria attività o da quella dei soci;

- cooperative e loro consorzi che si occupano di coltivazione, silvicoltura od allevamento di animali.

I beneficiari della cassa integrazione speciale sono gli operai, gli impiegati, i quadri assunti a tempo indeterminato, gli apprendisti che abbiano svolto almeno 181 giornate di lavoro presso la medesima azienda e i soci di cooperativa che hanno optato per un rapporto di lavoro dipendente inseriti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli, che prevedono di lavorare per tale realtà almeno 181 giornate annue retribuite.

L'Inps ha tenuto a precisare che la cassa integrazione speciale durante il periodo emergenziale che stiamo vivendo deve essere considerata come Cisoa dovuta a causa di intemperie stagionali o per "altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori". L'azienda agricola interessata ad utilizzare per i propri dipendenti la cassa integrazione speciale dovrà presentare l'istanza, entro il quarto mese solo telematicamente utilizzando il quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione dell'attività lavorativa, indicando come causale "COVID-19-CISOA".

Spetterà alla Commissione provinciale dell'Inps decidere se all'azienda agricola richiedente è possibile concedere o meno il beneficio. Il parere dovrà essere formalizzato dal Direttore di sede dell'Inps a chi ha presentato l'istanza, sempre telematicamente, entro 20 giorni dalla data in cui sono state inviate le domande. Qualora l'azienda, trascorsi i venti giorni stabiliti, non dovesse ricevere alcuna comunicazione si riterrà che il parere sia favorevole.

All'Inps spetterà soltanto il compito di verificare che non sia stato superato il limite dei 90 giorni di fruizione delle Cisoa nell'anno.

Infine l'Inps ha precisato nella circolare n. 47/2020 che nel caso in cui l'azienda agricola ha terminato il numero di giornate annue previste per la cassa integrazione riconosciuta con altre causali, potrà presentare domanda per la cassa integrazione in deroga.

Cassa integrazione in deroga

Tra i beneficiari della cassa integrazione in deroga, disciplinata dall'articolo 22, D.L. n. 18/2020, di interesse del comparto agricolo ci sono anche i datori di lavoro agricolo oltre a quelli del terzo settore in cui rientrano tutti coloro che svolgono attività di agricoltura sociale. In occasione del periodo di Coronavirus il legislatore ha delegato

le Regioni e le Province autonome a riconoscere anche ai lavoratori agricoli un trattamento di cassa integrazione in deroga.

In ottica di semplificazione e di snellimento delle procedure è stato previsto per le realtà interessate da tale beneficio che hanno fino a cinque dipendenti in organico di essere esonerate dalla stipula dell'accordo sindacale, che, invece, rimane un obbligo per tutte le aziende con un numero di dipendenti superiore a cinque. In quest'ultimo caso, considerando le misure restrittive previste, gli accordi sindacali dovranno essere stipulati solo telematicamente con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Ulteriori misure che mirano a snellire la procedura per la richiesta della cassa integrazione in deroga, che l'Inps ha specificato con l'Allegato 1 del messaggio n. 1287/2020, prevedono che non si debba tener conto:

- del requisito dell'anzianità di effettivo lavoro;
- del contributo addizionale;
- della riduzione percentuale della relativa misura nel caso di proroga del trattamento di cassa integrazione in deroga.

Il beneficio della cassa integrazione non potrà durare oltre le nove settimane, e ai lavoratori interessati verrà riconosciuta una contribuzione figurativa oltre ai relativi oneri accessori. Il trattamento di cassa integrazione in deroga erogato ai lavoratori agricoli deve essere equiparato al lavoro utile al calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola, per le sole ore di riduzione o sospensione dell'attività.

Spetterà alle regioni e alle province autonome provvedere all'istruttoria delle pratiche, così come disposto sia nell'Allegato 1 del messaggio Inps n. 1287/2020 che dalla circolare Inps n. 47/2020, rispettando l'ordine cronologico di arrivo delle istanze. Successivamente le Regioni e le province autonome dovranno inviare telematicamente all'Inps la lista dei beneficiari insieme al decreto emanato, attraverso il Sistema informativo dei percettori (Sip) utilizzando il "Flusso B". Spetterà all'Inps provvedere direttamente al pagamento dell'importo dovuto al lavoratore; mentre al datore di lavoro è richiesto di inviare all'istituto il modello "SR41".

Infine dopo che l'Inps ha proceduto al monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa, nel momento in cui si raggiunge tale limite, pari ad euro

3.293.200, le regioni non potranno più emettere provvedimenti concessori.

Cassa integrazione ordinaria

Per quanto attiene le aziende del comparto agricolo la cassa integrazione ordinaria potrà essere presentata soltanto per i lavoratori di cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che svolgono attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli.

Considerando l'urgenza con cui le misure di sostegno al reddito devono essere operative sono state previste diverse deroghe alla normativa di riferimento, con cui si tende a snellire l'iter procedurale, oltre ad alcune novità.

Alle aziende non viene più richiesto di:

- fornire alcuna prova riguardo la transitorietà dell'evento e la ripresa dell'attività lavorativa;
- dimostrare la sussistenza del requisito di non imputabilità dell'evento all'imprenditore e ai lavoratori;
- redigere e presentare alcuna relazione tecnica da allegare alla domanda, ma dovranno presentare solo un elenco dei lavoratori.

Inoltre sono state introdotte le seguenti novità:

- non è dovuto il contributo addizionale;
- non deve essere considerato il limite delle 52 settimane nel biennio mobile;
- non deve essere considerato il limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile;
- limite di 1/3 delle ore lavorabili;
- i periodi autorizzati sono neutralizzati qualora dovessero esserci nuove richieste;
- non è necessario che i lavoratori risultino essere in possesso dell'anzianità di 90 giorni di lavoro effettivo, purché risultino essere dipendenti dell'azienda che presenta la domanda alla data del 23 febbraio 2020.

La domanda per ottenere la cassa integrazione ordinaria deve essere presentata entro il quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, riferita ad un arco temporale compreso tra il 23 febbraio e il 31 agosto 2020, utilizzando come causale "COVID-19 nazionale". La durata massima prevista per beneficiare di tale opportunità è di nove settimane.

È stato chiarito dall'Allegato 1 del messaggio Inps n. 1287/2020 che anche se un'azienda ha già presentato precedentemente una domanda,

oppure ne ha in corso una, per ottenere un beneficio identificato con una causale differente da "Emergenza COVID-19 nazionale", potrà presentare comunque la domanda per la cassa integrazione ordinaria con questa causale. Al verificarsi di tale situazione l'Inps riterrà prevalente la domanda con la causale "Emergenza COVID-19 nazionale" sulla precedente autorizzazione o sulla domanda non ancora evasa, che verrà annullata d'ufficio.

Considerando la finalità prevista da tali provvedimenti, tesi ad aiutare quanto più possibili aziende e lavoratori, l'Inps con la circolare n. 47/2020 ha previsto solo per aziende agricole ubicate nei territori indicati nell'Allegato 1, D.P.C.M. 1° marzo 2020 e per quelle collocate al di fuori di tali territori, ma che hanno in organico lavoratori residenti o domiciliati in tali territorio la possibilità di richiedere sia l'assegno ordinario per 13 settimane (Causale "Emergenza COVID-19 D.L. 9/2020") che l'integrazione salariale ordinaria per 9 settimane (Causale "COVID-19 nazionale"). Qualora i periodi delle due domande risultino coincidenti è necessario che i lavoratori interessati siano differenti, altrimenti i lavoratori beneficiari potranno essere gli stessi. Infine l'Inps ha precisato che se entrambe le domande sono presentate da aziende non rientranti nel campo di applicazione del D.L. n. 9/2020, le stesse domande verranno convertite d'ufficio in domande con causale "COVID-19 nazionale", a condizione che il periodo per le quali si richiedono parta dal 23 febbraio 2020 o da un periodo successivo e per una durata complessiva di 9 settimane.

Indennità per i lavoratori agricoli

Una novità assoluta per i lavoratori del comparto agricolo è la possibilità di ottenere l'indennità ad essi riservata, disciplinata dall'articolo 30, D.L. n. 18/2020, per la quale è stato stanziato un importo di euro 330.000.000 per l'anno 2020. Per la copertura di tale importo è prevista un'emissione di titoli di stato così come previsto dall'articolo 126, D.L. n. 18/2020. Una volta raggiunto il limite di spesa previsto non verranno adottati ulteriori provvedimenti concessori, per cui ulteriori domande non verranno considerate.

I lavoratori interessati da tale opportunità sono sia gli operai agricoli a tempo determinato che gli iscritti negli elenchi annuali, non titolari di pensione, che nell'anno 2019 hanno svolto mini-

mo 50 giornate di lavoro agricolo. L'importo che ciascun lavoratore potrà ottenere, avendone i requisiti, è pari ad euro 600,00 una tantum e tale importo non concorre alla formazione del reddito, ai sensi del D.P.R. n. 917/1986. È stato stabilito dall'articolo 31, D.L. n. 31/2020 che tale indennità non può essere cumulata con il reddito di cittadinanza e né con ulteriori indennità una tantum, né sono stati posti dei limiti ai lavoratori che possono richiedere il beneficio se non quello di aver svolto almeno 50 giornate di lavoro agricolo. A questo diventa opportuno effettuare alcune considerazioni. La prima riguarda le modalità con cui sono state svolte le giornate lavorate. A tal proposito non è giunto ad oggi alcun chiarimento per cui nelle 50 giornate di lavoro agricolo svolte dovranno essere comprese sia le giornate lavorate attraverso le prestazioni occasionali, sia quelle effettuate tramite una agenzia di somministrazione.

Altra riflessione è quella di non aver posto alcuna limitazione di carattere soggettivo sul lavoratore, ad esempio quella di risiedere nel territorio italiano in questo momento. Pertanto la richiesta del beneficio potrà essere inoltrata anche da chi sta da tempo lavorando in uno stato estero e non è più in Italia. Un altro esempio è quello di non aver previsto che tale beneficio non potrà essere richiesto da chi, dopo aver svolto 50 giornate di lavoro agricolo nel 2019, sta attualmente lavorando presso un'azienda di un altro settore, magari con un contratto a tempo indeterminato. L'unico requisito richiesto è di aver lavorato per almeno 50 giornate come operaio agricolo.

Prorogata la domanda di disoccupazione agricola

Un ulteriore provvedimento, considerando l'attuale momento, è quello relativo allo slittamento della scadenza utile alla presentazione della domanda di disoccupazione agricola dal 31 marzo al 1° giugno 2020, dall'articolo 32, D.L. n. 18/2020.

Tale slittamento, ribadito dal messaggio Inps n. 1286 del 20 marzo 2020, riguarda le domande non ancora presentate.

Ricordiamo che possono presentare domanda di disoccupazione agricola:

- gli operai agricoli a tempo determinato;

- gli operai agricoli a tempo indeterminato che non lavorano tutto l'anno;

- i piccoli coloni e i partecipanti familiari;

- i piccoli coltivatori diretti che integrano fino a 51 le giornate di iscrizione negli elenchi nominativi attraverso versamenti volontari.

Per poter presentare domanda occorre trovarsi nelle seguenti condizioni:

- essere iscritto negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli dipendenti per l'anno a cui si riferisce la domanda presentata;

- avere almeno due anni di anzianità nell'assicurazione contro la disoccupazione involontaria;

- avere almeno 102 contributi giornalieri nel biennio costituito dall'anno a cui si riferisce l'indennità di disoccupazione e dall'anno precedente.

Estensione grado di parentela per prestazioni gratuite

Per provare a ridurre i costi riferiti al personale da impiegare in campagna il legislatore, solo per il periodo emergenziale del COVID-19 ha esteso la possibilità delle prestazioni gratuite svolte da parenti, disciplinata dall'articolo 74 del Decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, dal quarto al sesto grado di parentela attraverso l'articolo 105, D.L. n. 18/2020.

La prestazione gratuita dei parenti nel comparto agricolo deve essere svolta in modo occasionale oppure in modo ricorrente soltanto per un breve periodo di tempo a titolo di aiuto, mutuo aiuto obbligazione morale. In base a quanto chiarito dalla circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 37 del 10 giugno 2013 la prestazione gratuita tra parenti può essere svolta in modo particolare da chi è già pensionato oppure da chi svolge una prestazione lavorativa a tempo pieno presso un altro datore di lavoro. Questa prestazione gratuita non deve essere inquadrata una prestazione lavorativa né deve essere prevista alcuna iscrizione nella gestione assicurativa di competenza.

Permessi e congedi per i lavoratori agricoli

Iniziando ad esaminare i permessi emerge dalla lettura del D.L. n. 18/2020 la possibilità, anche per l'operario agricolo a tempo determinato, di beneficiare dell'aumento di ulteriori complessivi

12 giorni dei permessi ex articolo 33, c. 3, legge n. 104/1992 per assistere disabili gravi per i mesi di marzo e aprile 2020 che, aggiunti a quelli già previsti per legge, diventano complessivamente 18. Tali permessi, così come chiarito dalla circolare Inps n. 45 del 25 marzo 2020, potranno essere usufruiti dall'avente diritto liberamente senza vincoli di sorta, per esempio utilizzandoli tutti in un unico mese.

È stato anche definito che nel caso una persona sia autorizzata ad assistere due disabili i giorni previsti si raddoppiano e diventano 36.

Occorre ricordare che un operaio agricolo a tempo determinato per beneficiare dei permessi per assistere familiari disabili gravi deve essere stato assunto con un contratto stagionale di almeno un mese e l'attività lavorativa deve essere articolata su 6 giorni alla settimana o 5 giorni se il datore ha deciso di effettuare la settimana corta.

È bene precisare che agli operai agricoli a tempo determinato non verranno riconosciuti i giorni di permesso per le frazioni di mese se hanno lavorato solo alcuni giorni.

La circolare Inps n. 45/2020 ha chiarito che i lavoratori agricoli a cui l'Inps paga direttamente l'indennità prevista, anche se in possesso dell'apposita autorizzazione devono presentare una nuova domanda riferita ai mesi di marzo e aprile 2020. Il lavoratore è tenuto ad allegare alla domanda anche il modello HAND AGR per ognuno dei mesi per i quali intenderà beneficiare dei permessi.

Per quanto concerne i congedi, il legislatore all'articolo 23, commi 1 e 5, D.L. n. 18/2020 afferma che anche i lavoratori agricoli possono beneficiare dei congedi previsti a seguito della chiu-

sura sia dei servizi educativi per l'infanzia che delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado. È possibile beneficiare di questa opportunità dal 5 marzo 2020 per un periodo non superiore a 15 giorni complessivi, sia in modo continuativo che frazionato, per figli di età non superiore a 12 anni, per i figli disabili il limite di età viene meno. L'Inps con la circolare n. 45/2020 ha fornito indicazioni per compilare il DMAG nel flusso <PosAGri> del flusso UniE-mens:

- nell'elemento <CodiceRetribuzione> occorrerà indicare il codice "1" che significa "congedo parentale di cui all'articolo 23, comma 1, D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 per i figli di età non superiore a dodici anni";

- nell'elemento <CodiceRetribuzione> occorrerà indicare il codice "2" che significa "congedo parentale di cui all'art. 23, comma 5, D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 - figli con disabilità in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 4, comma 1, legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado od ospitati in centri diurni a carattere assistenziale".

Inoltre nel DMAG, a differenza del PosAgri, i nuovi codici "1" e "2" devono essere valorizzati nel campo TIPORETRIBUZIONE.

Nel caso in cui l'astensione dal lavoro avvenga perché il genitore deve assistere i figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, il comma 6 dell'articolo 23, D.L. n. 18/2020, afferma che tali periodi di astensione non devono essere riportati nel flusso DMAG/PosAgri, poiché non è prevista alcuna indennità né il riconoscimento della contribuzione figurativa.

Corte di Cassazione

Società in accomandita semplice: inquadramento lavorativo dei soci

Alessia La Mendola

In tema di qualificazione delle prestazioni lavorative svolte da un socio accomandante con mansioni direttive nell'ambito di una società in accomandita semplice, una particolare rilevanza assume la sentenza della Corte di Cassazione n. 1396/2020, ove i giudici di legittimità asseriscono che “con riguardo alle società di persone, è configurabile un rapporto di lavoro subordinato tra la società e uno dei soci sempreché la prestazione del socio non integri un conferimento previsto dal contratto sociale e l'attività lavorativa sia prestata sotto il controllo gerarchico di un altro socio munito di poteri di supremazia. Infatti il compimento di atti di gestione o la partecipazione alle scelte più o meno importanti per la vita della società non sono, in linea di principio, incompatibili con la suddetta configurabilità, sicché, anche quando essi ricorrano, è comunque necessario verificare la sussistenza delle suddette due condizioni. Tuttavia, nel caso in esame, nulla deduce la ricorrente-farmacista circa la sussistenza della etero-direzione, intesa come assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Ed, al contrario, è emerso in maniera incontrovertibile che la farmacia era gestita in assoluta autonomia dall'attrice ed erano totalmente carenti i requisiti presuntivi della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato. Per tal ragione gli incarichi di direzione conferiti alla farmacista si inquadrano nell'ambito delle collaborazioni coordinate e continuative rese dai soci d'opera”.

Prima di riassumere la vicenda sottesa alla summenzionata decisione, e richiamare le motivazioni dei giudici di legittimità nella sentenza n. 1396/2020, occorre analizzare la posizione civili-

stica e previdenziale del socio accomandante nella società in accomandita semplice, la disciplina del rapporto di lavoro, nonché gli orientamenti giurisprudenziali in materia.

Il rapporto di lavoro del socio accomandante nelle Sas

La figura del socio accomandante delle società in accomandita semplice è disciplinata dall'art. 2317 c.c., secondo cui, nelle società in accomandita semplice, in deroga al principio della responsabilità illimitata e solidale di tutti i soci delle società di persone *ex art. 2267 c.c.*, sussiste una categoria di soci, gli accomandanti, i quali non rispondono personalmente delle obbligazioni sociali, rimanendo responsabili nei confronti dei terzi solo, ai sensi dell'art. 2320 c.c., per il compimento di atti di amministrazione e per la trattazione e la conclusione di affari in nome della società (1).

Dunque i soci accomandanti rispondono limitatamente al conferimento societario; mentre i soci accomandatari rispondono anche con il proprio patrimonio personale, con la conseguenza che la responsabilità degli accomandatari è senza limiti. Tuttavia i diritti che spettano alle due categorie sono diversi. Infatti, se agli accomandanti è concesso il vantaggio della responsabilità limitata, essi non possono intromettersi nell'amministrazione della società, la quale compete esclusivamente agli accomandatari.

Gli accomandanti, quindi, si limitano a finanziare la compagine sociale e a godere degli utili in base a quanto hanno versato.

(1) Conforti C., *Le società di persone: amministrazione e controlli*, Milano, 2009.

In riferimento all'amministrazione della Sas è prerogativa esclusiva dei soci accomandatari in forma disgiunta. Tuttavia ciascun amministratore può sollevare opposizione con potere di veto, coinvolgendo nella decisione tutti gli altri accomandatari, i quali decideranno sulla base delle maggioranze determinate ai fini della partecipazione agli utili.

Per quanto concerne i soci accomandanti, in teoria essi non possono amministrare la società di loro iniziativa per rispetto del divieto di immistione in quanto essi *“non possono compiere atti di amministrazione, né trattare o concludere affari in nome della società”* (art. 2320 c.c.). *“Tuttavia, se gli amministratori conferiscono una procura speciale per un singolo affare, il socio accomandante avrà il potere di trattare e operare per conto della società (ma solo con riguardo all'affare specifico indicato nella procura). Inoltre, gli accomandanti “possono prestare la loro opera sotto la direzione degli amministratori e, se l'atto costitutivo lo consente, dare autorizzazioni e pareri per determinate operazioni e compiere atti di ispezione e di sorveglianza”.*

Pertanto i soci accomandanti possono compiere atti di gestione:

- 1) su delega degli accomandatari con procura speciale;
- 2) oppure sotto la direzione degli stessi.

In ogni caso, ogni socio accomandante ha il diritto di:

- 1) ricevere la comunicazione annuale del bilancio e del conto dei profitti e delle perdite;
- 2) controllare l'esattezza di tali certificazioni, consultando libri e tutta la documentazione della società.

Nell'ipotesi in cui il socio accomandante viola il divieto di immistione:

- 1) perde il beneficio della responsabilità limitata, con la conseguenza che diventerà responsabile in modo illimitato e solidale nei confronti dei creditori della società;
- 2) può essere escluso dalla società.

Nella ragione sociale della Sas deve essere presente il nome di almeno un socio accomandatario, oltre all'indicazione di “società in accoman-

dita semplice” al fine di tutelare l'affidamento dei terzi estranei alla compagine.

Infatti chi entra in affari con la società deve poter conoscere i soggetti che risponderanno illimitatamente degli obblighi contratti dalla stessa.

È dunque vietato inserire il nome di un socio accomandante nella ragione sociale. In caso contrario, quest'ultimo sarà tenuto a rispondere illimitatamente e solidalmente dei debiti sociali.

Tuttavia il socio non diventa accomandatario, ovvero amministratore o rappresentante della Sas, potendo solo rivalersi sugli accomandatari per quanto versato al terzo oltre i limiti della propria quota.

In riferimento al trasferimento delle quote sociali il regime è diverso fra accomandanti ed accomandatari. Infatti:

1) per gli accomandanti, il trasferimento della quota deve essere sottoposto al consenso della maggioranza degli altri soci, calcolata in ragione delle rispettive quote;

2) per gli accomandatari invece, occorre il consenso unanime di tutti i soci, comportando tale cambiamento una modifica dell'atto costitutivo della società (2).

Da un punto di vista lavoristico la posizione del socio accomandante assume rilevanza se svolge un'attività lavorativa nell'ambito del processo produttivo aziendale, essendo *regulariter* preclusa a detto socio qualsiasi ingerenza nell'amministrazione della società, di esclusiva competenza dei soli soci accomandatari.

La partecipazione lavorativa del socio accomandante nel contesto aziendale può essere effettuata con tutte le tipologie di rapporto di lavoro previste dall'ordinamento, ossia subordinato, autonomo, parasubordinato, libero professionale, proprio per la netta distinzione dai soci accomandatari (3).

Al socio accomandante può essere riconosciuta la veste di lavoratore subordinato, a condizione che l'attività medesima non rientri, neanche in parte, nel conferimento previsto dal contratto societario.

Per tali soci, infatti, l'attività sociale si limita solo alla quota di partecipazione e il rapporto di lavoro si inquadra nell'ambito del lavoro subordi-

(2) Carbonara E., *Sas differenze fra soci accomandanti e soci accomandatari*, in *Informazione fiscale*, 13 dicembre 2016.

(3) Fierri S., *Soci accomandanti: il lavoro aziendale ed ispe-*

zioni in materia di lavoro, in *Lavoro e previdenza*, 31 luglio 2016.

nato, non dovendo contravvenire al divieto di compiere atti di amministrazione e di far comparire il loro nome nella ragione sociale.

Infatti in tale ipotesi essi risponderebbero illimitatamente e solidalmente verso terzi, e si troverebbero nella posizione di incompatibilità con quella dei lavoratori dipendenti, considerato che sussisterebbe una mancanza di subordinazione da parte di organi superiori.

Due fondamentali regole vigono nel rapporto di lavoro del socio accomandante.

In primo luogo non si può legittimamente instaurare un rapporto di lavoro dipendente qualora l'accomandante risulti titolare della maggioranza del capitale sociale, risultando un "socio egemone".

In secondo luogo, nell'ipotesi in cui l'accomandante sia un parente o un affine di uno o più soci accomandatari, al fine di stabilire la legittimità dell'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato tra persone legate da vincoli di parentela e affinità, secondo lo schema classico delineato dall'art. 2094 c.c., incombe sulla parte che sostiene l'esistenza nel rapporto di lavoro del requisito della subordinazione dimostrare che l'attività lavorativa non è finalizzata a soddisfare le normali esigenze della vita familiare, ma viene svolta nel più vasto ambito dell'esercizio di una impresa (4).

Infatti nel caso di rapporti di lavoro tra familiari, instaurati nell'ambito delle imprese individuali, o di società di persone, per attività non rientranti nell'ambito delle imprese ex art. 2082 codice civile, se i congiunti sono conviventi, il rapporto di lavoro si presume gratuito, e, quindi, escluso dall'obbligo assicurativo.

Pertanto le parti devono fornire prove "rigorose", ossia non solo formali, ma convincenti nel loro complesso, dell'onerosità del rapporto stesso e della sua natura subordinata.

E nel caso di esercizio dell'attività imprenditoriale in regime di piccola impresa di cui all'art. 2083 c.c., svolta in forma di società in nome collettivo o in accomandita semplice, il lavoro dei congiunti viene inquadrato nell'ambito dell'impresa familiare, salvo la prova a carico del socio

accomandante nell'ipotesi di s.a.s. circa la sussistenza delle condizioni per la convalida di un rapporto di lavoro subordinato, da dimostrare caso per caso (5).

Gli orientamenti giurisprudenziali

In tema di rapporto di lavoro dei soci accomandanti nelle Sas si presenta un variegato panorama giurisprudenziale.

In primis si consideri la sentenza della Corte di Cassazione n. 1250/2016, secondo cui "l'accomandante non può essere condannato al pagamento delle differenze retributive dovute al dipendente della Sas se non ha svolto attività gestoria della società. Il socio accomandante assume responsabilità illimitata per le obbligazioni sociali solo ove contravvenga al divieto di compiere atti di amministrazione, intesi quali atti di gestione aventi influenza decisiva o almeno rilevante sull'amministrazione della società, non già di atti di mero ordine o esecutivi, o di trattare o concludere affari in nome della società. È pertanto necessario procedere alla accurata disamina della natura dell'attività espletata, con riferimento al parametro della attinenza della stessa in termini di decisività, alla amministrazione della società ed alla idoneità ad esprimere i propri effetti all'interno o a riflettersi anche all'esterno della compagine sociale" (6).

In secundis di particolare importanza è la sentenza della Corte di Cassazione 4 ottobre 2019, n. 24901, ove i giudici di legittimità hanno statuito che "un socio accomandatario è inquadrato come lavoratore dipendente nell'ipotesi in cui vengano ravvisati in giudizio dati probatori dai quali emergano gli elementi della eterodirezione, dell'inserimento nella struttura organizzativa aziendale, dell'osservanza di un orario di lavoro, dell'obbligo di giustificare le assenze, della sottoposizione allo jus variandi della parte datoriale, e gli elementi qualificativi in termini di subordinazione del rapporto lavorativo inter partes, accertando i conseguenziali effetti derivati".

In tertis degna di menzione è la sentenza della Corte di Cassazione n. 13468/2010, in base alla quale "per gli atti di gestione esterna il socio ac-

(4) Palladini G., *La prestazione d'opera nelle società*, Venezia, 2011.

(5) Lodi L., *La posizione civilistico previdenziale dei soci nelle società in accomandita semplice* in AnfPescara, 16 novembre 2015.

(6) AA.VV., *Sas quando è da escludere l'attività gestoria del dipendente* in *Quotidiano IPSOA*, 1° giugno 2016; Concas A., *Società in accomandita semplice fra le categorie dei soci vantaggi e svantaggi*, in *Diritto e diritti*, 19 novembre 2018.

comandante può persino trattare o concludere affari in nome della società, purché sia munito di un'apposita procura speciale per singoli affari. Invero, il socio accomandante può altresì prestare la propria opera, manuale o intellettuale, all'interno della società, purché tale sua attività sia svolta sotto la direzione dei soci accomandatari e, perciò, solo in posizione subordinata. Il divieto di cui all'art. 2320, c. 1, c.c. applica il principio di tipicità posto dall'art. 2249 c.c., mirando ad impedire che la società in accomandita semplice perda i suoi connotati essenziali, primo tra i quali la conferibilità soltanto ai soci accomandatari dell'amministrazione della società (art. 2318 c.c., comma 2), presupposto e, al medesimo tempo, effetto della loro responsabilità solidale ed illimitata per le obbligazioni sociali (art. 2313 c.c., comma 1 (cfr. Cass. civ., n. 2854/1998)). Pertanto tale divieto è posto a tutela dell'interesse dei terzi che facciano affidamento sulla responsabilità illimitata del socio accomandatario e, dunque, la sua violazione comporta - per il socio accomandante - la perdita del beneficio di limitazione di responsabilità. Proprio alla luce di tale esigenza si distingue l'ipotesi in cui il socio accomandante abbia eseguito attività qualificabile come esecutiva in presenza di delega, rispetto a quella in cui detta delega fosse carente. In particolare il socio accomandante non può né compiere atti di amministrazione, né trattare o concludere affari. Infatti il carattere di specialità della procura conferita dall'accomandatario deve essere necessariamente rapportato alla predeterminazione degli atti che, in virtù di essa, gli sono conferiti; se tali atti sono illimitati e privi di collegamento al singolo determinato affare, egli acquisisce un potere che non gli spetta; e se effettivamente lo esplica, merita lo stesso trattamento riservato all'accomandatario, essendo irrilevante indagare sulla natura dell'attività esecutiva compiuta dall'accomandante, in quanto la genericità della procura conferita gli aveva già prodotto effetti verso i terzi, comportando, quindi, la perdita, in capo allo stesso, del beneficio della responsabilità limitata. Quindi si esclude che le prestazioni di garanzia effettuate dal socio accomandante possano qualificarsi come manifestazioni di ingerenza nella gestione della società da lui garantita, atteso che i

suddetti atti possono ritenersi attinenti soltanto al momento esecutivo delle obbligazioni. Quindi il divieto agli accomandanti sia di trattare e concludere affari in nome della società, sia di compiere atti di amministrazione, posto dall'art. 2320 c.c., ha per oggetto atti esterni ed interni, e mentre è incondizionato per gli atti interni di amministrazione, è invece derogabile per gli atti esterni, in forza di procura speciale per i singoli affari, con la conseguenza che al di fuori di tale particolare ipotesi, gli atti di amministrazione e le operazioni gestorie sono consentite all'accomandante solo se si tratta di opera di collaborazione nel quadro di un rapporto di subordinazione dell'accomandante all'accomandatario, nonché a mere attività esecutive in difetto di procura (7).

Infine si consideri la sentenza della Corte di Cassazione 22 marzo 2013, n. 7312, nella quale gli ermellini escludono che *“si concentrino nella stessa persona fisica tanto il potere di esprimere la volontà della società quanto lo svolgimento di compiti esecutivi impartiti dalla società medesima. Ne risulterebbe compromessa anche la qualità e l'effettuazione del relativo controllo, tanto più che, instaurandosi il rapporto di lavoro subordinato nei confronti dell'amministratore della società, nel caso dell'amministratore unico verrebbe a mancare l'elemento dell'intersoggettività. Elemento senza il quale è inconcepibile l'esistenza dello stesso rapporto giuridico, valido soprattutto per le società di persone nelle quali l'assenza di un distinto ente giuridico e la minore personalizzazione dei soggetti preposti agli organi sociali fanno apparire ancor più necessaria la distinzione tra i diversi ruoli”*.

La decisione della Suprema Corte n. 1396/2020

In materia di applicabilità della disciplina del rapporto di lavoro subordinato in capo ad un socio accomandante di una Sas, una particolare rilevanza assume la sentenza della Corte di Cassazione 22 gennaio 2020, n. 1396, ove, secondo la Suprema Corte, un socio accomandante può essere considerato lavoratore dipendente solo alla *condicio sine qua non* che sia assoggettato al potere gerarchico di altro socio in posizione so-

(7) AA.VV., *Divieto di immistione del socio accomandante in Fratallone e partner* 23 giugno 2010; F. Gazzoni, *Manuale di di-*

ritto privato, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli 2007, pp. 1471 ss.

vraordinata, e non abbia apportato alcun tipo di conferimento nel capitale sociale.

Nella fattispecie una farmacista citava in giudizio la Sas, di cui era socia accomandante, per sentirla condannare al pagamento delle differenze retributive dovute, previo accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro intercorso.

Il Tribunale e la Corte d'Appello rigettavano le pretese attrici.

Infatti, a parere dei giudici di primo e secondo grado, la dottoressa aveva acquistato una quota sociale presso la società convenuta, che, ai sensi dell'art. 4, legge n. 362/1991, gestiva delle farmacie, in una delle quali la ricorrente aveva assunto la carica di direttore responsabile.

In concomitanza con tale ruolo, la società aveva rilasciato all'accomandante una procura speciale per la gestione amministrativa e del personale della farmacia, nonché per le ricette rimborsabili, per gli adempimenti contabili, per i rapporti con gli istituti di credito, e per gli ordini di acquisto dai fornitori e dai grossisti.

Pertanto, a parere delle autorità giudiziaria previamente adite, a fronte di tali compiti di primaria importanza, negli adempimenti della professionista non sussisteva alcuna etero-direzione, intesa come assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Infatti la farmacia era gestita in assoluta autonomia dalla dottoressa-accomandante ed erano carenti i requisiti presuntivi della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

Quindi, in sintesi, la Corte di merito confermava la sentenza del Tribunale in quanto nelle società di persone un rapporto di natura subordinata presuppone che *in primis* le prestazioni del socio non integrino un conferimento, risultante dal contratto sociale; *in secundis* l'attività lavorativa sia prestata sotto il controllo gerarchico di un altro socio munito di poteri di supremazia.

Al contrario, nella vicenda giuridica *de qua* la prestazione della socia ricorrente integrava un conferimento d'opera e monetario, previsto nel contratto sociale; ed era contraddistinta da una procura speciale che denotava ampia autonomia.

Infatti la direttrice decideva *sua sponte* i propri periodi di ferie, salvo un mero obbligo di comunicazione, e le buste paga recavano il titolo "compenso parasubordinato".

Pertanto, secondo la Corte d'Appello, il rapporto di lavoro della farmacia doveva essere inquadra-

to nell'ambito di un "contratto di collaborazione coordinata e continuativa".

E tale qualificazione era perfettamente compatibile con la disciplina introdotta dall'art. 61, D.Lgs. n. 276/2003, riguardante il lavoro prestato nell'ambito delle professioni intellettuali, ove viene richiesta un'obbligatoria iscrizione all'albo professionale.

Avverso il gravame dei giudici di merito la dottoressa ricorreva innanzi la Corte di Cassazione per i motivi di seguito illustrati.

Con il primo motivo la farmacista denunciava errata applicazione degli artt. 2313, 2315, 2320 e 2322 c.c. per incompatibilità tra socio accomandante e socio d'opera.

Infatti, secondo l'attrice, il socio accomandante non può conferire in società la propria opera.

E per tale ragione tutti i soci accomandanti della Sas convenuta avevano conferito un simbolico apporto di capitale, finalizzato ad attribuire all'accomandante farmacista l'incarico di direttore della farmacia.

Con secondo motivo l'istante contestava la violazione degli artt. 7 e 8, legge n. 362/1991, in relazione agli artt. 2295 e 2315 c.c., in quanto la sentenza impugnata aveva desunto in capo alla ricorrente la qualità di socio d'opera solo sulla base dell'assunzione da parte della stessa della direzione della farmacia.

Infatti la Corte territoriale aveva omesso l'esame dell'atto costitutivo della società, recante la specifica indicazione solo di un conferimento in denaro, e non un conferimento d'opera avente ad oggetto la direzione della farmacia.

Con il quarto motivo l'attrice rilevava violazione dell'art. 2320 c.c. in relazione all'art. 2094 c.c. in quanto *ipso iure* nella società in accomandita semplice il socio accomandante deve prestare la propria opera sotto la direzione degli amministratori, ossia sotto il controllo gerarchico di un altro socio munito di potere di supremazia. E la figura del socio accomandante non era stata modificata dalla legge n. 362/1991.

Con il quinto motivo la ricorrente lamentava violazione dell'art. 2094 c.c. in relazione all'art. 2320 c.c. e agli artt. 7 e 8, legge n. 362/1991, ribadendosi che la sottoposizione a direzione era sinonimo di subordinazione.

La Corte di cassazione rigetta il ricorso della farmacista per le ragioni di cui *infra*.

Premettono i giudici di legittimità che, a norma dell'art. 7, legge n. 362/1991 sul riordino del settore farmaceutico, nel testo applicabile *ratione temporis* alla fattispecie, "la titolarità dell'esercizio della farmacia privata è riservata a persone fisiche, in conformità alle disposizioni vigenti, a società di persone ed a società cooperative a responsabilità limitata" (primo comma); Le società di cui al comma 1 hanno come oggetto esclusivo la gestione di una farmacia. Sono soci della società farmacisti iscritti all'albo in possesso del requisito dell'idoneità previsto dall'articolo 12, legge 2 aprile 1968, n. 475, e successive modificazioni (secondo comma). La direzione della farmacia gestita dalla società è affidata ad uno dei soci che ne è responsabile (comma 3)".

Dunque, ad avviso degli ermellini, in base a tale disposizione, i soci delle società di persone, responsabili di una delle farmacie del gruppo societario, possono essere solo farmacisti iscritti all'albo in possesso del requisito dell'idoneità previsto dall'articolo 12, legge n. 475/1968 e successive modificazioni.

Tanto premesso, nella sentenza in esame la Suprema Corte evidenzia che, sulla base di quanto accertato nei precedenti gradi di giudizio, la dottoressa era socia accomandante della Sas di cui aveva acquistato una quota, seppur simbolica; alla stessa era stata conferita la direzione della farmacia; per tale attività le era stato fissato un compenso rapportato alla qualifica di direttore sanitario.

Pertanto, secondo i giudici di Piazza Cavour, *generaliter*, con riguardo alle società di persone, è configurabile un rapporto di lavoro subordinato tra la società e uno dei soci a condizione che *in primis* la prestazione del socio non integri un conferimento previsto dal contratto sociale; *in secundis* l'attività lavorativa sia prestata sotto il controllo gerarchico di un altro socio munito di poteri di supremazia.

Tuttavia *sub specie* la farmacista compiva atti di gestione rilevanti per la società e partecipava a scelte importanti per la vita della stessa con la conseguenza che tale *modus operandi* risultava incompatibile con la natura subordinata del rapporto di lavoro instaurato.

Inoltre, in ordine alla doglianza di controparte, secondo cui un socio accomandante non può essere socio d'opera in considerazione della fungibilità del conferimento *ex art. 2322 c.c.*, con la conseguenza che la prestazione fornita dalla farmacista si doveva necessariamente configurare come una prestazione di lavoro subordinato in presenza di potere direttivo esercitato dai soci accomandatari, la Corte di cassazione ne rileva l'infondatezza.

Infatti i giudici di legittimità nella decisione in commento osservano che la farmacista non aveva dedotto nulla in merito alla mancanza di un'etero-direzione nel suo lavoro, ossia *rectius* di un assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Ed al contrario, era incontrovertibilmente emerso che la farmacia era gestita in assoluta autonomia dalla ricorrente, ed in totale assenza dei requisiti presuntivi di un rapporto di lavoro subordinato.

Pertanto, a parere della Suprema Corte, nel caso in esame il rapporto lavorativo *de quo*, anche se ritenuto distinto dal rapporto associativo, doveva essere inquadrato nell'ambito di una collaborazione coordinata e continuativa con conseguente applicabilità della disciplina del socio d'opera nelle società di persone *ex art. 2263 c.c.*

Conclusioni

La sentenza della Corte di Cassazione n. 1396/2020 approfondisce la tematica riguardante la questione del lavoro dei soci nelle società.

A tal proposito i giudici di legittimità nella decisione in commento chiariscono che in linea di principio il rapporto di lavoro subordinato non è incompatibile con la qualifica di socio.

Ed, infatti, ad esempio la legge n. 142/2001 nelle società cooperative non esclude per i soci lavoratori le tutele previste dalla disciplina sul lavoro dipendente, affiancando tali garanzie al rapporto associativo, anche ai sensi dell'art. 45 Cost.

Tuttavia nella decisione in commento gli ermellini precisano che la qualità di socio può essere ricondotta nell'ambito del lavoro subordinato a condizione che vengano rispettati i parametri normativi di cui all'art. 2094 cod. civ (8).

Pertanto il lavoro del socio deve essere svolto in collaborazione con un organo sovra ordinato, ed

(8) Napoli M., *Il diritto del lavoro nell'impresa*, Milano 2001, pp. 40 ss.

alle dipendenze e sotto la direzione di un superiore gerarchico.

Quindi, poiché nella fattispecie le prestazioni della socia farmacista avvenivano in totale autonomia, il rapporto associativo deve essere inquadrato nell'ambito del lavoro autonomo con tutte le tutele costituzionali che nella fattispecie sono state rispettate.

Infatti, se è vero che ai sensi dell'art. 35 Cost. il lavoro viene tutelato in tutte le sue forme e applicazioni, e ai sensi dell'art. 41, comma 1, Cost.

l'iniziativa economica è libera, tali principi non sono stati scalfiti sub specie dall'altro assiomatico diritto costituzionale riguardante una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato ex art. 36 Cost., essendo stato garantito alla professionista un giusto trattamento economico con il compenso pattuito nell'atto costitutivo della società, *"in modo da non recare danno alla dignità umana"* ex art. 41, comma 2, Cost. (9).

Cassazione, sentenza 22 gennaio 2020, n. 1396

Rapporto di lavoro - Natura subordinata - Accertamento - Farmacia - Rapporto sociale fra socio accomandante e soci accomandatari

Fatti di causa

1. La Corte di Appello di Milano, con sentenza n. 1196/14, confermava la sentenza del Giudice del lavoro del locale Tribunale che aveva rigettato la domanda proposta dalla dott.ssa R.P. per l'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro intercorso con la società "G. Sas dei dottori N.B., L.W.S., M.P. e A.C. & C.", titolare della "Farmacia B.", di cui la ricorrente aveva svolto funzioni di direttrice, nonché per l'accertamento della prosecuzione del rapporto con la dott.ssa M.S., acquirente del ramo di azienda "Farmacia B."

2. La Corte di Appello riferiva che, secondo l'accertamento operato dal primo giudice, la società convenuta era proprietaria di tre farmacie e le gestiva ai sensi dell'art. 4, legge 362/1991; la ricorrente aveva acquistato una quota sociale e aveva altresì assunto la carica di direttore responsabile della "Farmacia B.", in applicazione dell'art. 3 della stessa legge, con corrispettivo annuo di euro 45.900,00; in concomitanza con tale ruolo la società le aveva rilasciato una procura speciale per la gestione amministrativa della farmacia e precisamente per la gestione del personale, delle ricette rimborsabili, degli adempimenti contabili, dei rapporti con istituti di credito, del laboratorio galenico e degli ordini di acquisto dai fornitori e dai grossisti; a fronte di tale ruolo, di primaria importanza, la ricorrente nulla aveva dedotto circa la sussistenza di una etero-direzione, intesa come assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro; viceversa, dalla documentazione era emerso che la farmacia era gestita in assoluta autonomia ed erano carenti i requisiti presuntivi della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

3. Le censure svolte dalla P. in appello, per Quanto ancora qui rileva, vertevano sulla carente disamina del rapporto sociale tra l'appellante, socio accomandante, e i soci accomandatari. Ad avviso dell'appellante, questi ultimi dovevano essere considerati, oltre che amministratori, altresì datori di lavoro ai sensi dell'art. 2094 c.c.

3.1. Nel rigettare le censure mosse dall'appellante alla sentenza di primo grado, la Corte di Appello osservava, in sintesi, quanto segue:

- a norma della legge n. 362/1991, ben può una società di persone avere come oggetto esclusivo la gestione di farmacie e in tal caso i soci sono farmacisti iscritti all'albo e la direzione della farmacia gestita dalla società deve essere affidata ad uno dei soci che ne è responsabile (art. 7);

- secondo la giurisprudenza di legittimità, nelle società di persone un rapporto di natura subordinata è ravvisabile sempre che le prestazioni del socio non integrino un conferimento previsto al contratto sociale e che l'attività lavorativa sia prestata sotto il controllo gerarchico di un altro socio munito di poteri di supremazia, mentre nel caso in esame la prestazione della socia P. "integrava un conferimento previsto dal contratto sociale";

- anche a volere accedere alla tesi dell'appellante secondo cui al rapporto associativo si affiancava un rapporto di lavoro, quest'ultimo non potrebbe che essere inquadrato come una collaborazione coordinata e continuativa, in quanto, come già affermato dal primo giudice, la procura speciale evidenziava il conferimento alla ricorrente di poteri di gestione, denotando ampia autonomia; tra l'altro la direttrice decideva i propri periodi di ferie, salvo un mero obbligo di comunicazione e le buste paga recavano il titolo "co.co.co" e "compenso parasubordinato",

(9) Berti G., *Manuale di diritto costituzionale*, Milano 2000, pp. 20 ss.

Approfondimenti

- tale qualificazione sarebbe pure compatibile con la disciplina introdotta dal D.Lgs. n. 276/2003 (art. 61), in quanto vertente in ipotesi di professione intellettuale per l'esercizio della quale è richiesta l'iscrizione all'albo professionale, come è per un farmacista;

- a fronte di ciò, l'incarico affidato per la direzione della farmacia, per potere essere qualificato come lavoro subordinato, avrebbe richiesto la prova degli elementi differenziali rispetto alla fattispecie della collaborazione coordinata e continuativa.

4. Per la cassazione di tale sentenza R.P. proponeva ricorso affidato a cinque motivi, illustrati da memoria.

5. Resisteva con controricorso la società G. Sas dei dottori N.B., L.W.S. e A.C. & C. Rimaneva intimata la dott.ssa M.S. L'Inps non svolgeva attività difensiva.

6. Il ricorso, inizialmente fissato per l'adunanza del 20 giugno 2019, era rinviato a nuovo ruolo per la fissazione in pubblica udienza, non avendo il Collegio ravvisato i presupposti per la trattazione in sede camerale.

Ragioni della decisione

1. Con il primo motivo si denuncia errata applicazione degli artt. 2313, 2315, 2320 e 2322 c.c. (art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c.) per incompatibilità tra socio accomandante e socio d'opera.

Si contesta l'argomentazione della sentenza secondo cui l'apporto della P. era qualificabile come conferimento del socio d'opera, atteso che per il combinato disposto di cui agli artt. 2333, 2320 e 2323 c.c. il socio accomandante non può conferire in società la propria opera. In realtà i soci accomandanti, come la P., avevano conferito un modesto apporto in capitale, pari al 2,5% della partecipazione, puramente simbolico e solo finalizzato ad attribuire al socio accomandante farmacista l'incarico di direttore della farmacia.

2. Il secondo motivo denuncia falsa applicazione degli artt. 7 e 8, legge n. 362/1991, in relazione agli artt. 2295 e 2315 c.c. (art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c.) per avere la sentenza desunto la qualità di socio d'opera dalla assunzione della direzione della farmacia, mentre il conferimento d'opera quale nascente dagli obblighi sociali deve risultare espressamente dall'atto costitutivo. Dall'esame dell'atto del 28 maggio 2008 poteva evincersi che la P. era divenuta socio della G. Sas conferendo esclusivamente una somma di denaro di 250,00 euro, pari al 2,5% del capitale sociale.

3. Il terzo motivo denuncia omesso esame dell'atto costitutivo della società G., come modificato con scrittura privata autenticata del 28 maggio 2008 (art. 360, primo comma, n. 5 c.p.c.), recante la specifica indicazione di un conferimento in denaro e non un conferimento d'opera avente ad oggetto la direzione della farmacia.

4. Il quarto motivo denuncia violazione dell'art. 2320 c.c. in relazione all'art. 2094 c.c. e in relazione all'art. 409 c.p.c. (art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c.). Si deduce che nella società in accomandita semplice (art. 2320 c.c.) il socio accomandante deve prestare la propria opera sotto la direzione degli amministratori, ossia sotto il controllo gerarchico di un altro socio munito di potere di supremazia e che la figura del socio accomandante non è stata modificata dalla legge n. 362/1991.

5. Il quinto motivo denuncia violazione dell'art. 2094 c.c. in relazione all'art. 2320 c.c. e agli artt. 7 e 8, legge n. 362/1991 (art. 360, n. 3 c.p.c.) ribadendosi che la sottoposizione a direzione è sinonimo di subordinazione.

6. Il ricorso presenta profili di inammissibilità, il cui rilievo ha carattere pregiudiziale.

7. Quanto alla disciplina che regola la fattispecie e alla soluzione interpretativa seguita dal giudice di appello, vanno svolte alcune premesse.

7.1. A norma dell'art. 7, legge n. 362/1991 sul riordino del settore farmaceutico, nel testo che regola *ratione temporis* la fattispecie, "La titolarità dell'esercizio della farmacia privata è riservata a persone fisiche, in conformità alle disposizioni vigenti, a società di persone ed a società cooperative a responsabilità limitata" (primo comma); "Le società di cui al comma 1 hanno come oggetto esclusivo la gestione di una farmacia. Sono soci della società farmacisti iscritti all'albo ((...)) in possesso del requisito dell'idoneità previsto dall'articolo 12, legge 2 aprile 1968, n. 475, e successive modificazioni (secondo comma). "La direzione della farmacia gestita dalla società è affidata ad uno dei soci che ne è responsabile" (comma 3). L'art. 8 regola le incompatibilità stabilendo che "la partecipazione alle società di cui all'articolo 7, salvo il caso di cui ai commi 9 e 10 di tale articolo, è incompatibile ... c) con qualsiasi rapporto di lavoro pubblico e privato" (primo comma).

Dunque, a norma del comma 2 dell'art. 7, "***i soci della società di persone che gestisce una farmacia possono essere solo farmacisti iscritti all'albo in possesso del requisito dell'idoneità previsto dall'articolo 12, legge 2 aprile 1968, n. 475 e successive modificazioni. Ai sensi del comma 3 dell'art. 7, la direzione della farmacia deve essere affidata "ad uno dei soci che ne è il responsabile".***

8. La Corte di Appello ha accertato, in punto di fatto, che la dott.ssa P., farmacista, era socia accomandante; aveva acquistato una quota del valore nominale di euro 250,00 della società G. Sas; alla stessa era stata conferita la direzione della farmacia B. di Milano; per l'attività da svolgere in qualità di direttore sanitario le era stato attribuito un compenso annuo lordo di euro 45.000.

8.1. In punto di diritto, la sentenza ha richiamato l'orientamento interpretativo di questa Corte secondo cui, ***con riguardo alle società di persone, è configurabile un rapporto di lavoro subordinato tra la società e uno dei soci sempreché la prestazione del socio non integri un conferimento previsto dal contratto sociale e***

L'attività lavorativa sia prestata sotto il controllo gerarchico di un altro socio munito di poteri di supremazia. Il compimento di atti di gestione o la partecipazione alle scelte più o meno importanti per la vita della società non sono, in linea di principio, incompatibili con la suddetta configurabilità, sicché, anche quando essi ricorrano, è comunque necessario verificare la sussistenza delle suddette due condizioni (Cass. n. 23129/2010; v. pure Cass. n. 14906/2010 e Cass. n. 216/1999, v. in precedenza Cass. n. 1099/1987).

8.2. Muovendo da tale orientamento, la Corte di Appello ha confermato quanto già ritenuto dal giudice di primo grado, ossia che non fossero presenti nella fattispecie i tratti qualificanti del lavoro subordinato.

9. La contestazione di parte ricorrente si incentra sul passaggio argomentativo in cui la sentenza ha affermato che la prestazione resa dalla dott.ssa P. quale direttrice della farmacia integrerebbe un conferimento d'opera.

9.1. Il ricorso sembra evocare la tesi dottrinale secondo cui un socio accomandante non può essere socio d'opera, perché l'art. 2322 c.c. presuppone la fungibilità del conferimento, il che non è ammissibile per la prestazione d'opera (art. 2315 c.c. in relazione all'art. 2322 c.c.). Muovendo da tale assunto, argomenta che la prestazione fornita dalla P., non potendo costituire un conferimento d'opera, inammissibile in capo al socio accomandante, dovrebbe necessariamente configurare una prestazione di lavoro subordinato, avendo i soci accomandatari il potere direttivo della società di persone.

9.2. Osserva il Collegio che il passaggio argomentativo specificamente censurato non costituisce l'unico argomento su cui si fonda la decisione, poiché la *ratio decidendi* è sorretta dalla considerazione, decisiva in punto di diritto e non specificamente censurata e come tale sufficiente a sorreggere il *decisum*, secondo cui nulla aveva dedotto la dott.ssa P. circa la sussistenza della etero-direzione, intesa come assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Al contrario, era positivamente emerso che la farmacia era gestita in assoluta autonomia dalla odierna ricorrente ed erano totalmente carenti i requisiti presuntivi della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

10. La sentenza, quindi, nel richiamare l'orientamento espresso da questa Corte in tema di società di persone, ne ha valorizzato anche il passaggio secondo cui, ***in ogni caso, il compimento di atti di gestione o la partecipazione alle scelte più o meno importanti per la vita della società non sono, in linea di principio, incompatibili con la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato, ma a tal fine è comunque necessario verificare che l'attività lavorativa sia prestata sotto il controllo gerarchico di un altro socio munito di poteri di supremazia.***

10.1. A tal proposito, va rilevato che non sono stati specificamente contestati né la ricostruzione in fatto della prestazione lavorativa come risultante dalla sentenza impugnata, né l'applicabilità del riferito orientamento giurisprudenziale alla fattispecie, né la compatibilità della relativa ricostruzione in fatto e in diritto con la peculiarità della gestione di una farmacia da parte di un socio farmacista, ove la titolarità della stessa sia in capo ad una società di persone.

11. A ciò aggiungasi che non è stato neppure specificamente censurato l'ulteriore passaggio motivazionale, contenente una precisa qualificazione della fattispecie, in cui si è affermato che, oltre al difetto di allegazione e di prova dei tratti qualificanti della subordinazione, in ogni caso il rapporto lavorativo, ove ritenuto distinto da quello associativo, sarebbe inquadrabile come una collaborazione coordinata e continuativa e, così qualificata, la fattispecie non incontrerebbe neppure i limiti di cui al D.Lgs. n. 276/2003, poiché riguarderebbe una delle "...professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi Albi professionali..." (art. 61).

12. Il ricorso dunque non si confronta con il *decisum*, inteso nel complesso argomentativo su cui la sentenza si fonda, non potendo da tale complesso estrapolarsi uno dei passaggi in sé non decisivo, né potendo genericamente opporsi la qualità di socio accomandante per ritenere in sé provata la natura subordinata del rapporto di lavoro.

12.1. Il motivo d'impugnazione è costituito dall'enunciazione delle ragioni per le quali la decisione è erronea e si traduce in una critica della decisione impugnata, non potendosi, a tal fine, prescindere dalle motivazioni poste a base del provvedimento stesso, la mancata considerazione delle quali comporta la nullità del motivo per inidoneità al raggiungimento dello scopo, che, nel giudizio di cassazione, risolvendosi in un "non motivo", è sanzionata con l'inammissibilità ai sensi dell'art. 366, primo comma n. 4 c.p.c. (Cass. n. 17330/2015). Con i motivi di ricorso per cassazione la parte non può limitarsi a riproporre le tesi difensive svolte nelle fasi di merito e motivatamente disattese dal giudice dell'appello, senza considerare le ragioni offerte da quest'ultimo, poiché in tal modo si determina una mera contrapposizione della propria valutazione al giudizio espresso dalla sentenza impugnata, come tale inammissibile ex art. 366, primo comma, n. 4, c.p.c. (cfr. Cass. n. 22478/2018).

13. In conclusione, il ricorso va dichiarato inammissibile, con condanna di parte ricorrente al pagamento, in favore della società resistente, delle spese del giudizio di legittimità, liquidate nella misura indicata in dispositivo per esborsi e compensi professionali, oltre spese forfetarie nella misura del 15 per cento del compenso totale per la prestazione, ai sensi dell'art. 2, D.M. 10 marzo 2014, n. 55. Nulla va disposto quanto alle spese nei confronti della dott.ssa M.S. e dell'Inps, che non hanno svolto attività difensiva.

Approfondimenti

14. Va dato atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, ai sensi dell'art. 13, comma 1-*quater*, D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, legge 24 dicembre 2012, n. 228, di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato, in misura pari a quello, ove dovuto, per il ricorso, a norma del comma 1-*bis* dello stesso art. 13 (v. Cass. S.U. n. 23535/2019).

P.Q.M.

Dichiara inammissibile il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese, che liquida in euro 200,00 per esborsi e in euro 5.000,00 per compensi professionali, oltre 15% per spese generali e accessori di legge. Ai sensi dell'art. 13, comma 1-*quater*, D.P.R. n. 115/2002, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma del comma 1-*bis*, dello stesso articolo 13, se dovuto.

Suggerimenti utili

Previdenza complementare e turbolenza dei mercati

Giuseppe Rocco - Esperto previdenziale

L'emergenza coronavirus, al di là dei contenuti strettamente epidemiologici, sta determinando una serie di gravi contraccolpi economici. Il timore del Fondo Monetario Internazionale è quello che si verifichi una crisi come o peggio quella del 2009 e secondo l'Ocse il Pil globale si riduce di due punti percentuali per ogni mese di attivazione delle misure di contenimento. Concentrando l'attenzione sul nostro Paese Prometeia stima che il Pil possa ridursi quest'anno del 6,5% con un incremento invece del debito pubblico al 150% del Pil.

Per fronteggiare la crisi recessiva *in itinere* sono in fase di elaborazione misure di politica monetaria in maniera concertata da parte delle Banche Centrali (la Bce ha lanciato di recente il proprio *Pandemic Emergency Purchase Programme*, Pepp che si aggiunge fino a dicembre ai piani di Quantitative Easing già in corso mobilitando risorse finanziarie complessivamente pari a 1100 miliardi di euro) e politiche fiscali da parte dei singoli Paesi con la decisione della Commissione europea di attivare la "*general escape clause*" per sospendere il Patto di stabilità e crescita.

Ulteriore effetto della crisi da Covid-19 è rappresentato da una accentuata turbolenza dei mercati finanziari preoccupati per i rilevanti riflessi sulla crescita della economia globale e per la incertezza sulla durata del "pericolo contagio epidemiologico" con conseguente lock down di una serie di attività produttive. La elevata volatilità determina frequenti oscillazioni, al ribasso e al rialzo, delle quotazioni dei fondi pensione con possibili reazioni emotive da parte degli aderenti, già molto provati dalla situazione epocale che la nostra società sta vivendo. Molti fondi pensione stanno pubblicando a tal fine sui propri siti web suggerimenti e considerazioni "ragionate" per suggerire comportamenti razionali ai propri iscritti. Mutuando una citazione dantesca, come può, nei li-

miti del possibile, il risparmiatore previdenziale stare "come torre ferma, che non crolla; già mai la cima per soffiare di venti" (finanziari)? Quali sono i possibili ragionamenti da condurre per "curare" il proprio investimento e preservare la propria stabilità emotiva?

L'orizzonte temporale del fondo pensione è di medio-lungo periodo

Va evidenziato in primo luogo come le forme pensionistiche complementari sono investitori di medio-lungo periodo, portatrici di quello che la Covip definisce come "capitale paziente".

La valutazione sulla efficacia della gestione va allora rapportata su intervalli temporali sufficientemente congrui, di tipo almeno quinquennale o decennale, e non sull'abbrivio del pessimismo o dell'ottimismo dell'istante.

Considerando come per dimensioni e gravità l'attuale crisi può avvicinarsi allo shock post 2008 è interessante a tal proposito riportare i dati Covip secondo cui nel periodo da inizio 2010 a fine dicembre 2019, il rendimento medio annuo composto è risultato pari al 3,6 per cento per i fondi negoziali, al 3,8 per i fondi aperti e al 3,8 per i Pip di ramo III; al 2,6 per cento per le gestioni separate di ramo I. Nello stesso periodo, la rivalutazione media annua composta del Tfr è stata pari al 2 per cento. È utile ancora ricordare come, sia pur grave, la prolungata volatilità finanziaria non rappresenta una novità assoluta. Considerando per sintesi solo il secolo in corso si tratta del terzo grande "shock" economico, finanziario e sociale, dopo gli attentati dell'11 settembre 2001 e la crisi finanziaria globale del 2008. Per assonanza sanitaria non vanno poi dimenticati gli effetti dell'epidemia Sars nel 2002/2003. Nel "durante" delle precedenti crisi si sono verificate sostenute turbolenze finanziarie e oscillazioni negative ma per effetto delle successive riprese del ciclo eco-

Fondi pensione

nomico si è assistito ad un buon recupero delle quotazioni di mercato.

Il portafoglio è ampiamente diversificato

I fondi pensione sono soggetti ad una puntuale regolamentazione dei limiti di investimenti ai sensi del Decreto del Ministero della Economia e Finanza n. 166/2014 che impone loro di ottimizzare il rapporto rischio/rendimento complessivo dei portafogli gestiti in coerenza con gli obiettivi previdenziali degli aderenti. Il principio è quello della “persona prudente” che, perseguendo l’ottimizzazione del *rapporto redditività/rischio*, è declinato secondo criteri di adeguata professionalità, attenzione ai processi, conoscenza e gestione dei rischi inerenti gli investimenti. Si sostanzia, dunque, in una protezione degli interessi degli aderenti realizzata attraverso il ricorso a strutture organizzative-professionali, interne ai fondi, e a processi decisionali adeguati e proporzionati alle masse amministrare e alla politica di investimento che il fondo persegue. Tali strutture e processi devono assicurare, in maniera trasparente, una comprensione, controllo e gestione continua di tutti i rischi, finanziari e di mercato.

Va poi ricordato come è stata di recente recepita nel nostro ordinamento la Direttiva Iorp 2 che, *inter alia*, punta a migliorare la governance dei fondi pensione, incrementando il livello di qualità dei processi decisionali, ad accrescere la capacità di monitoraggio dei rischi e ad aumentare la trasparenza nei confronti degli iscritti effettivi e potenziali in un contesto, peraltro, nel quale le misure di trasparenza proprie del sistema italiano sono già tra le più avanzate a livello europeo.

Formola del piano di accumulo

È poi importante sottolineare come il meccanismo di funzionamento dei fondi pensione è assimilabile a quello dei piani di accumulo dei fondi comuni in cui si procede con un ingresso in forma rateale negli investimenti. Si opera così una vera e propria mediazione delle quotazioni di ingresso. Cosa significa nel concreto? Nelle fasi discendenti del mercato il rendimento è negativo ma investendo si acquista un numero maggiore di quote a prezzi più bassi che renderanno di più in caso di successivo rialzo delle quotazioni; al contrario durante le fasi di rialzo il rendimento è positivo, ma coi nuovi investimenti si acquista

un numero inferiore di quote a prezzi più alti che perderanno di più in caso di successivo ribasso del mercato. In questo modo si realizza una efficace diversificazione temporale del rischio con benefico effetto ai fini del risultato finale in termini di prestazione.

Valenza del contributo datoriale

È ancora da sottolineare come il *contributo aziendale* per il lavoratore dipendente e i *vantaggi fiscali* costituiscono *ulteriori ombrelli protettivi* in grado di attenuare significativamente le conseguenze economiche, in termini di convenienza complessiva, anche dei momenti meno brillanti di mercato. Va ricordato come la fonte dell’obbligazione contributiva datoriale nei fondi pensione di natura collettiva istituiti ai sensi dell’art. 3 D.Lgs. n. 252/2005 va ritrovata nella stessa fonte istitutiva. È l’accordo istitutivo che definisce infatti modalità e periodicità dei versamenti da parte dell’azienda datrice al fondo pensione di riferimento. Il contributo datoriale si inserisce allora come fondamentale linfa di funzionamento del fondo pensione irrobustendo la posizione individuale dell’iscritto. È particolarmente eloquente un esempio numerico riportato nella *Guida introduttiva alla previdenza complementare* elaborata dalla Covip. Si rappresenta la casistica di una lavoratrice dipendente che aderisce alla previdenza complementare con un reddito annuo lordo di 30.000 euro. Nel primo anno versa un contributo pari all’1,5% della sua retribuzione lorda (450 euro), la quota del Tfr futuro pari al 6,91% della sua retribuzione lorda (2.073 euro) e riceve dal suo datore di lavoro un contributo pari all’1,5% della retribuzione lorda (450 euro). L’ammontare complessivo del versamento è quindi pari a 2.973 euro. In parallelo si rappresenta un “idealtypus” di lavoratore dipendente che percepisce lo stesso reddito annuo lordo e aderisce alla previdenza complementare versando il proprio contributo e l’intera quota del Tfr futuro ma senza ricevere il contributo del datore di lavoro. Il suo versamento complessivo nel primo anno è quindi pari a 2.523 euro. Si ipotizza poi un rendimento reale (cioè al netto dell’inflazione) del 2% annuo, un costo di gestione dell’1% della posizione individuale, una crescita reale della retribuzione annua dell’1%, un tasso di inflazione annuo del 2%, 37 anni di contribuzione

e l'applicazione delle tavole demografiche IPS55. L'importo della prima rata annua di pensione complementare che la lavoratrice dipendente riceverà a 67 anni di età sarà di circa 6.600 euro (in termini reali e al lordo delle tasse). Per il secondo profilo l'ammontare della prima rata annua, a 67 anni di età, sarà invece di circa 5.600 euro. Usufruendo del contributo del datore di lavoro, è la sintesi, si riceverà allora una pensione complementare più alta del 17% (circa 1.000 euro l'anno). Dal punto di vista fiscale i contributi versati a un fondo pensione sono deducibili dal reddito complessivo tassato con l'Irpef ordinaria fino ad un importo massimo di 5.164,57 euro l'anno. Il regime di deduzione comporta un risparmio fiscale pari all'aliquota marginale Irpef e alle addizionali applicabili al singolo contribuente. Il risultato netto maturato dal fondo pensione è poi soggetto ad un'imposizione annuale di tipo sostitutivo delle imposte sui redditi mediante l'applicazione di un'aliquota del 20% (e non del 26% come per gli altri redditi di natura finanziaria). L'ammontare dei redditi da titoli pubblici ed equiparati è soggetto a una tassazione sostanziale del 12,50%. Le prestazioni erogabili da una forma pensionistica complementare (riferibili agli importi maturati dal 2007) sono soggette a un regime semplificato e di forte *favor* fiscale. Le prestazioni pensionistiche (in capitale o in rendita) scontano una ritenuta alla fonte a titolo d'imposta con aliquota del 15%, aliquota ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari per i quali l'aderente non ab-

bia esercitato il diritto di riscatto totale della posizione individuale, con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali (aliquota minima del 9%).

La perdita virtuale non va capitalizzata

Di assoluta importanza è poi il comprendere, così come evidenzia il Mefop in un recente approfondimento, come le variazioni al ribasso del valore della posizione previdenziali "virtuali e temporanee" si trasformano in effettive perdite monetarie solo per gli aderenti che dovessero procedere allo smobilizzo del capitale (per anticipazioni, riscatti, cambio comparto o trasferimento ad altro fondo). Escludendo le situazioni in cui vi siano esigenze indifferibili da soddisfare occorre evitare di smobilizzare nel breve la propria posizione e attendere il recupero di valore degli investimenti visto che periodi di crisi ci sono stati anche in passato e nel lungo periodo i fondi hanno conseguito risultati sempre positivi.

Identico ragionamento va condotto per quel che riguarda il pensionamento. A tal proposito va ricordato come, sulla base degli Orientamenti Covic del 6 novembre 2018, è possibile permanere presso la forma pensionistica oltre la maturazione dei requisiti per la prestazione pensionistica complementare, determinando autonomamente il momento di fruizione della prestazione pensionistica. Nel periodo del differimento è possibile continuare a contribuire alla forma pensionistica complementare deducendo fiscalmente fino al limite annuo dei 5164,57 euro.

Chiarimenti operativi

Congedi parentali, permessi retribuiti e lavoro agile nella P.A.

Ministero del lavoro - Circolare 24 marzo 2020, n. 3

Il Consiglio dei Ministri nella seduta del 16 marzo ha approvato il decreto-legge "Cura Italia", che contiene misure aggiuntive di sostegno all'economia e alle famiglie dovute all'emergenza da Covid-19.

La presente circolare intende soffermarsi, in prima lettura, su talune disposizioni di interesse generale applicabili al lavoro pubblico e dunque al personale di questo Ministero, per chiarirne la portata e assicurare una omogenea e corretta applicazione delle stesse in tutti gli uffici.

Permessi lavorativi - legge n. 104/1992

L'articolo 24 del citato decreto-legge recita testualmente: "Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, c. 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020".

I giorni di permessi ex lege 104/92 spettano in numero di 3 al mese. La disposizione sopra richiamata amplia eccezionalmente per i mesi di marzo e di aprile 2020 i permessi lavorativi previsti dall'articolo 33, c.3, della citata legge. Pertanto, i lavoratori che assistono una persona con handicap in situazione di gravità, con ricoverata a tempo pieno, e quelli a cui è riconosciuta una disabilità grave possono fruire, per i mesi di marzo e aprile 2020, di complessivi 18 giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa (3 giorni a marzo + 3 giorni ad aprile, ex articolo 33, c. 3, legge 104/92, + 12 giorni tra marzo e aprile, ex articolo 24, c. 1, D.L. n. 18/2020). Tali giorni, anche frazionabili in ore, possono essere fruiti consecutivamente nello stesso mese.

Restano ferme le modalità precedenti di fruizione e di cumulo di tali permessi. Pertanto, se si ha diritto a 6 giorni di permesso al mese per due familiari, ora si avrà diritto, in virtù del citato decreto, a 36 giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa (6 giorni a marzo + 6 giorni ad

aprile + 24 giorni da poter utilizzare fra marzo e aprile).

In sintesi, possono usufruire di tali ulteriori permessi:

1. Genitori di figli con disabilità grave non ricoverati a tempo pieno;
2. Coniuge, parenti e affini entro il 2° grado di persone con disabilità grave (ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti), non ricoverati a tempo pieno;
3. Lavoratori con disabilità grave. Altre norme a favore dei lavoratori con disabilità grave, immunodepressi o a favore di lavoratori con patologie oncologiche o sottoposti a terapie salvavita.

L'articolo 26, c. 2, del decreto stabilisce che: "Fino al 30 aprile ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, c. 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, nonché ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, c. 1, della medesima legge n. 104 del 1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, c. 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n. 9".

Tale articolo prevede la possibilità, per i dipendenti privati e pubblici, di assentarsi dal lavoro fino al 30 aprile 2020 alle seguenti categorie di lavoratori:

1. Disabili gravi, ai sensi del citato articolo 3, c. 3, della legge n. 104/1992;
2. Immunodepressi, lavoratori con patologie oncologiche o sottoposti a terapie salvavita, in possesso di idonea certificazione.

In tali casi, l'assenza dal servizio sarà equiparata al ricovero ospedaliero ai sensi dell'articolo 19, c. 2, del decreto-legge 2 marzo 2020 n. 9.

Diritto al lavoro agile

L'articolo 39, c. 1, del decreto prevede che fino al 30 aprile 2020 i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, c. 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, c. 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Così come già stabilito dalla direttiva 2/2020 del Ministero per la Pubblica Amministrazione, l'articolo 87 del decreto legge n. 18/2020, sottolinea che, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 ovvero fino ad una data antecedente stabilita con D.P.C.M., su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, "il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni" in modo tale da limitare la presenza di personale negli uffici e a prescindere dagli accordi individuali già stipulati.

Nel caso in cui il lavoro agile non possa essere adottato, "le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva".

Escluse anche queste possibilità, il personale potrà essere esentato dal servizio. In questo caso "il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e l'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista". L'articolo 87 del D.L. 18/2020 condiziona, quindi, l'esenzione dal servizio all'esaurimento di tutte le altre possibilità alternative (lavoro agile, attività indifferibili, ferie ed istituti simili) ed impone di motivare tale scelta.

Alla luce di ciò, i dipendenti la cui attività lavorativa non rientri tra quelle "smartizzabili" o che dichiarino, mediante autocertificazione, di non disporre degli strumenti informatici necessari alla creazione della "scrivania virtuale", possono essere motivatamente esentati dal servizio dal responsabile del competente CDR, previa relazione del dirigente dell'ufficio da cui risultino le ragioni ostative al lavoro agile e l'impossibilità di ricorrere agli istituti contrattuali previsti per le assenze dal servizio.

Congedi parentali per i genitori

L'articolo 25 del decreto reca disposizioni in materia di congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico ed introduce una nuova forma di congedo a favore dei genitori, anche affidatari. Si prevede che i genitori con figli di fino a 12 anni di età hanno diritto, a decorrere dal 5 marzo e per tutto il periodo di sospensione delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al D.P.C.M. 4 marzo 2020, per un periodo continuativo o frazionato, ad un congedo di complessivi 15 giorni per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 % della retribuzione. Si tratta, pertanto di un congedo che può sostituire, anche con effetto retroattivo a decorrere dal 5 marzo, l'eventuale congedo parentale non retribuito già in godimento.

Tale congedo parentale può essere fruito, alternativamente, da entrambi i genitori per un totale di 15 giorni complessivi.

Il nuovo congedo spetta anche, indipendentemente dall'età, per i figli con disabilità in situazione di gravità, ai sensi dell'articolo 4, c. 1, legge 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

I lavoratori con figli di età compresa fra 12 e 16 anni possono usufruire di un congedo non retribuito.

La fruizione del congedo speciale disciplinato dalla disposizione in esame è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore che si trovi in una delle seguenti condizioni: 1. beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa; 2. disoccupato o non lavoratore.

In alternativa a queste agevolazioni, sempre con effetto dal 5 marzo e per lo stesso periodo di sospensione dell'attività scolastica, per gli stessi lavoratori beneficiari come sopra individuati è prevista la possibilità alternativa di optare per la corresponsione di un bonus fino a € 600 per l'acquisto di servizi di baby-sitting. Per le modalità di accesso a tali benefici, la cui definizione è rimessa dall'articolo 25, c. 2 del citato decreto-legge alla pubblica amministrazione con cui intercorre il rapporto di lavoro, si fa riserva di fornire ulteriori comunicazioni.

Congedi e permessi retribuiti per emergenza Covid-19

Inps - Circolare 25 marzo 2020, n. 45

Congedo per emergenza Covid-19 in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato, dei lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e dei lavoratori autonomi. Estensione permessi retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, per i lavoratori dipendenti del settore privato. Istruzioni operative

Premessa

L'articolo 23 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, ha introdotto un congedo indennizzato per la cura dei minori durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, disposto con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2020, per far fronte all'emergenza epidemiologica Covid-19.

Il congedo è fruibile dai genitori lavoratori dipendenti del settore privato, dai lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, dai lavoratori autonomi iscritti all'INPS e dai lavoratori dipendenti del settore pubblico.

In alternativa al menzionato congedo è stata altresì prevista la possibilità per i genitori di richiedere un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting, nelle modalità e secondo le istruzioni fornite dall'Istituto con la circolare n. 44/2020.

Inoltre, l'articolo 24 del decreto-legge n. 18/2020 ha previsto l'incremento del numero di giorni di permesso retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Premesso quanto sopra, con la presente circolare si forniscono istruzioni operative in merito alle citate disposizioni di legge.

1. Periodo di fruizione del congedo Covid-19 e relativa indennità

L'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020 prevede la possibilità di fruire di uno specifico congedo per un periodo continuativo o frazionato, comunque

non superiore a 15 giorni complessivi, a partire dal 5 marzo 2020, per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado disposto con il D.P.C.M. del 4 marzo 2020.

La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad uno solo dei genitori per nucleo familiare per i figli di età non superiore ai 12 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito previsti in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Il limite dei 12 anni di età non si applica in riferimento ai figli disabili in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

Durante la fruizione del congedo è riconosciuta una indennità rapportata alla retribuzione o al reddito in ragione della categoria lavorativa di appartenenza del genitore richiedente ed i periodi fruiti sono coperti da contribuzione figurativa.

È riconosciuta la possibilità di fruire del congedo in argomento anche ai genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, sempre per un periodo continuativo o frazionato non superiore a quindici giorni, senza diritto alla corresponsione di alcuna indennità né al riconoscimento della contribuzione figurativa. È fatto divieto di procedere al loro licenziamento ed è garantito il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Le disposizioni contenute nel citato articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020 si applicano anche ai genitori adottivi e ai genitori affidatari o che hanno in collocamento temporaneo minori.

2. Congedo da parte di genitori dipendenti del settore privato

Il nuovo congedo Covid-19 garantisce maggiori tutele rispetto a quelle di cui i genitori stessi possono ordinariamente beneficiare per la cura dei figli avvalendosi del congedo parentale, per consentire ai genitori medesimi di affrontare il disagio con-

nesso alla sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche.

Le principali novità rispetto alla misura ordinaria del congedo parentale riguardano:

- le nuove percentuali di indennizzo per fasce di età dei figli;
- la tutela oltre i massimali ordinari.

In particolare, il congedo Covid-19 riconosce ai genitori un'indennità pari al 50% della retribuzione, nel caso in cui sia chiesto per un figlio fino ai 12 anni di età. Viene dunque ampliata la tutela riconosciuta in caso di fruizione del normale congedo parentale, per il quale è prevista un'indennità pari al 30%, peraltro subordinata alla presenza di particolari condizioni anagrafiche e reddituali.

L'indennità pari al 50% della retribuzione viene calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo.

Il computo delle giornate ed il pagamento dell'indennità avviene con le stesse modalità previste per il pagamento del congedo parentale. La frazionabilità del periodo è consentita solo a giornate intere e non in modalità oraria.

La possibilità di fruire del congedo Covid-19 è, inoltre, riconosciuta anche nei casi in cui la tutela del congedo parentale non sia più fruibile e, nello specifico:

- ai genitori che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale (art. 32 del citato D.Lgs. n. 151/2001);
- ai genitori che abbiano figli di età compresa tra i 12 ed i 16 anni.

I genitori lavoratori con figli di età fino ai 12 anni che vogliano fruire del congedo Covid-19, sia a conguaglio che a pagamento diretto, devono presentare istanza al proprio datore di lavoro e all'Istituto, utilizzando la normale procedura di domanda di congedo parentale per i lavoratori dipendenti.

I medesimi genitori, nel caso in cui abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti per l'ordinario congedo parentale, possono astenersi dal lavoro e fruire del congedo Covid-19. Nelle more dell'adeguamento delle procedure informatiche per la presentazione della domanda, i relativi datori di lavoro devono pertanto consentire la fruizione del congedo Covid-19 e provvedere al pagamento della relativa indennità, fermo restando l'onere per i genitori, non appena sarà completato l'adeguamento delle procedure informatiche, di presentare apposita istanza all'Istituto. La domanda potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, purché non anteriori alla data del 5 marzo 2020.

Dell'adeguamento delle procedure informatiche sarà data opportuna e tempestiva comunicazione con successivo apposito messaggio.

I genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni devono presentare domanda di congedo Covid-19 solamente al proprio datore di lavoro e non all'Inps.

I datori di lavoro comunicano all'Inps le giornate di congedo fruite, attraverso il flusso UniEmens, ovvero, per il settore agricolo, relativamente al primo trimestre 2020, con il flusso DMAG, utilizzando i codici evento appositamente introdotti a tal fine, secondo le disposizioni di cui al successivo paragrafo 8 della presente circolare.

I lavoratori che abbiano già presentato domanda di congedo parentale ordinario e stiano usufruendo del relativo beneficio, non dovranno presentare una nuova domanda di congedo Covid-19, potendo proseguire l'astensione per i periodi richiesti. I giorni di congedo parentale fruiti durante il periodo di sospensione di cui al citato articolo 23, infatti, saranno considerati d'ufficio dall'Istituto come congedo Covid-19. I datori di lavoro non dovranno, pertanto, computare tali periodi a titolo di congedo parentale.

Resta fermo che per i giorni di congedo già fruiti dal 5 marzo fino alla data di pubblicazione della presente circolare, i datori di lavoro dovranno compilare i flussi di denuncia utilizzando esclusivamente i codici evento e i codici conguaglio appositamente istituiti per il congedo Covid-19, secondo le indicazioni di cui al successivo paragrafo 8.

Gli stessi datori di lavoro, per i periodi suddetti, devono altresì anticipare per conto dell'Istituto una indennità pari al 50% della retribuzione, nei casi in cui sia prevista, sempre nel rispetto delle condizioni di accesso e dei limiti individuali e di coppia previsti nella presente circolare. Per i casi di pagamento diretto, l'indennità è erogata dall'Istituto.

Il decreto-legge dispone che il congedo Covid-19 sia fruibile a condizione che:

- non sia stato richiesto il bonus alternativo per i servizi di baby-sitting;
- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
- non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Tali condizioni devono essere autocertificate dal richiedente al momento della presentazione telematica della domanda.

L'eventuale domanda per i servizi di baby-sitting presentata dal genitore appartenente ad un nucleo familiare in cui sia già in corso di fruizione un congedo parentale che, in quanto fruito nel periodo di

Interpretazioni

disciplinato dall'articolo 23, è convertito in congedo Covid-19, verrà respinta.

3. Congedo per i genitori dipendenti del settore pubblico

Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 25 del decreto-legge n. 18/2020, le modalità di fruizione del congedo in commento per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché le relative indennità, sono a cura dell'Amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro. Pertanto, tale categoria di lavoratori non deve presentare la domanda di congedo Covid-19 all'Inps, ma alla propria Amministrazione pubblica, secondo le indicazioni dalla stessa fornite.

Si precisa che ai sensi dell'*articolo 25, comma 1*, il congedo e il relativo trattamento economico non spetta in tutti i casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici.

Per la compilazione delle denunce contributive (Lista PosPa) per le Amministrazioni pubbliche con dipendenti iscritti alle gestioni ex Inpdap si rinvia al successivo paragrafo 8.4.

4. Congedo da parte di genitori iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e di genitori lavoratori autonomi iscritti all'Inps

Anche per i genitori iscritti alla Gestione separata vengono previste maggiori tutele rispetto al congedo parentale ordinario, che riguardano sia le nuove percentuali per fasce di età sia la tutela oltre i massimali.

In particolare, il congedo Covid-19 riconosce ai genitori richiedenti il congedo per figli fino ai 12 anni di età, sempre per un massimo di 15 giorni e nel solo periodo emergenziale, un'indennità pari al 50% di 1/365 del reddito, individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. È stata dunque ampliata la tutela riconosciuta in caso di fruizione di congedo parentale ordinario, consistente nel riconoscimento di un'indennità pari al 30% di 1/365 del reddito per i figli fino a 3 anni di età.

Analoga tutela è prevista anche per i genitori lavoratori autonomi iscritti all'Inps, cui viene riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto, per i figli fino ai 12 anni di età. Viene, dunque, ampliata la tutela prevista in caso di fruizione di congedo parentale ordinario, costituita da un'indennità pari al 30% e solo per i figli fino a 1 anno di età.

Il congedo Covid-19, dunque, introduce una tutela per i genitori di figli fino ai 12 anni che non possono fruire del congedo parentale e, nello specifico:

- per i genitori iscritti alla Gestione separata che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale, ossia 6 mesi per minori di 3 anni di età;
- per le lavoratrici autonome iscritte all'Inps che abbiano già raggiunto il limite individuale previsto dalla specifica normativa sul congedo parentale, ossia 3 mesi per minori di 1 anno di età;
- per i lavoratori autonomi iscritti all'Inps a cui non è riconosciuta la tutela del congedo parentale.

I lavoratori iscritti alla Gestione separata con figli minori di 3 anni e le lavoratrici autonome con figli minori di 1 anno, che vogliano fruire del congedo Covid-19, possono inoltrare domanda all'Inps utilizzando le normali procedure di presentazione della domanda di congedo parentale.

I genitori lavoratori iscritti alla Gestione separata che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale, le lavoratrici autonome iscritte all'Inps che abbiano già raggiunto il limite individuale previsto dalla specifica normativa sul congedo parentale e i lavoratori autonomi iscritti all'Inps dovranno presentare apposita istanza per richiedere il congedo Covid-19. La domanda, che potrà riguardare anche periodi precedenti alla data di presentazione della medesima, purché non antecedenti al 5 marzo 2020, dovrà essere inoltrata utilizzando le procedure telematiche per la richiesta di congedo parentale, che saranno opportunamente modificate a tal fine.

Dell'adeguamento delle procedure informatiche sarà data opportuna e tempestiva comunicazione con successivo apposito messaggio.

Nelle more delle implementazioni procedurali, i menzionati lavoratori possono comunque fruire del congedo Covid-19. La domanda, infatti, ancorché presentata in un momento successivo, coprirà anche i periodi precedenti a partire dal 5 marzo e per un periodo massimo non superiore a 15 giorni. Si precisa, inoltre, che, per tali categorie di lavoratori, eventuali periodi di congedo parentale richiesti prima del 17 marzo, giorno di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 18/2020, anche se ricadenti durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole, non potranno essere convertiti nel congedo Covid-19 e resteranno disciplinati, computati ed indennizzati al 30% come congedo parentale, trattandosi di due tipologie di congedi diversi.

Il decreto-legge dispone che il congedo Covid-19 sia fruibile a condizione che:

- non sia stato richiesto il bonus alternativo per i servizi di baby-sitting;
- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
- non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Tali condizioni devono essere autocertificate dal richiedente al momento della presentazione telematica della domanda.

L'eventuale domanda per i servizi di baby-sitting presentata dal genitore appartenente ad un nucleo familiare in cui sia già in corso di fruizione un congedo parentale che, in quanto fruito nel periodo disciplinato dall'articolo 23, è convertito in congedo Covid-19, verrà respinta.

I suddetti periodi fruiti sono coperti da contribuzione figurativa, nei limiti già previsti per le ipotesi dei congedi parentali.

Per le categorie lavorative di cui al presente paragrafo, le disposizioni di cui all'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020 non prevedono la sussistenza del requisito rispettivamente di un minimo contributivo e della regolarità contributiva, permanendo tuttavia la necessità dell'iscrizione esclusiva nella Gestione separata e per i lavoratori autonomi l'iscrizione nella Gestione previdenziale Inps di appartenenza.

Pertanto, con riferimento ai soggetti iscritti alla Gestione separata si deve trattare di lavoratori parasubordinati con rapporto attivo e di liberi professionisti titolari di partita Iva attiva, o componenti di studi associati o società semplici con attività di lavoro autonomo di cui all'articolo 53, comma 1, del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (Tuir), e non coperti da altre forme di previdenza obbligatoria.

5. Congedo per figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992

L'articolo 33 del D.Lgs. n. 151/2001 prevede, in favore dei genitori lavoratori dipendenti, il diritto a fruire, per ogni figlio con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, del prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo di tre anni, comprensivi del congedo parentale ordinario (art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001), entro il compimento del dodicesimo anno di età o entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento.

Per tutto il periodo di prolungamento del congedo è prevista un'indennità pari al 30% della retribuzione calcolata secondo quanto disposto dall'articolo

23 del D.Lgs. n. 151/2001, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo.

Il comma 5 dell'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020 ha previsto, per i genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, la possibilità di fruire del congedo Covid-19 indennizzato anche oltre il limite di 12 anni di età previsto dai commi 1 e 3 dell'articolo 23 del citato decreto.

La suddetta misura è stata introdotta, oltre che per i lavoratori dipendenti, anche in favore dei genitori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/1995 e dei genitori lavoratori autonomi iscritti all'Inps.

In base a quanto sopra evidenziato, i lavoratori dipendenti, gli iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26 della legge n. 335/1995 e i lavoratori autonomi iscritti all'Inps, possono fruire del congedo in argomento, per i figli con disabilità in situazione di gravità, anche oltre i 12 anni e senza ulteriori limiti di età, purché iscritti a scuole di ogni ordine grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

L'indennità è calcolata nella misura e secondo le modalità previste per le singole categorie lavorative di appartenenza, come descritte ai paragrafi 2 e 4 della presente circolare.

I periodi fruiti sono coperti da contribuzione figurativa.

Resta fermo che i genitori potranno fruire del congedo Covid-19 alternativamente, per un totale complessivo di 15 giorni per nucleo familiare.

Anche per i genitori di cui al presente paragrafo, la norma prevede la possibilità di fruire, in alternativa al congedo Covid-19, del bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting, secondo le istruzioni fornite dall'Istituto con la circolare n. 44/2020.

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, gli eventuali periodi di prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del D.Lgs. n. 151/2001, fruiti dai genitori durante il predetto periodo di sospensione, sono convertiti nel congedo Covid-19 con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

Pertanto, il lavoratore dipendente nei confronti del quale sia già stato emesso un provvedimento di autorizzazione al prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del D.Lgs. n. 151/2001, con validità comprensiva del periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado disposto con D.P.C.M. del 4 marzo 2020, non sarà tenuto a presentare una nuova domanda ai fini della fruizione del congedo in argomento. I giorni di prolungamento di congedo parentale autorizzati

Interpretazioni

nell'arco di tale periodo, infatti, saranno considerati d'ufficio (nel massimo di 15 giorni) come congedo Covid-19. I datori di lavoro non devono, pertanto, computare tali periodi a titolo di congedo parentale.

Resta fermo che per i giorni di prolungamento del congedo parentale già fruiti dal 5 marzo fino alla data di pubblicazione della presente circolare i datori di lavoro dovranno compilare i flussi di denuncia mediante l'utilizzo esclusivo dei nuovi codici evento e codici conguaglio appositamente istituiti a tal fine, secondo le indicazioni di cui al successivo paragrafo 8 della presente circolare.

Gli stessi datori, per i periodi suddetti, devono altresì anticipare per conto dell'Istituto una indennità pari al 50% della retribuzione, nei casi in cui sia prevista, sempre nel rispetto delle condizioni di accesso e dei limiti individuali e di coppia previsti nella presente circolare. Per i casi di pagamento diretto, l'indennità è erogata dall'Istituto.

In assenza di un provvedimento di autorizzazione in corso di validità, i lavoratori dipendenti, e in ogni caso gli iscritti alla Gestione separata, e i lavoratori autonomi iscritti all'Inps, che vogliono fruire del congedo Covid-19, devono presentare domanda all'Istituto, utilizzando la procedura per le domande di congedo parentale ordinario per le singole categorie di lavoratori, che saranno opportunamente modificate.

Dell'adeguamento delle procedure informatiche sarà data opportuna e tempestiva comunicazione con successivo apposito messaggio.

Le nuove domande potranno riguardare anche periodi antecedenti alla data di presentazione della stessa, purché non si collochino prima del 5 marzo 2020.

I datori di lavoro devono consentire la fruizione del congedo Covid-19 anche nelle more dell'adeguamento delle procedure informatiche per la presentazione della domanda, provvedendo al pagamento della relativa indennità, fermo restando che il genitore dovrà presentare la domanda all'Istituto, anche se riferita a periodi già fruiti, non appena sarà completato l'adeguamento delle procedure stesse.

Il decreto-legge in commento dispone che il congedo Covid-19 in argomento sia fruibile a condizione che:

- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
- non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore;
- sia accertata la disabilità in situazione di gravità del figlio ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992;

- il figlio sia iscritto a scuole di ogni ordine grado o in centri diurni a carattere assistenziale;

- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore che fruisca contemporaneamente di congedo Covid-19;

- non sia stata trasmessa richiesta del bonus alternativo per i servizi di baby-sitting.

Tali condizioni devono essere autocertificate dal richiedente al momento della presentazione telematica della domanda.

L'eventuale domanda per i servizi di baby-sitting presentata dal genitore appartenente ad un nucleo familiare in cui sia già in corso di fruizione un congedo parentale che, in quanto fruito nel periodo disciplinato dall'*articolo 23*, è convertito in congedo Covid-19, verrà respinta.

Si precisa inoltre che, ai sensi del comma 5 dell'*articolo 23* del decreto in commento, i genitori di cui al presente paragrafo possono fruire del congedo Covid-19, ferma restando l'estensione della durata dei permessi retribuiti di cui all'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/92, come prevista dall'*articolo 24* del decreto.

Conseguentemente, per i lavoratori dipendenti, sarà possibile cumulare nell'arco dello stesso mese il congedo Covid-19 con i giorni di permesso retribuito di cui al citato *articolo 24* del decreto.

Analogamente, vista la natura speciale ed emergenziale della tutela in esame, sarà possibile cumulare nell'arco dello stesso mese il congedo Covid-19 con il prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del D.Lgs. n. 151/2001 e con il congedo straordinario di cui all'*articolo 42, comma 5*, del medesimo decreto legislativo.

Resta ferma invece l'incumulabilità, nell'arco dello stesso mese, delle diverse tipologie di permesso per assistenza ai disabili in situazione di gravità come individuate al paragrafo 2.2 della circolare n. 155/2010 e al paragrafo 3.2 della circolare n. 32/2012.

Anche per i genitori di cui al presente paragrafo, la norma prevede la possibilità di fruire, in alternativa al congedo Covid-19, del bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting, secondo le istruzioni fornite dall'Istituto con la circolare n. 44/2020.

Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 25 del decreto-legge n. 18/2020, le modalità di fruizione del congedo in commento per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché le relative indennità, sono a cura dell'Amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro. Pertanto, tale categoria di lavoratori non deve presentare la domanda di congedo Covid-19 all'Inps, ma alla propria Amministrazione pubblica, secondo le indicazioni dalla stessa fornite.

6. Estensione dei permessi retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992 per i lavoratori dipendenti del settore privato

L'articolo 24 del decreto-legge n. 18/2020 ha previsto l'incremento del numero di giorni di permesso retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92, di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Conseguentemente, i soggetti aventi diritto ai permessi in questione potranno godere, in aggiunta ai tre giorni mensili già previsti dalla legge n. 104/1992 (3 per il mese di marzo e 3 per il mese di aprile), di ulteriori 12 giornate lavorative da fruire complessivamente nell'arco dei predetti due mesi. I 12 giorni possono essere fruiti anche consecutivamente nel corso di un solo mese, ferma restando la fruizione mensile dei tre giorni ordinariamente prevista.

Le 12 giornate di cui all'articolo 24 del decreto in esame, così come i tre giorni ordinariamente previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92, possono essere fruiti anche frazionandoli in ore.

Ai fini della frazionabilità in ore delle ulteriori 12 giornate di permesso di cui alla norma in commento, restano fermi gli algoritmi di calcolo forniti nel messaggio n. 16866/2007 e nel messaggio n. 3114/2018 per la quantificazione del massimale orario dei 3 giorni ordinariamente previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92, sia in caso di lavoro a tempo pieno sia in caso di lavoro part-time.

Di seguito l'algoritmo da utilizzare, da parte dei datori di lavoro, ai fini della quantificazione del massimale orario:

Lavoro a tempo pieno:
(orario di lavoro medio settimanale/numero medio dei giorni lavorativi settimanali) x 12 = ore mensili fruibili.

Part time (orizzontale, verticale o misto):
(orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part time/numero medio dei giorni -o turni- lavorativi settimanali previsti per il tempo pieno) X 12.

Si confermano, inoltre, le disposizioni vigenti in materia di fruizione dei permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104 del 1992, in particolare la possibilità di cumulare più permessi in capo allo stesso lavoratore. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore assista più soggetti disabili potrà cumulare, per i mesi di marzo e aprile 2020, per ciascun soggetto assistito, oltre ai 3 giorni di permesso mensili ordinariamente previsti, gli ulteriori 12 giorni previsti dalla norma in commento, alle condizioni e secondo le modalità previste dallo stesso articolo 33, comma 3 della legge n. 104/1992.

Analogamente il lavoratore disabile che assiste altro soggetto disabile, potrà cumulare, per i mesi di marzo e aprile 2020, i permessi a lui complessivamente spettanti (3+3+12) con lo stesso numero di giorni di permesso fruibili per l'assistenza all'altro familiare disabile (3+3+12).

Con riferimento ai rapporti di lavoro part-time (verticale o misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese), fermo restando gli algoritmi previsti dal messaggio n. 3114/2018 per il riproporzionamento dei tre giorni di permesso ordinari previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92, si fornisce di seguito la formula di calcolo da applicare ai fini del riproporzionamento delle ulteriori 12 giornate di permesso previste dal decreto.

Lavoro Part-time
(Orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part time/orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno) X 12.

Il riproporzionamento non andrà effettuato in caso di part-time orizzontale.

Il lavoratore nei confronti del quale sia già stato emesso un provvedimento di autorizzazione ai permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, con validità comprensiva dei mesi di marzo e aprile, non sarà tenuto a presentare una nuova domanda, per la fruizione delle suddette ulteriori giornate. In tale caso, i datori di lavoro dovranno considerare validi i provvedimenti di autorizzazione già emessi.

I datori di lavoro comunicano all'Inps le giornate di congedo fruito dai lavoratori, attraverso il flusso UniEmens, secondo le disposizioni di cui al successivo paragrafo 8, utilizzando i codici evento e i codici conguaglio appositamente istituiti a tal fine. Per i casi di pagamento diretto, l'indennità è erogata dall'Istituto.

La domanda sarà invece necessaria in assenza di provvedimenti di autorizzazione in corso di validità. In tale caso i lavoratori devono presentare domanda secondo le modalità già previste per i permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92. Il conseguente provvedimento di autorizzazione dovrà essere considerato valido dal datore di lavoro ai fini della concessione del numero maggiorato di giorni, fermo restando che la fruizione delle suddette giornate aggiuntive, sempreché rientrino nei mesi di marzo e aprile, potrà avvenire esclusivamente successivamente alla data della domanda.

7. Monitoraggio della spesa

I benefici disciplinati dalla presente circolare ai paragrafi 2, 3 e 4 sono riconosciuti nel limite complessivo di spesa di 1.261,1 milioni di euro annui

Interpretazioni

per l'anno 2020 (art. 23, comma 11, del decreto-legge n. 18/2020)

In conformità al comma 10 dell'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020, l'Istituto provvede al monitoraggio della spesa, dandone comunicazione al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze. In caso di superamento del limite di spesa indicato, l'Inps procede al rigetto delle domande presentate.

Il monitoraggio sarà effettuato complessivamente tenuto conto degli oneri generati dalle tutele previste nella presente circolare e degli oneri derivanti dalla fruizione del bonus alternativo per l'acquisto dei servizi di baby-sitting.

8. Istruzioni per la compilazione delle denunce contributive per i datori di lavoro

8.1 Datori di lavoro con dipendenti iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e ad altri fondi speciali

Per la corretta gestione dei congedi eccezionali introdotti dal decreto-legge n. 18/2020 nel flusso Uniemens sono stati previsti i seguenti nuovi codici evento riferiti ai lavoratori dipendenti del settore privato:

- **MV2** congedo parentale di cui all'articolo 23, comma 1, del D.L. n. 18 del 17/03/2020 riferito a figli di età non superiore a dodici anni;

- **MV3** congedo parentale di cui all'articolo 23, comma 5, del D.L. n. 18 del 17/03/2020, privo di limite di età, e riferito a figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della L. n. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale;

- **MV4** estensione di cui all'articolo 24 del D.L. n. 18 del 17/03/2020 dei giorni di permesso previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della L. n. 104/92; il codice identifica la fruizione giornaliera;

- **MV5** estensione di cui all'articolo 24 del D.L. n. 18 del 17/03/2020 dei giorni di permesso previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della L. 104/92; il codice identifica la fruizione oraria.

Giova precisare che la durata massima dei congedi denominati **MV2** e **MV3** è di quindici giorni, decorrono dal 5 marzo, la fruizione può essere continuativa o frazionata, ma sempre giornaliera.

Diversamente l'estensione a diciotto giorni complessivi tra marzo e aprile 2020 dei congedi di cui alla L. n. 104/92 comporta la possibilità di fruizione giornaliera (**MV4**) ovvero oraria (**MV5**) in analogia a quanto avviene per i tre giorni mensili in uso.

Nella compilazione del flusso, dovrà essere valorizzata la causale dell'assenza nell'elemento **<CodiceEvento>** di

<Settimana> procedendo alla valorizzazione del "tipo copertura" delle settimane in cui si collocano gli eventi con le consuete modalità.

Pertanto, dovrà essere indicato nell'elemento **<Dif-fAccredito>** il valore della retribuzione "persa" a motivo dell'assenza.

Per tutti gli eventi richiamati è prevista la compilazione dell'elemento **<InfoAggEvento>** in cui va precisato il codice fiscale del soggetto per cui si fruisce il congedo.

Nel caso di **MV2** il codice fiscale da inserire sarà quello del figlio minore, di età non superiore a dodici anni; nel caso di **MV3** dovrà essere inserito il codice fiscale del figlio con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritto a scuole di ogni ordine e grado o ospitato in centri diurni a carattere assistenziale. Nel caso del **MV4** e **MV5** dovrà essere inserito il codice fiscale del congiunto per la cui assistenza sono riconosciuti i giorni di permesso di cui dall'art. 33 comma 3 della L. 104/92, ovvero il codice fiscale del lavoratore nel caso di giorni di permesso fruiti ai sensi dell'articolo 33, comma 6, della L. n. 104/92.

Trattandosi di eventi giornalieri o orari, a durata circoscritta, è prevista la compilazione del calendario giornaliero.

Nell'elemento **<Giorno>** interessato dall'evento dovranno essere fornite le informazioni, di seguito specificate, utili a delineare la tipologia e durata dell'evento, nonché ricostruire correttamente l'estratto conto.

Nel caso degli eventi la cui fruizione è di tipo giornaliera (**MV2, MV3, MV4**):

Elemento **<Lavorato>** = **N**

Elemento **<TipoCoperturaGiorn>** = **1**

Elemento **<CodiceEventoGiorn>** = **MV2 / MV3 / MV4**

Elemento **<EventoGiorn>**\

<InfoAggEvento> = Codice fiscale del soggetto per il quale si fruisce del congedo, come sopra specificato.

In caso di fruizione oraria (evento **MV5**):

Elemento **<Lavorato>** = **S**

Elemento **<TipoCoperturaGiorn>** = **2**

Elemento **<CodiceEventoGiorn>** = **MV5**

Elemento **<NumOreEvento>** = Numero ore **MV5** fruito nel giorno

Elemento **<EventoGiorn>**\

<InfoAggEvento> = Codice fiscale del soggetto per il quale si fruisce del congedo, come sopra specificato.

Si evidenzia che qualora il lavoratore abbini nella giornata di fruizione del congedo di tipo orario (**MV5**) permesso di altro tipo, in modo da non effettuare affatto la prestazione lavorativa, l'elemento **<Lavorato>** sarà = **N**.

L'elemento **<TipoCoperturaGiorn>** sarà = **2** se il permesso di altro tipo è retribuito, sarà = **1** se il permesso di altro tipo NON è retribuito.

Per tutti i nuovi eventi in parola nel caso di lavoratore del **settore Sport e Spettacolo** non dovrà essere compilato l'elemento **<Settimana>**.

Nel caso in cui il lavoratore sia iscritto al **Fondo Speciale FS o IPOST**, nella sezione Fondo Speciale:

- I giorni in cui esiste un congedo con fruizione oraria (**MV5**) dovranno essere conteggiati come retribuiti sia in caso di **<TipoCoperturaGiorn>** = 2 abbinato a **<Lavorato>** = S sia in caso di **<TipoCoperturaGiorn>** = 2 abbinato a **<Lavorato>** = N se il permesso di altro tipo è retribuito. Infatti, in entrambe le situazioni viene corrisposta retribuzione.

Ne deriva che - in analogia a quanto avviene per le settimane 2 che in estratto conto vengono assimilate alle settimane retribuite - per i lavoratori con anzianità valorizzata in giorni le giornate con **<TipoCoperturaGiorn>** = 2 verranno esposte in estratto conto secondo il medesimo criterio. Conseguentemente, il periodo di congedo ad ore sarà tracciato sotto il medesimo periodo retribuito e varrà solo ad integrare la retribuzione di quest'ultimo, cioè solo ai fini della misura della prestazione.

- dovranno essere precisati nei vari campi (L. n. 177/76, IIS, CA, 13esima) le quote analitiche di retribuzione corrispondente al tempo lavorato;

- nei campi 177/76, IIS, CA, 13esima della sottosezione **<Figurativi>** dovrà essere precisata la ripartizione della retribuzione "persa" già indicata in **<DiffAccredito>**.

- diversamente i giorni in cui esiste un congedo (**MV5**) con fruizione oraria abbinato ad altro permesso non retribuito, il

<TipoCoperturaGiorn> sarà = **1** abbinato a **<Lavorato>** = N

Giova precisare, infine, che, per i periodi di astensione dal lavoro di cui all'*articolo 23, comma 6*, del decreto in parola - a favore dei genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 ed i 16 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore e per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado - non è prevista la corresponsione di indennità né il riconoscimento di contribuzione figurativa.

Pertanto, in caso di fruizione di dette ultime giornate di astensione dal lavoro, l'assenza dovrà essere trattata, nel flusso Uniemens, con le modalità previste per l'aspettativa per motivi personali, senza retribuzione e senza copertura previdenziale.

Ai fini del conguaglio delle indennità anticipate relative agli eventi introdotti dovrà essere valorizzato l'elemento **<CausaleRecMat>** di

<MatACredAltre> mediante l'utilizzazione dei seguenti codici causale:

"**L072**" (evento **MV2**) avente il significato di "congedo Covid 19 ai sensi dell'art. 23, co. 1 D.L. 18/2020;

"**L073**" (evento **MV3**) avente il significato di "congedo Covid 19 ai sensi dell'art. 23, co. 5 D.L. 18/2020 relativo a genitori di figli con handicap in situazione di gravità senza limiti di età";

"**L074**" (evento **MV4**) avente il significato di "estensione permessi retribuiti Covid 19 ai sensi dell'art. 24 D.L. 18/2020; fruizione in modalità giornaliera";

"**L075**" (evento **MV5**) avente il significato di "indennità di congedo fruito su base oraria in caso di congedo di cui art. 24 DL 18/ 2020; fruizione in modalità oraria".

Ai fini dell'applicazione di controlli finalizzati al monitoraggio della spesa si richiede la compilazione dell'elemento **<InfoAggcausaliContrib>** secondo le seguenti modalità:

- Elemento **<CodiceCausale>** indicare il codice causale definito per il conguaglio, relativo allo specifico evento;

- Elemento **<IdentMotivoUtilizzo>** indicare il codice fiscale del soggetto fisico per il quale si fruisce il congedo/estensione del permesso retribuito;

- Elemento **<AnnoMeseRif>** indicare l'AnnoMese di riferimento della prestazione anticipata al lavoratore e conguagliata, ossia la competenza in cui sono intervenuti gli specifici eventi esposti in Uniemens;

- Elemento **<ImportoAnnoMeseRif>** indicare l'importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

La somma degli importi esposti in **<ImportoAnnoMeseRif>** relativo allo specifico

<CodiceCausale> deve essere uguale all'importo indicato nell'elemento

<ImportoRecMat>, a parità di

<CausaleRecMat>.

Qualora, durante il predetto periodo di sospensione fossero stati utilizzati codici evento già in essere con o senza i relativi codici conguaglio, ovvero i lavoratori fossero stati posti in ferie o in aspettativa non retribuita, le aziende dovranno operare come segue:

- **Esposizione del solo codice evento già in essere e assenza del conguaglio**

L'azienda nel flusso di competenza del mese di aprile 2020 dovrà inserire il corretto codice evento utilizzando l'elemento **<Mese Precedente>** o con flusso di variazione senza valenza contributiva, e conguagliare la prestazione anticipata con le nuove modalità.

Interpretazioni

- Esposizione del codice evento già in essere e contestuale conguaglio

L'azienda nel flusso di competenza del mese di aprile 2020 dovrà inserire il corretto codice evento utilizzando l'elemento <Mese Precedente> o con flusso di variazione senza valenza contributiva e, contestualmente procedere alla restituzione dell'indennità conguagliata con i codici già in uso come indicato nell'allegato tecnico, ed effettuare il conguaglio dell'intero importo spettante con i codici sopra istituiti.

- Lavoratori posti in ferie in luogo del congedo spettante

L'azienda dovrà, nel mese di aprile 2020 o successivi, diminuire l'imponibile per l'importo pari alla/e giornate di ferie (si ricorda che l'imponibile non può assumere un valore negativo) e inserire il corretto codice evento utilizzando l'elemento <Mese Precedente> o flusso di variazione senza valenza contributiva;

- Lavoratori posti in aspettativa non retribuita in luogo del congedo spettante

L'azienda, dovrà indicare nel mese di aprile 2020, secondo le consuete modalità i dati del mese; inserire il corretto codice evento con la relativa differenza di accredito utilizzando l'elemento <Mese Precedente> o flusso di variazione senza valenza contributiva; conguagliare l'indennità spettante con i nuovi codici.

8.2 Datori di lavoro privati con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione pubblica

A partire dalle denunce del mese di Marzo 2020, i datori di lavoro che hanno alle dipendenze lavoratori assunti con contratto di natura privatistica, e che hanno altresì lavoratori iscritti alla Gestione pubblica, dovranno comunicare per questi ultimi con Unimens Lista PosPA i periodi di congedo ed aspettativa, così come previsti dagli artt. 23 e 24 del decreto-legge n. 18 del 17/02/2020, utilizzando i Tipo Servizio di seguito indicati.

Come di consueto, dovranno valorizzare la medesima assenza anche nei flussi Unimens trasmessi in relazione alle contribuzioni minori, attenendosi alle istruzioni fornite nel precedente paragrafo 8.1, in relazione ai lavoratori per cui l'IVS è versata alla Gestione pubblica.

Nella compilazione della Lista PosPA relativa all'IVS, i Tipo Servizio dovranno essere indicati nell'elemento V1 Causale 7 Codice Motivo Utilizzo 8 da compilare con le modalità illustrate con la circolare n. 81 del 22 aprile 2015:

- **89**: Congedo parentale per emergenza Covid-19 (Art. 23 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020) per i dipendenti delle aziende di cui all'articolo 20, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112;

- **90**: Congedo parentale per figlio disabile per emergenza Covid-19 (Art. 23 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020) per i dipendenti delle aziende di cui all'articolo 20, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112;

- **91**: Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per emergenza Covid-19 (Art. 24 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020), in fruizione giornaliera, per i dipendenti delle aziende di cui all'articolo 20, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112;

- **92**: Estensione durata permessi retribuiti ex articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per emergenza Covid-19 (Art. 24 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020), in fruizione oraria, per i dipendenti delle aziende di cui all'articolo 20, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008 n. 112.

Detti codici peraltro hanno corrispondenza univoca con quelli Tipo Evento, di cui al paragrafo 8.1, indicati in <PosContributiva> relativamente alle singole fattispecie, per cui:

- il codice Tipo Servizio 89 trova corrispondenza nel codice Tipo Evento MV2;

- il codice Tipo Servizio 90 trova corrispondenza nel codice Tipo Evento MV3;

- il codice Tipo Servizio 91 trova corrispondenza nel codice Tipo Evento MV4;

- il codice Tipo Servizio 92 trova corrispondenza nel codice Tipo Evento MV5.

Per quanto attiene la modalità di compilazione dell'elemento V1 Causale 7 CMU 8, si ricorda che:

- il <GiornoInizio> e il <GiornoFine> del quadro V1, devono coincidere, rispettivamente, con il <GiornoInizio> del primo E0 e con il <GiornoFine> fine dell'ultimo quadro E0, ovvero dei quadri V1, causale 5 relativi allo stesso mese solare, tenendo conto di eventuali periodi di sospensione di periodo utile o di cambio Tipo Impiego;

- non deve essere compilato l'elemento <RetribvirtualeFiniPens>;

- nell'elemento <PercRetribuzione> deve essere riportato il numero complessivo di giorni in cui si sono verificati gli eventi nel mese solare, esprimendo tale valore in millesimi (1 giorno=1000);

- per quanto attiene il codice Tipo Servizio **92**, fruibile in misura oraria, l'elemento dovrà essere compilato secondo le istruzioni fornite con circolare n. 40 del 23 febbraio 2016;

- devono essere compilati gli elementi <Imponibile> e <Contributo> della gestione Credito e, ove prevista, di quella Enpdep, commisurati alla retribuzione persa, così come sopra specificato. Al riguardo, le aziende e gli Enti beneficiari della sospensione dovranno compilare detti elementi anche in assenza dei rispettivi campi dove indicare che gli stessi sono sospesi. Nelle more dell'implementazione del tracciato con tali elementi, sarà

cura di questo Istituto provvedere ad escludere i contributi dichiarati dall'alimentazione dell'Estratto Conto Amministrazione, per il periodo di applicazione della sospensione.

8.3 Datori di lavoro che inviano le denunce di manodopera DMAG/PosAgri per il personale a tempo indeterminato iscritto alla sezione agricola del FPLD

Per i lavoratori a tempo indeterminato che utilizzano i congedi eccezionali introdotti dal decreto-legge n. 18/2020 nel DMAG, ovvero nel flusso <PosAgri> del flusso Uniemens, è necessario valorizzare gli elementi di seguito specificati in relazione alle diverse fattispecie:

- congedo parentale eccezionale introdotto dal D.L. n. 18/2020

- elemento <CodiceRetribuzione> con il codice "1" che assume il significato di "congedo parentale di cui all'articolo 23, comma 1, del D.L. n. 18 del 17/03/2020 per i figli di età non superiore a dodici anni";

- elemento <CodiceRetribuzione> con il codice "2" che assume il significato di "congedo parentale di cui all'art. 23, comma 5, del D.L. n. 18 del 17/03/2020 - figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale".

Si evidenzia che nel DMAG, a differenza del PosAgri, i nuovi codici "1" e "2" devono essere valorizzati nel campo TIPORETRIBUZIONE.

La durata massima dei congedi parentali di carattere eccezionale identificati dai codici "1" e "2" è di quindici giorni; i giorni possono essere utilizzati a decorrere dal 5 marzo, sia in modo continuativo che frazionato.

Si ricorda che per gli elementi che danno luogo ad un'anticipazione da parte del datore di lavoro di prestazioni a carico dell'Inps e ad un accredito della relativa contribuzione figurativa devono essere valorizzati i campi/elementi, secondo le modalità definite dalle circolari e dai messaggi relativi, in particolare per la valorizzazione del campo/elemento relativo alla retribuzione persa si rinvia alle indicazioni del paragrafo 1.3 del messaggio n. 1653 del 29 aprile 2019.

I periodi di astensione dal lavoro di cui all'articolo 23, comma 6, del decreto-legge n. 18/2020, a favore dei genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori di età compresa tra i 12 ed i 16 anni, non dovranno essere trattati nel flusso DMAG/PosAgri in quanto per gli stessi, come precisato al paragrafo 1, non è prevista né la corresponsione di indennità, né il riconoscimento di contribuzione figurativa.

8.4. Amministrazioni pubbliche con dipendenti iscritti alle gestioni ex Inpdap. Istruzioni per la compilazione della Lista PosPa

I trattamenti economici di cui al congedo di cui all'articolo 25 del decreto-legge n. 18/2020, nella misura indicata dall'*articolo 23 del medesimo D.L.* (50 per cento della retribuzione), corrisposti dalle Amministrazioni pubbliche ex articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 costituiscono reddito da lavoro dipendente e sono, pertanto, imponibili ai fini del trattamento pensionistico, nonché ai fini della gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali e della gestione Enpdep (Assicurazione sociale Vita), mentre il riconoscimento della contribuzione figurativa di cui all'*articolo 23 del D.L.* citato riguarderà la quota parte della retribuzione non erogata al lavoratore nel mese di riferimento. Si evidenzia, altresì, che la contribuzione per la gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali e, ove presente, per la gestione Enpdep è dovuta anche in riferimento alle retribuzioni figurative accreditate ai fini pensionistici. Pertanto, l'imponibile della gestione credito e della gestione Enpdep deve tenere conto anche della retribuzione figurativa accreditata nel conto individuale dell'assicurato e corrispondente alla parte di retribuzione persa.

Sul piano degli adempimenti ai fini previdenziali i periodi di congedo di cui all'*articolo 25* citato dovranno essere dichiarati utilizzando l'elemento V1 Causale 7 CMU 8 tramite il seguente Tipo Servizio:

- **93.** Congedo parentale per i lavoratori dipendenti delle Amministrazioni pubbliche per emergenza Covid 19 (Art. 25 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020).

La compilazione di tale elemento deve essere effettuata nel rispetto delle istruzioni fornite con la circolare n. 81 del 22 aprile 2015.

Al riguardo si ricorda che:

- il <GiornoInizio> e il <GiornoFine> del quadro V1, devono coincidere, rispettivamente, con il <GiornoInizio> del primo E0 e con il <GiornoFine> fine dell'ultimo quadro E0, ovvero dei quadri V1, causale 5 relativi allo stesso mese solare, tenendo conto di eventuali periodi di sospensione di periodo utile o di cambio Tipo Impiego:

- nell'elemento <RetribVirtualeFinisPens> si dovrà dichiarare la quota parte della retribuzione ricorrente non erogata al lavoratore nel periodo di riferimento.

- nell'elemento <PercRetribuzione> deve essere riportato il numero complessivo di giorni in cui si sono verificati gli eventi nel mese solare, esprimendo tale valore in millesimi (1 giorno=1000);

- devono essere compilati gli elementi <Imponibile> e <Contributo> della gestione Credito e ove prevista di quella ENPDEP commisurati alla retribuzione figurativa accreditata ai fini pensionistici.

Si evidenzia che non devono essere comunicati con tale Tipo Servizio i permessi retribuiti ai sensi dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che per i lavoratori delle Amministrazioni pubbliche costituiscono Servizio Ordinario con relativo versamento della contribuzione dovuta.

Per tutti i lavoratori pubblici o privati (cfr. precedenti paragrafi 8.2 e 8.4), con iscrizione alla Gestione pubblica, e per i quali i periodi di congedo fossero stati già comunicati a partire dal 5 marzo 2020 con i consueti codici di congedo parentale, per procedere alla conversione del congedo parentale ordinario nel congedo Covid 19, i datori di lavoro dovranno trasmettere gli elementi V1 Causale 7 CMU 8 ad annullamento ed inviare quelli con i Tipi Servizio qui previsti.

9. Istruzioni fiscali. Rinvio istruzioni contabili

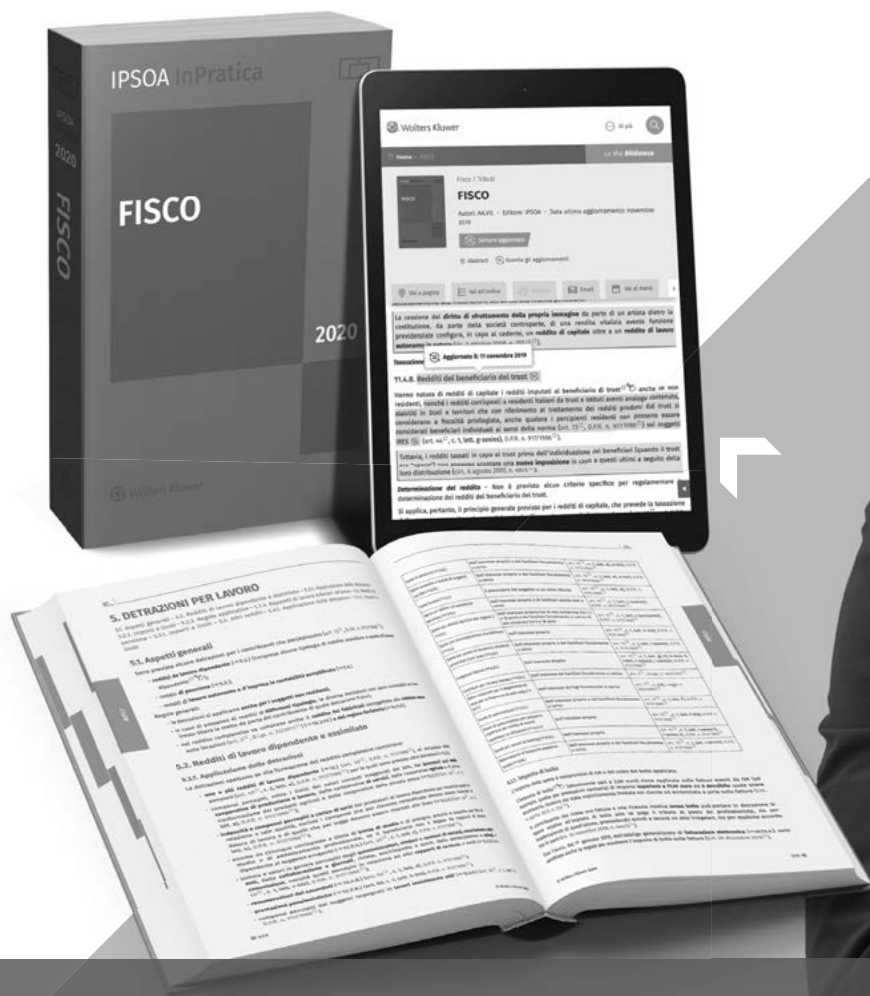
Le prestazioni in argomento sono sostitutive della retribuzione e, pertanto, imponibili ai fini fiscali ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del Tuir.

L'Inps in qualità di sostituto d'imposta è tenuto ad operare, all'atto del pagamento, le ritenute Irpef come previsto dall'articolo 23 del D.P.R. n. 600/73 e a riconoscere le detrazioni d'imposta spettanti. È tenuto, altresì, ad elaborare il conguaglio fiscale di fine anno, con il conseguente rilascio della Certificazione Unica dei redditi.

Con un successivo messaggio saranno pubblicate le istruzioni contabili relative ai pagamenti delle prestazioni illustrate nella presente circolare.

IPSOA InPratica

RISPOSTE CHIARE, AUTOREVOLI E SEMPRE AGGIORNATE



FISCO 2020

info.wolterskluwer.it/IPSOAInPratica

Tutto quello che c'è da sapere su:

- imposte sui redditi
- IVA, imposte indirette e tributi locali
- accertamento e riscossione
- contenzioso
- sanzioni
- operazioni straordinarie

Aggiornato con la Legge di Bilancio 2020 e il collegato fiscale

GIÀ SCELTO DA MIGLIAIA DI PROFESSIONISTI

TU COSA ASPETTI?

L'originale metodo editoriale Wolters Kluwer che ti supporta concretamente nell'attività di ogni giorno:

- Contenuti d'autore
- Impostazione pratica con indici, casi, esempi e tabelle
- Grafica che orienta nella lettura e porta alla soluzione
- "Sempre Aggiornato" con la versione digitale
- Integrazione con "One", la nuova soluzione per il professionista

 Wolters Kluwer

Rassegna della Cassazione

13 - 15 NOVEMBRE 2019

LA CONVOCAZIONE DINANZI ALLA COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE INTERROMPE LA PRESCRIZIONE

Cassazione, sez. lav., 13 novembre 2019, n. 29419 - Pres. Nobile - Rel. Negri Della Torre - B.M. contro Poste italiane Spa

La convocazione avanti alla competente commissione di conciliazione, all'esito della richiesta di svolgimento del tentativo obbligatorio di conciliazione contenente la specificazione delle rivendicazioni avanzate costituisce una vera e propria messa in mora, valutabile ex art. 2943, comma 4, c.c., ai fini dell'interruzione della prescrizione, contenendo l'esplicitazione della pretesa e manifestando l'inequivocabile volontà del titolare del credito di far valere il proprio diritto nei confronti del soggetto passivo. L'accertamento di tale requisito oggettivo costituisce indagine di fatto riservata all'apprezzamento del giudice del merito, non sindacabile in sede di legittimità se immune da vizi logici.

Il caso

Nel 2014 la Corte d'Appello di Palermo confermava la sentenza di primo grado nella parte in cui il Tribunale di Palermo aveva accertato il diritto di un dipendente di Poste italiane Spa "all'inquadramento nel profilo 'Professionale' dell'Area quadri di 1 livello, in luogo del profilo 'Tecnico' erroneamente assegnatogli", mentre invece la riformava "nella parte in cui il Tribunale aveva respinto l'eccezione di prescrizione quinquennale del diritto al pagamento delle conseguenti differenze retributive, per l'effetto limitandone la condanna al periodo dal 9 settembre 1999 al 28 aprile 2000, oltre interessi e rivalutazione". Su questo secondo punto, in particolare, i giudici di secondo grado rilevavano "a sostegno della propria decisione, diversamente da quanto ritenuto dal primo giudice, come - in difetto del benché minimo riconoscimento dei diritti del lavoratore - non potesse attribuirsi valore e significato di atto interruttivo alla mera partecipazione di un rappresentante della società al tentativo di conciliazione effettuato presso l'Uplmo". Il lavoratore proponeva quindi ricorso per cassazione, fondato su di un unico motivo, censurando, ex art. 360, n. 3, c.p.c., "la sentenza impugnata per avere accolto l'eccezione di prescrizione senza considerare che, ai sensi dell'art. 410 c.p.c., comma 2, la comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione costituisce già, di per sé, atto interruttivo".

La decisione

La Cassazione ha accolto il ricorso ed ha quindi cassato il capo della sentenza impugnato, rinviando la causa, anche per la liquidazione delle spese del giudizio di legittimità, "alla stessa Corte in diversa composizione, la quale - disposta l'acquisizione, ove non già in atti, della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione e della relativa comunicazione alla parte debitrice, avvalendosi, se del caso, dei propri poteri officiosi - ne valuterà l'eventuale idoneità a costituire valido atto interruttivo della eccezione prescrizione, con le statuizioni conseguenti". Nella sintetica, ma esauriente, motivazione viene anzitutto rilevato che "solo la comunicazione al debitore della richiesta di tentativo di conciliazione, e non anche la partecipazione del debitore stesso al suo espletamento, interrompe il corso della prescrizione, con effetto permanente fino al termine di venti giorni successivi alla conclusione della procedura conciliativa, ex art. 410 c.p.c., comma 2". Tale comunicazione costituisce infatti "una vera e propria messa in mora, valutabile ex art. 2943 c.c., comma 4, ai fini dell'interruzione della prescrizione, contenendo l'esplicitazione della pretesa e manifestando l'inequivocabile volontà del titolare del credito di far valere il proprio diritto nei confronti del soggetto passivo". L'accertamento di tale requisito oggettivo, però, costituisce un'indagine di fatto riservata all'apprezzamento del giudice del merito, e pertanto, pur essendo l'eccezione di interruzione della prescrizione un'eccezione rilevabile d'ufficio, la S.C., constatato che questa comunicazione non aveva formato oggetto di alcun esame specifico da parte dei giudici d'appello (che si erano limitati a negare "valore e significato di atto interruttivo alla semplice partecipazione di un rappresentante delle Poste al tentativo di conciliazione, peraltro conclusosi con esito negativo"), ha accolto il ricorso ed ha affidato al giudice del rinvio il compito di esaminare e poi valutare nel merito la comunicazione *de qua*, disponendone eventualmente l'acquisizione, ex art. 421 c.p.c., ove non risultasse già presente nel fascicolo di causa.

I precedenti

Nel senso che la comunicazione della richiesta del tentativo di conciliazione è idonea a mettere in mora la controparte e quindi anche ad interrompere e a sospendere la prescrizione, beninteso ove contenga "la specificazione delle rivendicazioni avanzate", il che può e deve essere verificato solo dal giudice di merito, in motivazione vengono ricordate Cass., sez. VI, 4 giugno 2014, n. 12516, e Cass., sez. lav., 16 marzo 2009, n. 6336; conformi vedi però anche la, ancor più recente, Cass., sez. lav., 7 novembre 2019, n. 28743, secondo la quale "In tema di pubblico impiego, la comunicazione della richiesta di conciliazione secondo la procedura di cui agli artt. 65 e 66, D.Lgs. n. 165/2001... costituisce valido atto interruttivo della prescrizione dei crediti derivanti dal rapporto di lavoro", nonché Cass., sez. lav., 17 settembre

2014, n. 19604; Cass., sez. lav., 1° luglio 2013, n. 16452, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, I, 123 ss., con nota di Marzocco; Cass., sez. lav., 24 novembre 2008, n. 27882 (secondo cui l'eccezione di interruzione è una "eccezione in senso lato ma il giudice può rilevarla soltanto se la documentazione degli atti interruttivi, ossia della richiesta del tentativo di conciliazione comunicata alla controparte nonché della conclusione, sia stata ritualmente e correttamente acquisita, il che va dimostrato dal ricorrente, che l'abbia sollevata, nell'atto introduttivo."); Cass., sez. lav., 18 ottobre 2005, n. 20153, che ha inoltre precisato che, attesa "la natura ricettizia degli atti interruttivi della prescrizione e considerato che il legislatore parla di interruzione e non di sospensione della prescrizione, deve ritenersi che la comunicazione che interrompe la prescrizione e sospende il decorso di ogni termine di decadenza è quella fatta al datore di lavoro". Sul tema è poi interessante qui segnalare anche Cass., sez. lav., 18 gennaio 2018, n. 1159, secondo la quale "Gli atti interruttivi della prescrizione riconducibili alla previsione dell'art. 2943, comma 4, c.c., consistono in atti recettizi, con i quali il titolare del diritto manifesta al soggetto passivo la sua volontà non equivoca, intesa alla realizzazione del diritto stesso. Essi, pertanto, possono produrre tale effetto limitatamente ai diritti ai quali corrisponde nel soggetto passivo un dovere di comportamento e non anche per i diritti potestativi, ai quali fa riscontro una situazione di mera soggezione, anziché di obbligo, nel soggetto controinteressato. (Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza impugnata che, rispetto all'azione costitutiva di annullamento delle dimissioni per incapacità naturale, proposta da un lavoratore subordinato, aveva ritenuto inidonea a interrompere il corso della prescrizione la richiesta di tentativo di conciliazione relativa a domanda di annullamento di verbale di conciliazione sindacale, restando irrilevante l'eventuale collegamento negoziale tra i due atti impugnati)". In generale, nel senso che "L'eccezione di interruzione della prescrizione, configurandosi diversamente dall'eccezione di prescrizione come eccezione in senso lato, può essere rilevata anche d'ufficio dal giudice in qualsiasi stato e grado del processo, ma sulla base di allegazioni e di prove ritualmente acquisite o acquisibili al processo e, in ordine alle controversie assoggettate al rito del lavoro, sulla base dei poteri istruttori legittimamente esercitabili anche di ufficio ai sensi dell'art. 421, comma 2, c.p.c., dal giudice, tenuto, secondo tale norma all'accertamento della verità dei fatti rilevanti ai fini della decisione. Pertanto in presenza di un quadro probatorio che non consenta di ritenere sicuramente insussistente un fatto costitutivo od impeditivo l'esercizio di tali poteri istruttori è doveroso ove l'incertezza possa essere rimossa con opportune iniziative istruttorie sollecitate dal giudice", la pronuncia qui in esame richiama l'insegnamento di Cass., sez. lav., 14 luglio 2010, n. 16542, ma nello stesso senso vedi pure, ad es., Cass., sez. lav., 13 aprile 2018, n. 9226 (che ha precisato che, pur trattandosi sicuramente di un'eccezione in senso lato, "le prove del fatto interruttivo non acquisite in primo grado devono ritenersi ammissibili in appello, ai sensi dell'art. 437 c.p.c., solo ove rispondano al duplice requisito dell'indispensabilità e della finalizzazione alla dimostrazione

di fatti già allegati e discussi fra le parti in prime cure"); Cass., sez. VI, 7 giugno 2018, n. 14755; Cass., sez. III, 22 giugno 2015, n. 12876; Cass., sez. lav., 14 luglio 2010, n. 16542, e già Cass., S.U., 27 luglio 2005, n. 15661, in *Foro it.*, 2005, I, 2659 ss., con nota di Oriani, e in *Dir. lav.*, 2005, 403 ss., con nota di Balestrieri.

LAVORO INTERMITTENTE VIETATO DAL CONTRATTO COLLETTIVO

Cassazione, sez. lav., 13 novembre 2019, n. 29423 - Pres. Nobile - Rel. Pagetta - P.M. (Conf.) Celeste - S.V. contro Car service Srl

La norma (ieri: art. 34, D.Lgs. n. 276/2003; oggi: art. 13, D.Lgs. n. 81/2015) che disciplina i casi di ricorso al lavoro intermittente consente al contratto collettivo di individuare le ipotesi in cui esso può essere stipulato, in alternativa alle attività previste "per legge" e all'impiego di soggetti in possesso di specifici requisiti anagrafici. Tale norma, tuttavia, non assegna alle parti stipulanti la contrattazione collettiva il potere di vietare tout court il ricorso a tale tipologia contrattuale.

Il caso

Cessato il contratto "a chiamata" stipulato nel 2011, un dipendente adiva il giudice perché lo dichiarasse illegittimo, con conversione a tempo indeterminato e risarcimento del danno. La Corte d'Appello di Bologna, con sentenza 8 novembre 2017, riformando la decisione del Tribunale, rigettava la domanda perché tale contratto era stato stipulato (*ex D.M.* 23 ottobre 2004, n. 459) con riguardo alle attività di cui alla tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657. In particolare, i giudici riggettavano la tesi per cui il Ccnl vietava il ricorso a tale tipologia contrattuale (peraltro, il Ccnl del 2011 non conteneva più il divieto di lavoro a chiamata adottata nel contratto dal 2004 al 2007, allora giustificata dalla "novità degli strumenti" e dalla situazione del settore). Non solo: attribuire al contratto collettivo il potere di vietare il contratto intermittente avrebbe vanificato l'operatività del ricorso a tale rapporto, introdotto dal D.Lgs. n. 276/2003, e riconosciuto alle parti un potere negato dalla norma, vista la previsione dell'intervento ministeriale in caso di inerzia delle organizzazioni sindacali.

La decisione e i precedenti

Il lavoratore ricorre in cassazione deducendo la violazione dell'art. 34, D.Lgs. n. 276/2003 (oggi, art. 13, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81), sostenendo che, nel dettare la disciplina del contratto intermittente, era stato attribuito alle parti collettive il potere di individuare le esigenze per cui era consentito il ricorso a tale tipologia; l'intervento sussidiario e sostitutivo del Ministero del lavoro (con apposito D.M.) era contemplato nel solo caso di inerzia delle parti collettive e non anche quando queste si fossero attivate esprimendosi in senso ostativo all'utilizzabilità di tale tipologia contrattuale. Con il Ccnl 2004, immediatamente successivo al D.Lgs. n. 276/2003, le

parti sociali avevano convenuto la non applicabilità dell'istituto e la previsione era stata riprodotta nel Ccnl 2013 mentre con il Ccnl 2017 veniva sancita la fine del divieto di ricorso al lavoro intermittente. L'interpretazione propugnata, che riconosceva alle parti collettive un potere di veto sulla utilizzabilità, nel settore, del contratto intermittente era avallata dal parere del 4 ottobre 2016 del Ministero del lavoro, che aveva confermato la possibilità che le parti sociali, nella loro autonomia contrattuale, potessero escludere l'utilizzabilità di tale tipologia contrattuale.

Tale motivo è stato ritenuto infondato perché il D.Lgs. n. 276/2003, vigente alla data di avvio del rapporto, consentiva il lavoro a chiamata per ipotesi di tipo oggettivo, escludendo il potere del contratto collettivo di vietarlo. Infatti, la norma all'epoca vigente, si limitava a demandare al contratto collettivo l'individuazione delle "esigenze" per cui era ammessa la stipula del contratto, senza riconoscere loro alcun potere di interdizione; né un simile potere di veto poteva (e ancora oggi può) desumersi dal "rinvio" alla disciplina collettiva, che concerne solo un particolare aspetto e si fonda sulla considerazione che le parti sociali, per la prossimità allo specifico settore, sono in grado di individuare le situazioni che giustificano il ricorso a tale particolare tipologia di lavoro. Inoltre, la possibilità delle parti collettive di impedire l'utilizzo di tale contratto è smentita dall'art. 34, comma 1, che prevede il potere di intervento sostitutivo del Ministero, con decreto, il che denota la volontà di garantire l'operatività dell'istituto, a prescindere dal comportamento inerte o contrario delle parti collettive. Infine, l'art. 34, al comma 3, tra i divieti di ricorso al lavoro intermittente non contempla l'inerzia o il veto delle parti collettive. In materia non risultano precedenti specifici.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE: TERMINE DI IMPUGNAZIONE STRAGIUDIZIALE

Cassazione, sez. lav., 15 novembre 2019, n. 29753 - Pres. Nobile - Rel. Blasutto - P.M. (Diff.) Celeste - C.I.A. contro Manpower Srl e Copper Italia Srl

In base alle disposizioni della legge 4 novembre 2010, n. 183, vigenti all'epoca dei fatti di causa, il termine di decadenza per impugnare stragiudizialmente un contratto di somministrazione di lavoro a termine è 60 giorni, non applicandosi il diverso termine di 120 giorni all'epoca previsto per la sola ipotesi di impugnazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.

Il caso

La Corte d'Appello di Brescia, con sentenza 3 giugno 2016, rigettava l'appello del lavoratore contro azienda utilizzatrice e Agenzia di somministrazione per la costi-

tuzione di un rapporto alle dipendenze della prima, in relazione a numerosi contratti di somministrazione, prorogati più volte nel periodo tra il 14 febbraio 2008 e l'8 febbraio 2013. In particolare, la Corte territoriale, premesso che il Tribunale aveva accolto l'eccezione di decadenza ex art. 32, comma 4, legge 4 novembre 2010, n. 183, poiché l'impugnazione stragiudiziale era stata proposta il 18 aprile 2013, oltre il termine di 60 giorni decorrenti dalla scadenza dell'ultimo rapporto, riteneva infondato l'appello del lavoratore, secondo il quale il termine per l'impugnativa stragiudiziale era di 120 giorni (e non di 60), come previsto per i contratti a termine.

La decisione e i precedenti

Tralasciando la complessa analisi delle varie disposizioni succedutesi nel tempo, ricostruita in dettaglio nella motivazione, la Suprema Corte - rigettando definitivamente il ricorso del lavoratore - ha ritenuto del tutto inapplicabile, alla diversa ipotesi dell'impugnazione del contratto di somministrazione di lavoro, il più ampio termine decadenza previsto per il solo contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, e ha affermato quanto segue:

a) le situazioni messe a confronto sono diverse, non potendo assimilarsi l'azione per la nullità del termine con richiesta di costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in capo al datore di lavoro a termine rispetto all'azione diretta a far valere la somministrazione irregolare, con costituzione di un rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore, ossia a un soggetto diverso dal datore di lavoro a termine;

b) il legislatore ha ampia discrezionalità nella disciplina del processo e di conformazione degli istituti processuali con il solo limite della manifesta irragionevolezza.

In argomento si vedano: Cass. 8 febbraio 2016, n. 2420; e Cass. 11 febbraio 2016, n. 2734, entrambe in *Mass. giur. lav.*, 2017, 8/9, 535-545, con commento di G. Franza; Cass. ord. 27 ottobre 2015, n. 21916, in *Mass. giust. civ.*, 2015; Cass. ord. 8 febbraio 2016, n. 2462, in *Foro It.*, 2016, I, 1785.

Per completezza va evidenziato che tale differenziazione quanto al regime delle impugnazioni delle due tipologie contrattuali in esame si è ulteriormente "acuita" a seguito di quanto previsto dal c.d. Decreto dignità del 2018. Infatti, per quanto riguarda il c.d. "primo termine di impugnazione", la disciplina risulta la seguente:

a) per il contratto di lavoro a tempo determinato, vige l'art. 28, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, il quale dispone che l'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'art. 6, legge 15 luglio 1966, n. 604, entro 180 giorni (in luogo dei "soli" 120 prima previsti) dalla cessazione del singolo contratto;

b) invece, quanto alla somministrazione, l'art. 39, comma 1, del citato D.Lgs. n. 81/2015 dispone che, ove il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'art. 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 6, legge n. 604/1966, e il termine di cui al primo comma del predetto articolo (ossia quello di "soli" 60 giorni) decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.



PIÙ LUCE SU OGNI ATTIVITÀ

con **One FISCALE** *Attività economiche*

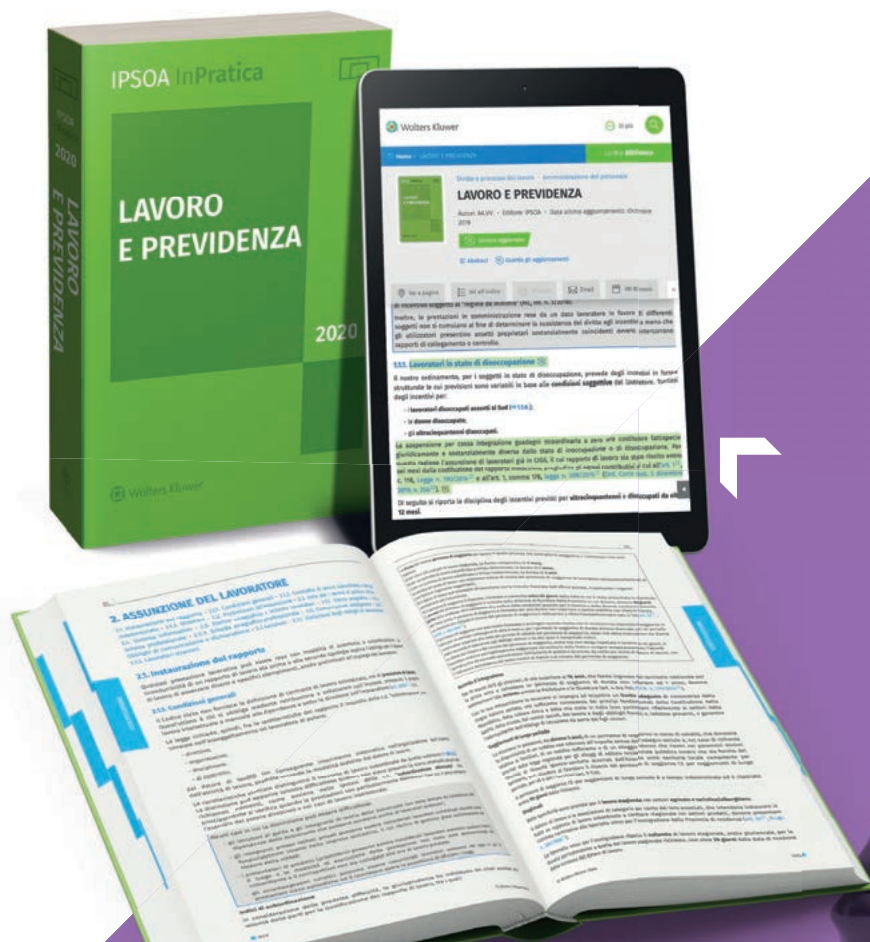
Da oggi hai a disposizione tutte le informazioni per gestire gli adempimenti fiscali, contabili, civilistici, amministrativi e giuslavoristici di oltre 300 attività economiche, dalle più comuni fino alle più innovative. Una soluzione unica per fare consulenza alle piccole imprese e per suggerire ai tuoi clienti le migliori strategie per avviare una nuova attività imprenditoriale.

Scopri di più su info.onefiscale.it

One|FISCALE FA GRANDE LA DIFFERENZA

IPSOA InPratica

RISPOSTE CHIARE, AUTOREVOLI E SEMPRE AGGIORNATE



LAVORO E PREVIDENZA 2020

Tutto quello che c'è da sapere su:

- incentivi economici ed assicurativi
- riduzioni fiscali e sgravi contributivi
- agevolazioni previdenziali ed assistenziali
- benefici aziendali e di welfare per le aziende
- privacy e trattamento dei dati
- ispezioni, sanzioni e contenzioso

Aggiornato con Legge di Bilancio 2020,
Decreto fiscale e D.L. n. 5/2020 (Cuneo Fiscale).

info.wolterskluwer.it/IPSOAInPratica

L'originale metodo editoriale Wolters Kluwer che ti supporta concretamente nell'attività di ogni giorno:

- **Contenuti d'autore**
- **Impostazione pratica con indici, casi, esempi e tabelle**
- **Grafica che orienta nella lettura e porta alla soluzione**
- **"Sempre Aggiornato" con la versione digitale**
- **Integrazione con "One", la nuova soluzione per il professionista**

GIÀ SCELTO DA MIGLIAIA DI PROFESSIONISTI

TU COSA ASPETTI?

 Wolters Kluwer