

STRUMENTI DI LAVORO

Soluzioni professionali per il consulente del lavoro

Editoriale

Ho ancora tanta paura del buio

di Riccardo Girotto 2

Approfondimenti del mese

Proroga e aggiornamento dei *bonus* casa fruibili nell'anno 2021

di Aurelio Cerioli e Marco Fiameni 5

Le *Faq* del professionista

Rinnovi e proroghe di contratti a termine: le *Faq* dopo la Legge di Bilancio 2021

di Luca Vannoni 16

Contrattualistica del lavoro

Le collaborazioni coordinate e continuative dopo la circolare INL n. 7/2020: tra vincoli e opportunità

di Michele Donati 20

Articolare la flessibilità della prestazione lavorativa a livello individuale o aziendale: forme di flessibilità in caso di maternità e congedi parentali

di Dimitri Cerioli 34

Gestione del rapporto

Restyling dello sgravio per l'assunzione di donne ex L. 92/2012

di Manuela Baltolu 45

Contenzioso del lavoro

I rischi connessi al licenziamento per gmo ai tempi del coronavirus

di Giuseppe Pirinu 52

Strumenti di lavoro n. 1/2021

Ho ancora tanta paura del buio

La paura del buio, anche nictofobia, solitamente accompagna i bambini in età prescolare. Il buio non offre certezze, pertanto le vittime, non sapendo cosa questa condizione possa riservargli, si trovano in grande difficoltà. Il buio solitamente arriva verso sera, di fatto il momento più duro per chi soffre di tale disturbo, perché la solitudine e la mancanza di luce rendono impotenti al cospetto degli accadimenti prossimi.

Posto che la luce non può essere per sempre, un buon metodo per affrontare questa fobia è quello di cercare la vicinanza di qualcuno che aiuti a superare il problema o, per lo meno, possa offrire un vicendevole e solidale appoggio. Un aiuto concreto, appunto.

Vi è poi una soluzione opposta, consigliata anche in psicoterapia, che è quella di esorcizzare la paura attraverso favole, storie, associazioni di idee che portino a superare il problema proponendone una visione positiva. Favole appunto.

L'apparato normativo a disposizione delle imprese per il 2021 sconta la convivenza con una crisi non più imprevedibile nella sua presenza, piuttosto incerta nella sua estensione, offrendo alcune sensibili iniziative di speranza, che celano una poderosa assunzione di responsabilità per l'imprenditore. Un imprenditore che dovrà affrontare normative incerte nelle loro conseguenze e dovrà farlo al buio, un buio pesto da superare, nonostante la, prevedibile, paura.

Le misure vigenti per il 2021, al momento, non sembrano offrire concreta vicinanza, piuttosto assomigliano a delle favole, belle, ma pur sempre favole.

Così viene proposto un ricco vassoio di agevolazioni alle assunzioni. A prima vista, parrebbero aiuti concreti, eppure al tatto, senza attendere il gusto, risultano più simili a raccolte di favole. Innanzitutto, non è ancora chiaro del tutto quali siano le donne portatrici della riduzione contributiva piena, il requisito dell'incremento occupazionale dovrebbe/potrebbe risultare l'unico da soddisfare, il tutto in attesa della dichiarazione di compatibilità da parte della Commissione UE, pertanto al momento non può che trattarsi di un'agevolazione da fruire al buio.

La notte si fa ancora più fonda per il datore di lavoro durante l'esercizio di verifica dei requisiti soggettivi, nell'impossibilità di monitorarne con certezza l'esistenza e nella contemporanea soggezione totale alla responsabilità. Si pensi all'assenza di precedenti rapporti di lavoro stabili o all'estensione dello stato di disoccupazione per un determinato periodo minimo. Non esistendo ancora un sistema coordinato e concreto consultabile direttamente dal datore di lavoro, ogni agevolazione potrebbe risultare oggetto di ripresa. Sul

tema si assuma la recente sentenza della Corte d'Appello di Catanzaro n. 951/2020, peraltro non isolata purtroppo, che nel termine prescrizione revoca, su stimolo Inps, le agevolazioni per assenza dei requisiti erroneamente dichiarati dalla stessa P.A. al momento dell'assunzione. Agevolazioni sì, apprezzabili, ma fruibili al buio con responsabilità piena affidata al datore di lavoro.

Altro aspetto che grava sulla responsabilità del datore di lavoro è la verifica della rappresentatività sindacale, tanto per l'individuazione degli interlocutori ideali per negoziare un'intesa aziendale di secondo livello, quanto semplicemente per individuare la disciplina collettiva da applicare. Anche in questo caso i dati non sono assolutamente disponibili, né consultabili, ma la responsabilità circa l'individuazione di un contratto o un interlocutore sindacale rappresentativo può dimostrarsi letale¹. La legislazione pandemica poteva risolvere o almeno sorvolare sull'argomento, ha scelto, invece, di infierire.

L'adozione di un contratto o l'interlocuzione con una sigla sindacale, appunto da compiersi al buio, stante la cronica assenza di dati di comparazione, sarà piena responsabilità imprenditoriale. Certamente la contestazione sul punto sconta la medesima difficoltà da parte degli enti ispettivi o degli organi giudicanti, in quanto, a differenza del caso precedente, in questa situazione i dati sono sconosciuti a tutti, tanto più che nemmeno esiste un sistema di monitoraggio preciso, ma solo criteri di individuazione aggregata di matrice giurisprudenziale. A parziale ristoro, quindi, la condivisione del buio tra chi fruisce e chi contesta. Un atteso abbraccio di conforto giunge dal Tribunale di Catania n. 4747/2020 "ai fini dell'applicazione dell'art. 1, comma 1, d.l. 9 ottobre 1989, n. 338, spetta all'Inps dimostrare la maggiore rappresentatività su base nazionale delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo".

All'ordine del giorno anche la questione del vaccino obbligatorio, o meno, connesso alla prestazione lavorativa. Non è mia intenzione approfondire il merito di un tema esplosivo in seguito alla diffusione della posizione del Prof. Ichino, tesa a sostenere un possibile recesso per i lavoratori che non intendessero vaccinarsi, e innescante un vivo dibattito che coinvolge in modo trasversale tutte le pubblicazioni giuridiche, pur senza offrire, anche in questo caso, un approdo sicuro, e non per colpa degli interpreti.

Rileva, però, come le diverse posizioni dottrinali continuino a dibattere concentrandosi sul rapporto di obbligo/facoltà di vaccinazione del cittadino, richiamando l'[articolo 32](#), Costituzione, e la mancanza di una specifica norma, che peraltro, dichiaratamente, questo Governo esclude a priori, a supporto del vincolo. Poche, troppo poche, le posizioni che spostano il problema in azienda, dove invece il tema va trattato; non è, infatti, l'obbligo del cittadino a vaccinarsi a rilevare, bensì quello del lavoratore per poter operare all'interno della

¹ Si pensi, ad esempio, all'impossibilità di derogare a diverse discipline, oppure di poter ricorrere ai contratti atipici o, ancora, di individuare la corretta retribuzione, etc..

struttura nel rispetto delle norme di sicurezza, contrapposto alla responsabilità datoriale per la diffusione del contagio nei luoghi di lavoro.

Il datore di lavoro potrebbe trovarsi, ancora una volta, a girare la ruota della fortuna, sperando che il contagio non varchi i cancelli dell'azienda. La recente giurisprudenza, al momento, punta più al buio che al conforto, peraltro senza favole da poter raccontare. Cassazione [n. 26512/2020](#): “nel caso in esame non si discute di un evento traumatico violento, ma bensì di una infezione virale che può essere trasmessa secondo differenti modalità. Ne consegue che è il datore di lavoro a dovere dimostrare di avere adottato tutte le misure di sicurezza atte ad eliminare ogni pericolo di danno...”.

Infine, delicatissima pare la formazione del nuovo provvedimento di diffida ex [articolo 14](#), D.Lgs. 124/2004, passato sottotraccia nella conversione del D.L. Semplificazioni. Il nuovo strumento, rafforzamento in veste aggressiva di quello preesistente, amplia i confini dell'azione ispettiva. La [nota INL n. 4539/2020](#) elenca una serie di tematiche che potrebbero coinvolgere anche le aziende più lige. Tra queste pesa, ad esempio, l'imposizione circa l'istituzione di un sistema di rilevazione presenze in ogni azienda, aspetto che non risulta presidiato da alcun precetto normativo, eppure l'azione ispettiva negli anni ha trovato soddisfazione nell'area dei Tribunali amministrativi (Belluno e il Veneto assoluti protagonisti). Vieppiù, si pensi alla fruizione delle ferie ad ore ove non prevista dal Ccnl, che obbligherebbe il datore di lavoro a ristabilire i periodi concessi al dipendente. Il datore, in questo caso, opterà per la riassegnazione di tutte le ferie fruite a ore, considerandole, quindi, come non fruite, oppure per il pagamento della sanzione o, ancora, per la proposizione del ricorso. Sia chiaro le disposizioni, indipendentemente dalla pregnanza della fonte, devono rispettarsi, ma trasformare l'inadempimento contrattuale privo di danno arrecato al dipendente o la condotta priva di precipuo presidio normativo in una sanzione arbitraria da 500 a 1.000 euro, in questo momento non pare l'aiuto concreto utile a palesare una confortante vicinanza.

Ovviamente, l'alternanza tra buio e luce è scontata, essendo entrambi figli del sole². La notte avrà sicuramente una fine, nella speranza che, anche stessimo vivendo una brutta favola, quella fine possa essere davvero lieta.

Riccardo Giroto

² La Fame di Camilla, *Buio e luce*, 2010.

Strumenti di lavoro n. 1/2021

Proroga e aggiornamento dei *bonus* casa fruibili nell'anno 2021

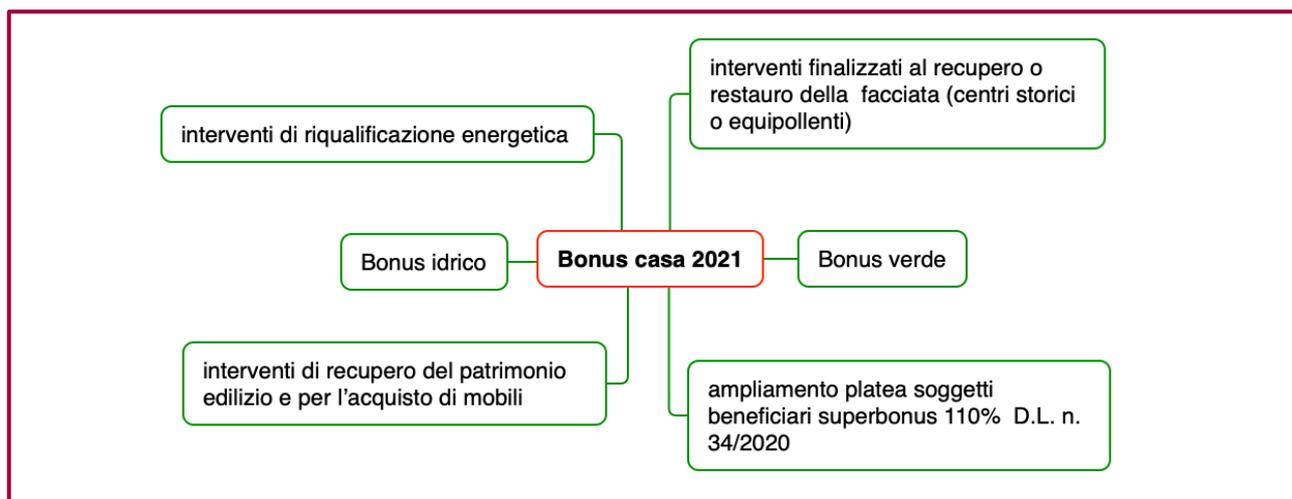
di Aurelio Cerioli e Marco Fiameni - dottori commercialisti, revisori legali dei conti e giornalisti pubblicisti

Oggetto del presente contributo sono le norme contenute all'articolo 1, commi [58](#), [59](#), [60](#), [66-68](#), [74](#) e [76](#), L. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021), con le quali, una volta che si sarà ottenuta la definitiva approvazione da parte del Consiglio dell'Unione Europea, vengono prorogate le agevolazioni per gli interventi volti a incrementare l'efficienza energetica degli edifici, al recupero del patrimonio edilizio e, a determinate condizioni, all'installazione di impianti fotovoltaici e di infrastrutture per la ricarica di veicoli elettrici.

Premessa

Con l'intervenuta proroga, sono quindi fruibili per l'anno 2021 tutte le precedenti detrazioni fiscali correlate a interventi di recupero del patrimonio edilizio, di prevenzione del rischio sismico, di efficientamento energetico, di riqualificazione delle facciate degli immobili situati nei centri storici o equipollenti e delle aree verdi, unitamente al potenziamento del previgente bonus mobili e all'ampliamento della platea dei soggetti beneficiari del superbonus 110% introdotto dal D.L. 34/2020. Viene, infine, introdotto all'articolo 1, [comma 61](#), un nuovo *bonus* di 1.000 euro, per la sostituzione dei sanitari e della rubinetteria, finalizzato al risparmio idrico dei consumi di acqua. Il contribuente si potrà avvalere, per le medesime spese, di una sola delle predette agevolazioni, rispettando gli adempimenti specificamente previsti per ciascuna di esse.

In caso, invece, di interventi riconducibili a diverse fattispecie, il contribuente potrà fruire di ciascuna agevolazione entro i limiti di spesa consentiti e a condizione che vengano distintamente contabilizzate le spese riferite ai diversi interventi effettuati. Considerata, quindi, la cumulabilità dei predetti *bonus* e la restrizione introdotta dal nuovo [comma 7-bis](#), aggiunto all'[articolo 121](#), D.L. 34/2020, dall'articolo 1, [comma 67](#), Legge di Bilancio, l'anno 2021 rappresenta l'annualità fiscale "perfetta" per dare l'avvio ai lavori di ammodernamento delle case e massimizzare il ritorno degli investimenti effettuati sul comparto immobiliare del Paese.



Interventi di riqualificazione energetica

L'articolo 1, comma 58, estende fino al 31 dicembre 2021 il termine entro il quale le spese sostenute e documentate relative a interventi di riqualificazione energetica di edifici esistenti, che conseguono un valore limite di fabbisogno di energia primaria annuo per la climatizzazione invernale inferiore di almeno il 20% rispetto ai valori riportati nell'allegato C, numero 1), tabella 1, annesso al D.Lgs. 192/2005, danno diritto a una detrazione dall'imposta lorda degli importi rimasti a carico del contribuente. Tale detrazione si applica nella misura del 65% per le spese relative:

- a) a interventi su parti comuni degli edifici condominiali di cui agli articoli [1117](#) e [1117-bis](#), cod. civ., o che interessino tutte le unità immobiliari di cui si compone il singolo condominio;
- b) all'acquisto e alla posa in opera delle schermature solari di cui all'allegato M al D.Lgs 311/2006, fino a un valore massimo della detrazione di 60.000 euro;
- c) all'acquisto e alla posa in opera di micro-cogeneratori in sostituzione di impianti esistenti, fino a un valore massimo della detrazione di 100.000 euro.

Per le spese sostenute nell'anno 2021 per l'acquisto e la posa in opera di impianti di climatizzazione invernale con impianti dotati di generatori di calore alimentati da biomasse combustibili, spetta una detrazione del 50%, fino a un valore massimo di 30.000 euro.

L'agevolazione, in vigore ormai da anni e più volte rivisitata dal Legislatore fiscale italiano, consiste in una detrazione Irpef e Ires connessa agli interventi che aumentano il livello di efficienza energetica degli edifici esistenti, quali, ad esempio, la riduzione del fabbisogno energetico dell'impianto di riscaldamento, il miglioramento termico dell'edificio realizzato attraverso coibentazioni, sostituzione di pavimenti e finestre comprensive di infissi e l'installazione di pannelli solari. Il *bonus* spetta anche per l'acquisto e la posa in opera di impianti di climatizzazione invernale dotati di generatori di calore

alimentati da biomasse combustibili, di dispositivi multimediali per il controllo a distanza degli impianti di riscaldamento, produzione di acqua calda o climatizzazione delle unità abitative, di micro-cogeneratori in sostituzione di impianti esistenti e di generatori d'aria calda a condensazione e la sostituzione di impianti di climatizzazione invernale con apparecchi ibridi costituiti da pompa di calore integrata con caldaia a condensazione. La detrazione viene ripartita in 10 quote annuali di pari importo e la sua entità varia a seconda che l'intervento sia riferito alla singola unità immobiliare o a edifici condominiali. Condizione indispensabile è che gli interventi siano eseguiti su unità immobiliari e su edifici o su parti di edifici esistenti, di qualunque categoria catastale, anche se rurali, compresi quelli strumentali per l'attività d'impresa o professionale. Per la maggior parte degli interventi la detrazione è pari al 65%, per altri spetta nella misura del 50%. Nello specifico, si ricorda che dal 1° gennaio 2018 la detrazione è pari al 50% per le seguenti spese:

- acquisto e posa in opera di finestre comprensive di infissi e di schermature solari;
- sostituzione di impianti di climatizzazione invernale con impianti dotati di caldaie a condensazione con efficienza almeno pari alla classe A di prodotto (se dotati di sistemi di termoregolazione evoluti la detrazione è elevata del 65%);
- acquisto e posa in opera di impianti di climatizzazione invernale dotati di generatori di calore alimentati da biomasse combustibili.

Vengono previste regole diverse, invece, per gli interventi effettuati sulle parti comuni degli edifici condominiali o che interessino tutte le unità immobiliari di cui si compone il singolo condominio, con detrazioni più elevate (fino al 75%) allorquando si riescono a conseguire determinati livelli di prestazione energetica, calcolate su un ammontare complessivo non superiore a 40.000 euro moltiplicato per il numero delle unità immobiliari che compongono l'edificio.

Interventi di recupero del patrimonio edilizio, di ristrutturazione e adozione di misure antisismiche e acquisto di mobili da destinare agli immobili oggetto di tali interventi agevolati

Il predetto [comma 58](#) dell'articolo 1 prevede una proroga al 31 dicembre 2021 delle agevolazioni per gli interventi di recupero del patrimonio edilizio e per l'acquisto di mobili previsti all'[articolo 16-bis](#), comma 1, Tuir. Vengono, pertanto, prorogate le agevolazioni riferite agli interventi:

- di cui alle lettere a) b), c) e d) dell'[articolo 3](#), D.P.R. 380/2001, effettuati sulle parti comuni di edifici residenziali di cui all'[articolo 1117](#), cod. civ.;

- di cui alle lettere b), c) e d) dell'articolo 3, D.P.R. 380/2001, effettuati sulle singole unità immobiliari residenziali di qualsiasi categoria catastale, anche rurali, e sulle loro pertinenze;
- necessari alla ricostruzione o al ripristino dell'immobile danneggiato a seguito di eventi calamitosi, sempreché sia stato dichiarato lo stato di emergenza;
- relativi alla realizzazione di autorimesse o posti auto pertinenziali anche a proprietà comune;
- finalizzati all'eliminazione delle barriere architettoniche, aventi ad oggetto ascensori e montacarichi, alla realizzazione di ogni strumento che, attraverso la comunicazione, la robotica e ogni altro mezzo di tecnologia più avanzata, sia adatto a favorire la mobilità interna ed esterna all'abitazione per le persone portatrici di *handicap* in situazione di gravità, ai sensi dell'[articolo 3](#), comma 3, L. 104/1992;
- relativi all'adozione di misure finalizzate a prevenire il rischio del compimento di atti illeciti, o alla realizzazione di opere finalizzate alla cablatura degli edifici o al contenimento dell'inquinamento acustico;
- relativi alla realizzazione di opere finalizzate al conseguimento di risparmi energetici con particolare riguardo all'installazione di impianti basati sull'impiego delle fonti rinnovabili di energia. Le predette opere possono essere realizzate anche in assenza di opere edilizie propriamente dette, acquisendo idonea documentazione attestante il conseguimento di risparmi energetici in applicazione della normativa vigente in materia;
- relativi all'adozione di misure antisismiche con particolare riguardo all'esecuzione di opere per la messa in sicurezza statica, in particolare sulle parti strutturali, per la redazione della documentazione obbligatoria atta a comprovare la sicurezza statica del patrimonio edilizio, nonché per la realizzazione degli interventi necessari al rilascio della suddetta documentazione;
- di bonifica dall'amianto e di esecuzione di opere volte a evitare gli infortuni domestici.

Per tutti questi interventi spetta una detrazione dall'imposta lorda del 50% fino a un ammontare complessivo delle spese non superiore a 96.000 euro.

Per le spese sostenute fino al 31 dicembre 2021 per l'adozione di misure antisismiche su edifici ubicati nelle zone sismiche 1, 2 e 3, di cui all'ordinanza del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3274/2003, riferite a costruzioni adibite ad abitazione e ad attività produttive, spetta una detrazione dall'imposta lorda nella misura del 50%, fino a un ammontare complessivo delle stesse spese non superiore a 96.000 euro per unità immobiliare per ciascun anno. La detrazione è ripartita in 5 quote annuali di pari importo nell'anno di sostenimento delle spese e in quelli successivi.

Se dall'intervento risulta una riduzione del rischio sismico che determini il passaggio a 1 o 2 classi di rischio inferiore, la detrazione dall'imposta è aumentata, rispettivamente, al 70% e all'80%

della spesa sostenuta e al 75% e 85%, in caso di interventi sulle parti comuni di edifici condominiali.

Per gli interventi sulle parti comuni degli edifici condominiali situati nelle zone sismiche 1, 2 e 3, finalizzati congiuntamente alla riduzione del rischio sismico e alla riqualificazione energetica, è prevista una detrazione pari all'80%, se i lavori determinano il passaggio a una classe di rischio inferiore, e all'85%, se si ottiene il passaggio a 2 classi di rischio inferiori, da ripartire in 10 quote annuali di pari importo su un limite massimo di spesa di 136.000 euro, moltiplicato per il numero delle unità immobiliari a inizio lavori di ciascun edificio.

Ai contribuenti che fruiscono della detrazione per interventi di recupero del patrimonio edilizio è, altresì, riconosciuta una detrazione dall'imposta lorda, fino a concorrenza del suo ammontare, per le ulteriori spese documentate sostenute nell'anno 2021 per l'acquisto di mobili e di grandi elettrodomestici di classe non inferiore ad A+ (A per i forni) e per le apparecchiature per le quali sia prevista l'etichetta energetica, finalizzati all'arredo dell'immobile oggetto di ristrutturazione. Come ribadito nella Guida dell'Agenzia delle entrate, per godere di tale agevolazione è indispensabile realizzare una ristrutturazione edilizia (e usufruire della relativa detrazione). Questa detrazione, da ripartire tra gli aventi diritto in 10 quote annuali di pari importo, spetta nella misura del 50% delle spese sostenute ed è calcolata nell'anno 2021 su un ammontare complessivo non superiore a 16.000 euro (in precedenza euro 10.000), considerato, per gli interventi effettuati nell'anno 2020 ovvero per quelli iniziati nel medesimo anno e proseguiti nel 2021, al netto delle spese sostenute nell'anno 2020 per le quali si è già fruito della detrazione. Al contrario di quanto avviene per i lavori di ristrutturazione, la detrazione non utilizzata, in tutto o in parte, non si trasferisce né in caso di decesso del contribuente, né in caso di cessione dell'immobile oggetto di intervento di recupero edilizio.

Proroga e novità del superbonus del 110% introdotto dal D.L. 34/2020

Per effetto delle modifiche apportate all'[articolo 119](#), D.L. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 77/2020, dall'articolo 1, [comma 66](#), L. 178/2020, la detrazione del 110% dall'imposta lorda è estesa agli interventi specificati nel medesimo D.L. eseguiti dal 1° luglio 2020 al 30 giugno 2022 (rispetto al previgente termine del 31 dicembre 2021), con ripartizione della detrazione in 5 o 4 quote annuali di pari importo, a seconda che la spesa sia stata sostenuta negli anni 2020 e 2021 o nell'anno 2022. Il minor numero di quote, pari a 4, è limitato alle sole spese sostenute nell'anno 2022.

I principali interventi ai quali si applicano le condizioni e i limiti di spesa previsti dal D.L. ora citato anche per l'anno 2021 sono riconducibili alle ormai ben note tipologie di lavori cosiddetti "trainanti":

- interventi di isolamento termico delle superfici opache verticali, orizzontali e inclinate che interessano l'involucro dell'edificio con un'incidenza superiore al 25% della superficie disperdente lorda dell'edificio o dell'unità immobiliare situata all'interno di edifici plurifamiliari, che sia funzionalmente indipendente e disponga di uno o più accessi autonomi dall'esterno.

- interventi sulle parti comuni degli edifici per la sostituzione degli impianti di climatizzazione invernale esistenti con impianti centralizzati per il riscaldamento, il raffrescamento o la fornitura di acqua calda sanitaria, a condensazione, con efficienza almeno pari alla classe A di prodotto, a pompa di calore, ivi compresi gli impianti ibridi o geotermici (anche abbinati all'installazione di impianti fotovoltaici e relativi sistemi di accumulo) ovvero con impianti di microgenerazione o a collettori solari;

- interventi sugli edifici unifamiliari o sulle unità immobiliari situate all'interno di edifici plurifamiliari che siano funzionalmente indipendenti e dispongano di uno o più accessi autonomi dall'esterno per la sostituzione degli impianti di climatizzazione invernale esistenti con impianti per il riscaldamento, il raffrescamento o la fornitura di acqua calda sanitaria, a condensazione, con efficienza almeno pari alla classe A di prodotto, a pompa di calore, ivi compresi gli impianti ibridi o geotermici, anche abbinati all'installazione di impianti fotovoltaici e relativi sistemi di accumulo, ovvero con impianti di microgenerazione, a collettori solari o, esclusivamente per le aree non metanizzate nei Comuni non interessati dalle procedure europee di infrazione, con caldaie a biomassa aventi prestazioni emissive con i valori previsti almeno per la classe 5 stelle;

- interventi antisismici di cui all'[articolo 16-bis](#), comma 1, lettera i), Tuir, relativi a edifici ubicati nelle zone sismiche 1, 2 e 3, ivi incluse le spese sostenute dagli acquirenti delle c.d. case antisismiche, vale a dire delle unità immobiliari facenti parte di edifici ubicati in zone classificate a rischio sismico 1, 2 e 3, oggetto di interventi antisismici mediante demolizione e ricostruzione dell'immobile, da parte di imprese di costruzione o ristrutturazione immobiliare che, entro 18 mesi dal termine dei lavori, provvedano alla successiva rivendita (comma 1-*septies*).

e, se eseguiti congiuntamente a quelli sopra descritti, "trainati":

- installazione di impianti solari fotovoltaici connessi alla rete elettrica fino a un ammontare complessivo delle spese non superiore a 48.000 euro per singola unità immobiliare e comunque nel limite di spesa di 2.400 euro per ogni kW di potenza nominale dell'impianto solare fotovoltaico e di

sistemi di accumulo integrati negli impianti solari fotovoltaici agevolati, nel limite di spesa di 1.000 euro per ogni kWh;

– interventi di installazione di infrastrutture per la ricarica di veicoli elettrici negli edifici. In questi casi la detrazione è riconosciuta nella misura del 110%, con i seguenti tetti di spesa: 2.000 euro per gli edifici unifamiliari o per le unità immobiliari situate all'interno di edifici plurifamiliari che siano funzionalmente indipendenti e dispongano di uno o più accessi autonomi dall'esterno (fino al 2020, il limite era di 3.000 euro); 1.500 euro per gli edifici plurifamiliari o i condomini che installino un numero massimo di 8 colonnine; 1.200 euro per gli edifici plurifamiliari o i condomini che installino un numero superiore a 8 colonnine. L'agevolazione si intende riferita a una sola colonnina di ricarica per unità immobiliare.

Il testo emendato dell'[articolo 119](#) apporta importanti novità e specifica che:

– gli interventi per la coibentazione del tetto rientrano nella disciplina agevolativa, senza limitare il concetto di superficie disperdente al solo locale sottotetto eventualmente esistente;

– un'unità immobiliare può ritenersi *“funzionalmente indipendente”* qualora sia dotata di almeno 3 delle seguenti installazioni o manufatti di proprietà esclusiva: impianti per l'approvvigionamento idrico; impianti per il gas; impianti per l'energia elettrica; impianto di climatizzazione invernale. Gli altri impianti eventualmente comuni, come le fognature o l'allaccio al teleriscaldamento, sono in tal senso irrilevanti;

– anche gli edifici privi di attestato di prestazione energetica, perché sprovvisti di copertura, di uno o più muri perimetrali o di entrambi (e tutti gli edifici *“collabenti”* in genere), possono accedere al superbonus del 110%, purché al termine degli interventi raggiungano una classe energetica in fascia A;

– per gli interventi effettuati da condomini per i quali, alla data del 30 giugno 2022, siano stati effettuati lavori per almeno il 60% dell'intervento complessivo, la detrazione del 110% spetta anche per le spese sostenute entro il 31 dicembre 2022. Per gli interventi effettuati dagli istituti autonomi di case popolari per i quali, alla data del 31 dicembre 2022, siano stati effettuati lavori per almeno il 60% dell'intervento complessivo, la detrazione del 110% spetta anche per le spese sostenute entro il 30 giugno 2023;

– l'obbligo posto in capo ai tecnici abilitati e ai professionisti incaricati delle attestazioni del rispetto dei requisiti e delle asseverazioni della congruità delle spese si considera soddisfatto qualora tali soggetti abbiano già sottoscritto una polizza assicurativa per danni derivanti da attività professionale, purché questa:

a) non preveda esclusioni relative ad attività di asseverazione;

b) preveda un massimale non inferiore a 500.000 euro, specifico per il rischio di asseverazione previsto dalla normativa;

c) garantisca, se in operatività di *claims made*, un'ultrattività pari ad almeno 5 anni in caso di cessazione di attività e una retroattività pari anch'essa ad almeno 5 anni.

In alternativa, il professionista può optare per una polizza specificatamente dedicata alle attività in discorso con un massimale adeguato al numero delle attestazioni o asseverazioni rilasciate e agli importi degli interventi oggetto delle attestazioni o asseverazioni e, comunque, non inferiore a 500.000 euro. Su tale tema, ricordiamo che un emendamento al D.L. 137/2020 ha introdotto l'equo compenso, di cui all'articolo 1, [comma 487](#), L. 205/2017, alle prestazioni rese dai professionisti tecnici del superbonus iscritti agli Albi e Ordini professionali, ma senza prevederne un'estensione generalizzata: il rispetto di tale obbligo coinvolge, infatti, solo i soggetti destinatari della cessione e non i beneficiari dell'agevolazione e solo per le prestazioni rese a clienti diversi dai consumatori (sconto in fattura e cessione del credito). Non sono coinvolti in tale previsione nemmeno le prestazioni professionali rese dai professionisti contabili per il rilascio del visto di conformità, nonostante il rilascio di tale attestazione sia *conditio sine qua non* per la cessione del credito e per l'applicazione dello sconto in fattura sul corrispettivo dovuto. Obiettivo di tale previsione normativa è quello di tutelare i professionisti tecnici da abusi di potere contrattuale posti in essere da soggetti diversi dai beneficiari finali dell'agevolazione, quali banche, assicurazioni e *general contractor*, motori trainanti e veri "driver" dell'intera operazione "superbonus 110%".

Finalmente eliminata, dopo mesi di giustificate critiche alla fuorviata interpretazione dell'Agenzia delle entrate, l'esclusione dal superbonus dell'unico proprietario di edifici plurifamiliari con un massimo di 4 unità immobiliari appartenenti al medesimo edificio. Segnaliamo altri importanti chiarimenti su terzo settore, villette a schiera, ville bifamiliari e case rurali, forniti dalla corposa [circolare n. 30/E/2020](#), a cui rimandiamo per l'analisi di altri specifici casi.

Da ultimo, un importante chiarimento fornito dall'Agenzie per Onlus, Aps e Odv: non essendo prevista alcuna specifica limitazione, il superbonus spetta indipendentemente dalla categoria catastale e dalla destinazione dell'immobile, fermo restando che gli interventi siano eseguiti sull'intero edificio o sulle singole unità immobiliari. Per tali soggetti non opera quindi né il limite di 2 unità immobiliari, né la natura residenziale, limiti previsti per le persone fisiche.

Recupero o restauro delle facciate

L'articolo 1, [comma 59](#), L. 178/2020, prevede l'estensione all'intero anno 2021 del periodo durante il quale le spese sostenute e documentate per interventi, ivi inclusi quelli di sola pulitura o tinteggiatura esterna, finalizzati al recupero o restauro della facciata esterna degli edifici esistenti ubicati in zona A o B ai sensi del Decreto del Ministro dei lavori pubblici 1444/1968 (centri storici o equipollenti), danno diritto a una detrazione dall'imposta lorda pari al 90% delle spese sostenute, da ripartire in 10 quote annuali di pari importo.

La misura, nata con la Legge di Bilancio 2020 e inizialmente prevista per il solo 2020, viene estesa all'anno in corso, considerata la scarsa fruizione dell'agevolazione causata dalla pandemia intercorsa.

Bonus verde

L'articolo 1, [comma 76](#), emenda l'articolo 1, [comma 12](#), L. 205/2017, prevedendo l'estensione al 31 dicembre 2021 del periodo durante il quale le spese sostenute dalle persone fisiche per la sistemazione a verde di aree scoperte private di edifici esistenti, unità immobiliari, pertinenze o recinzioni, impianti di irrigazione e realizzazione pozzi e per la realizzazione di coperture a verde e di giardini pensili danno diritto a una detrazione dall'imposta lorda, pari al 36% delle spese documentate, fino a un ammontare complessivo delle stesse non superiore a 5.000 euro per singola unità immobiliare ad uso abitativo, sostenute ed effettivamente rimaste a carico dei contribuenti che possiedono o detengono, sulla base di un titolo idoneo, l'immobile sul quale sono effettuati gli interventi sopra citati. Sono escluse le opere di manutenzione ordinaria del verde, quali la potatura di piante e il taglio dell'erba e agevolate le opere di sola "manutenzione straordinaria". Anche tale detrazione viene ripartita in 10 quote annuali di pari importo.

Bonus idrico

È l'ultimo *bonus* in ordine di arrivo, destinato a chi intende pianificare spese per la sostituzione di dispositivi che consentano un risparmio idrico, quali rubinetti, bagni, lavandini, tazze del wc e soffioni doccia non efficienti con nuove dotazioni che limitano il flusso d'acqua.

La misura è introdotta dall'articolo 1, commi [61-65](#), Legge di Bilancio 2021, e le risorse messe a disposizione ammontano a 20 milioni di euro. Il *bonus* idrico 2021 o *bonus* rubinetti è un nuovo contributo che intende, quindi, premiare le famiglie che provvederanno alla riqualificazione idrica dei servizi igienici domestici della propria abitazione, sostituendo le vecchie strumentazioni con nuove che

apportano un maggiore risparmio di acqua. Il contributo verrà finanziato con un apposito fondo istituito dal Ministero dell'ambiente.

Le spese dovranno essere sostenute, salvo ulteriori proroghe, entro il 31 dicembre 2021.

I requisiti tecnici che devono essere soddisfatti sono i seguenti:

- per l'acquisto e la posa di rubinetteria: portata di erogazione uguale o inferiore ai 6 litri al minuto;
- per soffioni doccia e colonne doccia attrezzate: portata uguale o inferiore ai 9 litri al minuto;
- per cassette di scarico e posa di vasi sanitari: volume medio di risciacquo uguale o inferiore ai 6 litri.

La detrazione è concessa nel limite massimo di 1.000 euro, sempre che la sostituzione della rubinetteria sia esplicitamente e concretamente finalizzata alla riduzione del consumo di acqua. Trattandosi di sostituzione, il beneficio può essere utilizzato solo per gli edifici esistenti, per loro parti e per le singole unità immobiliari e non concorrerà, per esplicita previsione normativa, alla formazione del reddito imponibile e non rileverà ai fini Isee. Non è ancora stabilito se si tratterà di una detrazione o di uno sconto diretto sull'acquisto, anche se l'ipotesi sembra essere quella del credito d'imposta. Un decreto del Ministero dell'ambiente, che dovrà essere emanato entro 60 giorni dall'entrata in vigore della Legge di Bilancio, stabilirà complessivamente le regole per la definizione delle modalità e dei termini per la richiesta e l'erogazione del *bonus*.

Opzione per la cessione o lo sconto in fattura

Per effetto del nuovo comma 7-*bis* dell'[articolo 121](#), D.L. 34/2020, introdotto dall'articolo 1, [comma 67](#), L. 178/2020, anche per le spese sostenute nell'anno 2022 relative agli interventi individuati all'[articolo 119](#), D.L. 34/2020 (superbonus 110%), i soggetti interessati possono optare, in luogo dell'utilizzo diretto della detrazione spettante, alternativamente:

- a) per un contributo, sotto forma di sconto sul corrispettivo dovuto, fino a un importo massimo pari al corrispettivo stesso, anticipato dai fornitori che hanno effettuato gli interventi e da questi ultimi recuperato sotto forma di credito d'imposta, di importo pari alla detrazione spettante, con facoltà di successiva cessione del credito ad altri soggetti, compresi gli istituti di credito e gli altri intermediari finanziari;
- b) per la cessione di un credito d'imposta di pari ammontare, con facoltà di successiva cessione ad altri soggetti, come identificati al punto precedente. La cessione può essere effettuata nei confronti di banche, fornitori, intermediari e altri soggetti, che potranno utilizzare tali crediti in compensazione tramite modello F24 oppure cederli ulteriormente. Con la [risoluzione n. 83/E/2020](#), l'Agenzia delle

entrate ha istituito i codici tributo per l'utilizzo in compensazione del credito d'imposta da superbonus e degli altri *bonus* interessati dalla cessione o dallo sconto in fattura.

In base al tenore letterale della norma, le opzioni alternative alla detrazione diretta in dichiarazione, previste dalle precedenti lettere a) e b), vengono prorogate all'anno 2022 solo per gli interventi individuati all'[articolo 119](#), D.L. 34/2020. Lo sconto in fattura e la cessione del credito sono, quindi, estesi all'anno 2022 solo per gli interventi "trainanti" e "trainati" previsti dal superbonus del 110%, ma non agli altri *bonus* "casa" minori, che potranno pertanto accedervi solo nell'anno 2021.

Non possono essere, invece, oggetto di cessione del credito e di sconto in fattura le detrazioni previste per l'acquisto di mobili da destinare agli immobili oggetto di ristrutturazione e il *bonus* verde, dal momento che la norma non contiene alcun specifico riferimento a tali *bonus* nell'elenco dei crediti cedibili.

Segnaliamo che, per favorire lo sviluppo degli interventi agevolati, le banche stanno predisponendo "prestiti ponte", finalizzati alla concreta realizzazione dell'intervento per chi non ha le disponibilità finanziarie iniziali per far partire i lavori. In tal caso, la banca anticiperà al cliente l'importo necessario per il pagamento delle opere, effettuato il quale il contribuente potrà cedere alla banca il credito maturato. Le somme che si genereranno con la cessione del credito fiscale maturato a fine lavori permetteranno l'estinzione del prestito ponte acceso inizialmente.

Regola comune per tutti i *bonus* casa 2021 è l'obbligo di pagamento tracciato o con bonifico parlante dedicato, inderogabile per le persone fisiche, ma non per i titolari di reddito d'impresa (per i crediti cui sono ammessi). Il bonifico bancario dovrà essere quello specificatamente creato per le detrazioni dei "bonus casa" e che prevede una ritenuta d'acconto dell'8% ad opera dell'intermediario finanziario che effettua il pagamento a favore del destinatario e che potrà essere scomputata da quest'ultimo nel modello redditi dell'anno.

The banner features the Euroconference logo (EC) and the text 'Special Event Lavoro' in a black box. Below, it states 'Special Event Lavoro di mezza giornata in diretta web' and the main title 'COME SI COSTRUISCE UN PIANO DI WELFARE'. A short paragraph explains the context: 'L'emergenza COVID-19 ha messo in luce, da una parte, nuove esigenze dei lavoratori e, nell'ottica datoriale, la necessità di contenere i costi legati al personale: nel laboratorio organizzato da Centro Studi Lavoro e Previdenza si intende affrontare, in chiave esperienziale, l'implementazione di un piano di welfare aziendale, tenendo conto delle fonti istitutive e delle soluzioni perseguibili.' The date '19 aprile 2021' and time '09.00 - 13.00' are shown with icons. A black button with white text says 'ACCEDI AL SITO'. At the bottom, a note reads: 'Per partecipare alla sede Web, è necessario disporre di un computer personale con webcam e audio perfettamente funzionanti'.

Strumenti di lavoro n. 1/2021

Rinnovi e proroghe di contratti a termine: le *Faq* dopo la Legge di Bilancio 2021

di Luca Vannoni – consulente del lavoro

A seguito della proroga contenuta all'articolo 1, [comma 279](#), L. 178/2020 (Legge di Bilancio per il 2021), del regime di acausalità per proroghe e rinnovi dei contratti a termine fino al 31 marzo 2021, molte sono le questioni interpretative per poter accedere alla deroga in questione.

1. Fino a quando è possibile prorogare/rinnovare senza causale i contratti a termine?

L'articolo 1, comma 279, L. 178/2020, proroga al 31 marzo 2021 l'[articolo 93](#), D.L. 34/2020: pertanto, è necessario sottoscrivere la proroga entro tale termine e, ovviamente, la scadenza del contratto prorogato/rinnovato potrà andare oltre tale data.

2. È possibile procedere con una proroga anticipata per sfruttare la deroga alle causali di un contratto che scade dopo il 31 marzo 2020?

La possibilità di procedere a proroghe anticipate per i contratti che scadranno dopo il 31 marzo 2021, ipotesi che da un punto di vista contrattuale non presenta alcuna irregolarità, così da poter beneficiare dell'acausalità, potrebbe comportare rischi per il datore di lavoro. Si ricorda, infatti, che vi è un precedente giurisprudenziale negativo sulla questione, riferito all'entrata in vigore del Decreto Dignità, dove si è stabilito che la proroga, diversamente da un contratto costitutivo, rileva proprio nel suo momento funzionale, cioè nel momento in cui esplica i propri effetti, e proprio in tal momento si determina la disciplina applicabile (Tribunale di Milano, 22 giugno 2020).

Lo stesso Tribunale meneghino, con una sentenza di pochi giorni successivi, del [10 agosto 2020](#), è giunta a esiti opposti, evidenziando in modo molto più lineare che è il momento di sottoscrizione dell'atto che determina la disciplina applicabile. Fermo restando che tale lettura sembra essere quella corretta, o perlomeno più vicina ai principi generali di diritto civile, sono evidenti i rischi di un quadro giurisprudenziale instabile (non potendosi, ovviamente, attendere pronunce di legittimità).

3. Se sottoscrivo oggi un contratto a termine con un lavoratore che non è mai stato assunto, qual è la durata massima senza obbligo di causale?

La disciplina speciale interviene solo su proroga e rinnovo, pertanto rimane applicabile il regime ordinario: fino a 12 mesi non vi è l'obbligo di specificare una delle causali previste dall'[articolo 19](#), comma 1, D.Lgs. 81/2015, per contratti di durata superiore è necessario specificare subito la causale ex articolo 19, comma 1.

Volendo sfruttare la norma in deroga, si potrebbe sottoscrivere un contratto a termine di breve durata, con scadenza il 30 marzo 2021 e poi effettuare la proroga acausale per 12 mesi: il contesto attuale, tuttavia, non è di certo favorevole a vincoli a termine lunghi, tenuto conto che in vigore il contratto a termine può essere legittimamente risolto solo per giusta causa.

4. La deroga prevista dall'articolo 93, D.L. 34/2020, riguarda solo l'obbligo di causale per proroghe superiori a 12 mesi e per i rinnovi, o si estende a tutte le disposizioni contenute nell'articolo 21, D.Lgs. 81/2015?

La deroga riguarda tutto il contenuto dell'[articolo 21](#), D.Lgs. 81/2015, in quanto la disposizione normativa rimanda a tale norma, derogandola in modo complessivo: la norma, poi, definisce quali debbano essere i presupposti per poter accedere alla deroga (una sola volta, per 12 mesi ed entro il limite dei 24 mesi), ma non devono essere interpretati come gli unici elementi derogati. Pertanto, alla luce anche di quanto affermato dalla [nota INL n. 713/2020](#), i contratti sottoscritti ai sensi dell'[articolo 93](#), D.L. 34/2020, oltre a non essere soggetti all'obbligo di causale, non devono rispettare gli stacchi obbligatori (10 o 20 giorni a seconda della durata del contratto) in caso di rinnovo e non sono soggetti, in materia di proroga, al limite delle 4 proroghe.

5. Nel caso in cui il contratto sia già stato prorogato una volta senza causale, in quanto il vincolo contrattuale non ha superato i 12 mesi, è possibile beneficiare dell'ulteriore proroga acausale prevista dal D.L. 93/2020?

Se un contratto a termine è stato prorogato, senza causale, perché la durata complessiva risulta essere inferiore a 12 mesi (in questo caso non è necessaria l'applicazione della norma di deroga), e si trova a scadere tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021, potrà essere ulteriormente prorogato in modo acausale per un periodo massimo di 12 mesi e fino al limite di 24 mesi.

Come chiarito nella precedente risposta, se fosse già stato prorogato per 4 volte, la deroga consente non solo di non specificare la causale, ma di poter effettuare anche la quinta proroga.

6. Nel caso si sia già utilizzata la deroga prima del 31 dicembre 2020, è possibile prorogare/rinnovare ulteriormente il contratto senza causale utilizzando la deroga prevista dalla Legge di Bilancio per 2021?

No, l'articolo 1, [comma 279](#), L. 178/2020, più che istituire una nuova deroga, ha semplicemente prorogato quanto previsto dall'[articolo 93](#), D.L. 34/2020, al 31 marzo 2021, con la conseguenza che i datori di lavoro che hanno già utilizzato la deroga al 31 dicembre 2020 hanno esaurito la possibilità di utilizzo della deroga.

7. Se, sfruttando la deroga in vigore al 31 dicembre 2020, un contratto a termine è stato rinnovato senza causale, alla scadenza è possibile procedere con una proroga del contratto?

In questo caso, tenuto conto che il rinnovo, ferma restando l'assenza di una chiara definizione normativa, consiste pur sempre in un contratto a termine che può essere oggetto di ulteriore proroga, regolamentata dalla disciplina ordinaria, essendosi esaurita la possibilità di utilizzare la norma speciale, se la durata del contratto originario più la durata del rinnovo fossero inferiori a 12 mesi, per il periodo residuo sarà possibile la proroga senza causale.

Viceversa, se con il rinnovo acausale la durata complessiva del rapporto con quel lavoratore supera i 12 mesi, sarà necessario utilizzare una delle causali previste dall'[articolo 19](#), comma 1, D.Lgs. 81/2015.

8. Se viene stipulato un nuovo contratto a termine con un lavoratore già assunto in passato a termine, e già rinnovato senza la causale, sfruttando la deroga, ma con un livello di inquadramento e con mansioni diverse, il contratto deve essere considerato un rinnovo e, quindi, ha bisogno della causale?

La disciplina del rinnovo non ha una chiara specificazione del suo ambito di applicazione: l'interpretazione più lineare porterebbe a considerare come rinnovo solo i contratti con medesimo livello di inquadramento, in quanto, sulla base di tale presupposto, si definisce il limite dei 24 mesi:

pertanto, il contratto con un livello diverso non dovrebbe essere considerato un rinnovo e, quindi, rimarrebbe immacolato l'utilizzo della deroga ex [articolo 93](#), D.L. 34/2020.

Il Ministero del lavoro, con la [circolare n. 17/2018](#), ha chiarito - si fa per dire - che “*si ricade altresì nell'ipotesi del rinnovo qualora un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente contratto*”, alimentando il dubbio che qualunque contratto, a prescindere dall'arco temporale trascorso rispetto a una precedente assunzione a termine, sia di essa da considerarsi come rinnovo.



ec Euroconference
Editoria

GUIDA PRATICA PREVIDENZIALE

Direzione scientifica: Antonello Orlando e Cristian Valsiglio



La rivista bimestrale di gestione delle problematiche previdenziali e contributive che offre strumenti operativi a supporto dell'attività di consulenza di natura previdenziale con particolare focus sulla strategia pensionistica. La rivista è strutturata in rubriche periodiche che tendono a fornire approfondimenti in tema di previdenza pubblica e privata analizzando sia gli aspetti delle prestazioni previdenziali e assistenziali sia gli aspetti contributivi che vengono curati dai datori di lavoro e dai liberi professionisti.

OFFERTA LANCIO valida fino al 28/02/21
€ 78,00 + IVA 4% (anzichè € 130,00 + IVA 4%)
Offerta non cumulabile con sconti Privilege ed altre iniziative in corso, valida solo per nuove attivazioni.
Rinnovo automatico a prezzo di listino.

ACQUISTA ORA

Strumenti di lavoro n. 1/2021

Le collaborazioni coordinate e continuative dopo la circolare INL n. 7/2020: tra vincoli e opportunità

di Michele Donati – consulente del lavoro

Con la [circolare n. 7/2020](#), l'INL ha affrontato in maniera organica e complessiva l'apparato delle novelle introdotte dal D.L. 101/2019 (come convertito dalla L. 128/2019) al D.Lgs. 81/2015, sia in materia di collaborazioni coordinate e continuative in senso generale ([articolo 2](#), D.Lgs. 81/2015), sia nello specifico per ciò che attiene il fenomeno che si è andato diffondendo negli ultimi anni, relativo alle attività di ciclo-fattorini esercitate tramite il ricorso a piattaforme digitali (articoli da [47-bis](#) a [47-quater](#), [Capo V-bis](#), D.Lgs. 81/2015). Nel corso del presente articolo andremo ad esaminare le implicazioni e i riflessi concreti che la circolare INL n. 7/2020 potrà avere rispetto alle modalità di ricorso alla forma contrattuale co.co.co. (effettuando in premessa un breve cenno in merito ai riflessi rispetto alle attività svolte dai c.d. riders).

Le collaborazioni coordinate e continuative dopo il D.L. 101/2019: le chiavi di lettura dell'INL

In data 30 ottobre 2020 l'INL ha pubblicato una circolare di estremo interesse e dalla tecnica espositiva decisamente accurata e puntuale nel definire il *restyling* operato nei confronti del contratto di collaborazione coordinata e continuativa dal D.L. 101/2019 (come convertito dalla L. 128/2019).

Potremmo dire che la circolare sia inversamente proporzionale al testo del D.L. 101/2019, andando a dedicare notevole spazio alle implicazioni riguardanti le novelle all'articolo 2, D.Lgs. 81/2015, rispetto ai chiarimenti circa il *Capo V-bis* (articoli *47-bis* ss.), introdotti in maniera tale da prevedere la disciplina specifica per i c.d. *riders*¹.

¹ Faremo un breve cenno rispetto a quanto previsto per le attività dei c.d. *riders*, disciplinate al *Capo V-bis*, introdotto dal D.L. 101/2019 all'interno del D.Lgs. 81/2015. È bene, innanzitutto, precisare che le previsioni contenute negli articoli di nuova previsione, compresi tra il *47-bis* e il *47-quater*, non interessano automaticamente la generalità delle collaborazioni che hanno ad oggetto la consegna dei beni per conto altrui in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore attraverso piattaforme anche digitali. L'articolo 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015, è già stato, infatti, integrato dal medesimo D.L. 101/2019, con la locuzione che prevede l'estensione della medesima disciplina (e, quindi, l'applicazione del lavoro subordinato), anche qualora la modalità di esecuzione della prestazione sia organizzata mediante piattaforme anche digitali. In buona sostanza, quindi, anche le collaborazioni che hanno ad oggetto attività di consegna di beni conto terzi mediante piattaforme non sfuggono alla regola generale di attrazione all'applicazione della disciplina del lavoro subordinato. La [circolare INL n. 7/2020](#) (così come ribadito anche dalla successiva [circolare n. 17/2020](#) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali) chiarisce, sostanzialmente, che il campo di applicazione degli articoli del *Capo V-bis* è da rintracciarsi in quelle fattispecie (che il documento dell'INL ritiene residuali)

Il punto di partenza è costituito dalle novità introdotte in sede di conversione del D.L. dall'[articolo 1](#), comma 1, lettera a), D.L. 101/2019, con la quale il Legislatore ha ulteriormente (e forse definitivamente) compresso lo spazio della parasubordinazione.

Può, a questo punto, essere utile riprendere e partire dal novellato [articolo 2](#), comma 1, D.Lgs. 81/2015, il quale, nella sua formulazione attuale, recita:

“a far data dal 01 gennaio 2016 si applica la disciplina del lavoro subordinato anche ai rapporti di lavoro che si concretizzano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal Committente”.

Come anticipato, l'articolo 1, comma 1, lettera a), L. 128/2019, ha dato il colpo di grazia a spazi interpretativi oltremodo estensivi, andando a:

- sostituire, ai fini dell'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, il carattere di esclusiva personalità delle prestazioni con quello di prevalenza;
- escludere, sempre ai fini dell'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, l'incidenza della definizione di tempi e luoghi di lavoro da parte del committente nell'indagare circa la presenza di etero-organizzazione.

La [circolare INL n. 7/2020](#) parte proprio da qui, dalla definizione dei 3 indicatori che possono essere dirimenti circa l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato:

1. personalità: tale aspetto è uno di quelli interessati da una sostanziale restrizione rispetto alla precedente e originaria formulazione dell'articolo 2, D.Lgs. 81/2015, in quanto con la L. 128/2019 le collaborazioni potenzialmente interessate dall'applicazione della disciplina del lavoro subordinato possono essere anche quelle caratterizzate da prevalente personalità, e non più esclusiva, secondo quanto sancito in precedenza.

Come chiarisce, quindi, la circolare n. 7/2020, oggi l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato non può essere più automaticamente esclusa nelle ipotesi in cui ci si trovi, ad esempio, di fronte a collaborazioni che non siano esclusivamente personali, ma siano connotate dalla facoltà di sostituzione del collaboratore nell'esecuzione della prestazione; in tali fattispecie diventa dirimente analizzare aspetti correlati a tale facoltà, quali ad esempio:

- concreta praticabilità della sostituzione (che, quindi, non deve configurarsi quale una mera eventualità teorica);

nelle quali può genuinamente registrarsi una sostanziale autonomia del prestatore e, quindi, non può trovare applicazione il novellato ultimo periodo dell'articolo 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015 (ovvero nelle quali non sia addirittura rinvenuta etero-direzione).

- nel caso di effettiva possibilità di sostituzione, la [circolare n. 7/2020](#) specifica come si debba, inoltre, approfondire quale sia lo strumento giuridico adottato in tale ipotesi e, quindi, il legame tra committente, collaboratore originario e suo sostituto;

2. continuità: la fisionomia della continuità viene intesa dalla circolare n. 7/2020 non quale mera ed esclusiva ripetitività oggettiva della prestazione resa dal collaboratore nei confronti del medesimo committente, quanto come un più ampio concetto di potenziale reiterazione nel tempo.

In tal senso, la circolare cita uno stralcio della [sentenza n. 26/2019](#) della Corte d'Appello di Torino, la quale aveva definito la continuità sia come la non occasionalità della prestazione sia come comprovata reiterazione nel tempo anche a intervalli cronologicamente irregolari.

Partendo da questa base giurisprudenziale, la circolare n. 7/2020 definisce la presenza del carattere di continuità come la ripetizione, anche potenziale, della prestazione oggetto della collaborazione; non è più decisiva la costanza dell'arco temporale, ma la mera compresenza dell'esigenza della committente a ricevere la prestazione e la contestuale disponibilità del collaboratore ad effettuarla;

3. etero-organizzazione: quello dell'etero-organizzazione è l'aspetto centrale, e – se non l'unico – appare quantomeno essere quello maggiormente decisivo circa la qualificazione complessiva di un rapporto di collaborazione.

Va subito segnalato come tale caratteristica si sia nell'ultima formulazione impoverita del riferimento all'organizzazione di tempi e luoghi di lavoro che, fino alla novella apportata dalla L. 128/2019, hanno di fatto costituito un paravento all'applicazione della disciplina del lavoro subordinato in tutte quelle ipotesi nelle quali si registrava una sostanziale assenza di ingerenza datoriale nella definizione di tempistiche e luoghi di lavoro del collaboratore.

Oggi sappiamo che l'assenza di tali previsioni non è più sufficiente a scongiurare l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato.

Un'interessante ed esaustiva definizione del concetto di etero-organizzazione è contenuta nella [Cassazione n. 1663/2020](#), la quale individua tale aspetto nella sostanziale modulazione della prestazione in maniera unilaterale dal committente, e non – come dovrebbe avvenire in uno schema genuino – in forma equilibrata e condivisa da entrambe le parti. La stessa pronuncia prosegue, poi, sottolineando come la mera facoltà del collaboratore di accettare o meno l'incarico senza incorrere in alcun effetto sanzionatorio in caso di rifiuto (sintetizzabile come la sostanziale libertà di scelta di effettuare la prestazione) non incarni elemento sufficiente a escludere l'etero-organizzazione, se poi la concreta esecuzione del rapporto presuppone la presenza di tale elemento.

Provando a sintetizzare, si potrebbe affermare che l'etero-organizzazione è inversamente proporzionale alla parità decisionale e organizzativa tra committente e collaboratore: tanto più le modalità concrete e complessive di esecuzione della prestazione sono conformate a schemi dettati dal primo (il committente), tanto più appare difficile escludere la presenza dell'etero-organizzazione (senza dimenticare, peraltro, che ora anche l'assenza di previsioni riguardanti criteri temporali e geografici non è più sufficiente, da sola e in astratto, a escluderne la presenza);

4. contrattazione collettiva di settore: la [circolare n. 7/2020](#) specifica, in ogni caso, come sopravvive il dettato dell'[articolo 2](#), comma 2, D.Lgs. 81/2015, per cui in presenza di accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e riguardanti specificatamente la regolamentazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, viene esclusa l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, anche a quelle collaborazioni che, in astratto, presenterebbero i tratti di continuità, personalità ed etero-organizzazione sopra esaminati.

Naturalmente, non è sufficiente l'astratta presenza di adeguata contrattazione collettiva di settore, essendo necessaria (e, quindi, oggetto di indagine da parte degli organi ispettivi) la corretta e puntuale applicazione da parte della committente dei suddetti accordi.

Applicazione della disciplina del lavoro subordinato: concetto e implicazioni

Una volta definito il significato di prevalente personalità e continuità della prestazione, nonché dell'etero-organizzazione, la circolare n. 7/2020 passa in concreto a definire il concetto di applicazione della disciplina del lavoro subordinato a quelle collaborazioni che presentano i tratti sopra richiamati.

In tal senso, la circolare dell'INL fissa subito alcuni paletti decisivi:

– in primo luogo, non viene effettuata una riqualificazione del rapporto; gli organi ispettivi non intendono, quindi, operare una conversione della volontà delle parti, che resta intatta e non snaturata. Viene, piuttosto, rimodulata la disciplina applicabile alla collaborazione sotto il profilo economico, normativo, previdenziale e assistenziale, tenendo, peraltro, presenti le implicazioni conseguenti all'intangibilità dello schema contrattuale utilizzato da committente e collaboratore;

– come anche espresso dalla [Cassazione n. 1663/2020](#) già richiamata, l'articolo 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015, non istituisce un *tertium genus* contrattuale, andando semplicemente a prevedere che alle collaborazioni non subordinate, ma caratterizzate da caratteri di personalità, continuità ed etero-organizzazione (e in assenza di accordi collettivi nazionali, come previsto dall'[articolo 2](#), comma 2, D.Lgs. 81/2015) debba essere applicata la disciplina del lavoro dipendente;

– il Legislatore si è limitato a usare la locuzione appena indicata (applicazione della disciplina del lavoro dipendente), senza fare distinguo ed esclusioni, per cui la [circolare n. 7/2020](#) ritiene che vada applicata l'intera normativa della subordinazione, ad esclusione di quelle previsioni ontologicamente incompatibili con fattispecie inerenti le collaborazioni.

Fatte le precisazioni di cui sopra, è possibile passare in rassegna le sfumature concrete che assumono i principi poc'anzi citati.

Seguiremo un ordine leggermente diverso rispetto a quello della circolare n. 7/2020, passando prima in rassegna le tutele retributive, quindi quelle previdenziali e assistenziali, e, infine, esamineremo quegli aspetti che, per la loro stessa natura, possono in astratto trovare una più difficile trasposizione nel contesto delle collaborazioni etero-organizzate per le quali deve essere applicata la disciplina del lavoro dipendente.

Tutele retributive

Tra tutte le sfumature che può assumere il concetto di applicazione della disciplina del lavoro dipendente alle collaborazioni caratterizzate da etero-organizzazione, continuità e personalità della prestazione, la trasposizione relativa all'aspetto retributivo è da subito parsa quella forse più immediata da operare.

In questo senso, la circolare n. 7/2020, riprendendo e ampliando un passaggio della [pronuncia n. 26/2019](#) della Corte d'Appello di Torino, prevede che il compenso per la collaborazione non potrà essere inferiore alla retribuzione minima prevista dal Ccnl di settore, riferita al livello e alla qualifica individuati in ragione delle mansioni svolte, e riparametrata in funzione dell'estensione della prestazione in concreto svolta. In questo senso è utile andare a spacchettare il concetto appena esposto per analizzarne ogni singolo risvolto.

In primo luogo, la circolare n. 7/2020 parla genericamente di contrattazione collettiva di settore, lasciando, quindi, intendere che debba essere analizzata ciascuna fattispecie e individuato il Ccnl di volta in volta già applicato (ovvero applicabile) dalla committente; fatta questa operazione sarà, poi, possibile individuare il livello e, quindi, la retribuzione base da prendere a riferimento, calibrata sulle mansioni in concreto svolte e oggetto del rapporto di collaborazione. Retribuzione che, secondo espressa previsione del documento dell'INL, può all'occorrenza fungere da parametro per calcolare le differenze retributive laddove si ravvisasse la presenza di un compenso inferiore a quello che si otterrebbe applicando il criterio sopra descritto.

Per quanto attiene il concetto di retribuzione utile a definire il *quantum* del compenso, appare pacifico che debbano rientrare in tale determinazione tutti gli istituti diretti e differiti.

A parere di chi scrive, si ritiene vadano considerati, oltre ai minimi tabellari, anche tutti i ratei a qualsiasi titolo dovuti (ferie, permessi, mensilità aggiuntive, Tfr), oltre alla quantificazione inerente alle giornate di festività nazionali o, comunque, previste dalla medesima contrattazione collettiva di settore.

Obblighi contributivi

Il passaggio relativo alle tutele previdenziali è sorprendente, non tanto rispetto al solco generale tracciato dall'[articolo 2](#), comma 1, quanto, piuttosto, per le implicazioni che tale coerenza presuppone sotto il profilo pratico.

La [circolare n. 7/2020](#) prevede espressamente, per i lavoratori etero-organizzati, che, sebbene la natura del rapporto resti comunque configurata come autonoma, la base imponibile non solo vada calcolata seguendo il criterio dei minimi contrattuali previsti dai contratti *leader*, ma che debbano essere applicate le aliquote previste per i lavoratori subordinati del Fondo pensione lavoratori dipendenti.

Tale concetto è immediatamente rafforzato dal passo successivo della medesima circolare INL, laddove viene previsto che l'eventuale versamento da parte del committente di contributi presso altra Gestione (leggasi quella separata), gli stessi (contributi) dovranno essere scomputati dall'ammontare di quanto complessivamente dovuto. Tale passaggio merita alcuni approfondimenti.

Se da un lato, infatti, ora non abbiamo più dubbi circa l'estensione del concetto di applicazione della disciplina del lavoro subordinato anche alla sfera previdenziale, sembra, dall'altro, necessario e urgente un intervento circolatorio dell'Inps che chiarisca le concrete modalità applicative di tale concetto.

Operativamente, infatti, sorge ora l'esigenza di comprendere, ad esempio, quale qualifica previdenziale attribuire ai collaboratori etero-organizzati, al fine di consentire al committente di sposare correttamente la linea dettata dalla circolare n. 7/2020 e dall'articolo 2, D.Lgs. 81/2015, e, quindi, calcolare correttamente la contribuzione dovuta. Potrebbe essere, ad esempio, una soluzione prevedere, da parte dell'Istituto, nuove codifiche, calibrate su quelle già esistenti per i lavoratori autonomi dello spettacolo, per i quali è prevista l'applicazione di aliquote analoghe a quelle del personale subordinato, con la contestuale distinzione dell'inquadramento del committente (settore di appartenenza) e dei collaboratori (diverse percentuali previste in relazione alla parallela qualifica subordinata).

È evidente come gli oneri previdenziali connessi a tali collaborazioni non possano più trovare allocazione nella Gestione separata; tale mutamento è plasticamente contenuto nel passaggio della circolare ove si esplicita chiaramente come il versamento a Gestione diversa da quella Fpld possa al massimo essere utilizzato a scomputo della contribuzione globale dovuta².

Tutela assicurativa

Sotto il profilo della tutela assicurativa, l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato esclude automaticamente la possibilità di rivalsa sul collaboratore e la [circolare n. 7/2020](#) chiarisce come l'onere del premio assicurativo sia a completo carico del committente.

Anche per quanto attiene a tale sfera è auspicabile un intervento chiarificatore dell'Inail, in quanto merita un approfondimento la locuzione secondo cui la retribuzione imponibile è individuata nel compenso effettivamente erogato, nel rispetto del minimale e del massimale di rendita di cui al D.P.R. 1124/1965.

La questione centrale in questo ambito è focalizzata sulla determinazione della base imponibile dei premi, che attualmente, per i lavoratori parasubordinati, è calibrata sulle retribuzioni convenzionali; la formulazione utilizzata dalla circolare n. 7/2020 non sembra escludere il mantenimento di tale criterio.

Incidenza sull'organico aziendale

Un passaggio molto importante contenuto nella circolare n. 7/2020 è relativo alla puntualizzazione circa la non incidenza, ai fini del computo dell'organico aziendale, connessa all'applicazione della disciplina del lavoro subordinato ai collaboratori etero-organizzati.

In buona sostanza, l'INL puntualizza che l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato a collaboratori etero-organizzati non rende tali rapporti subordinati e, quindi, non si registra un automatico conteggio ai fini della determinazione dell'organico.

Tale previsione è dirimente, ad esempio, ai fini della L. 68/1999, ma non solo: si pensi al calcolo delle ULA, piuttosto che alla determinazione della forza aziendale ai fini della quantificazione dei contratti a tempo determinato stipulabili o, ancora, al raggiungimento di determinate soglie dimensionali dirimenti per l'individuazione dell'aliquota previdenziale da applicare.

² La [circolare INL n. 7/2020](#) precisa, inoltre, che l'eventuale (ed errato) versamento ad altra Gestione previdenziale non possa, in ogni caso, configurare evasione contributiva, ma piuttosto omissione contributiva.

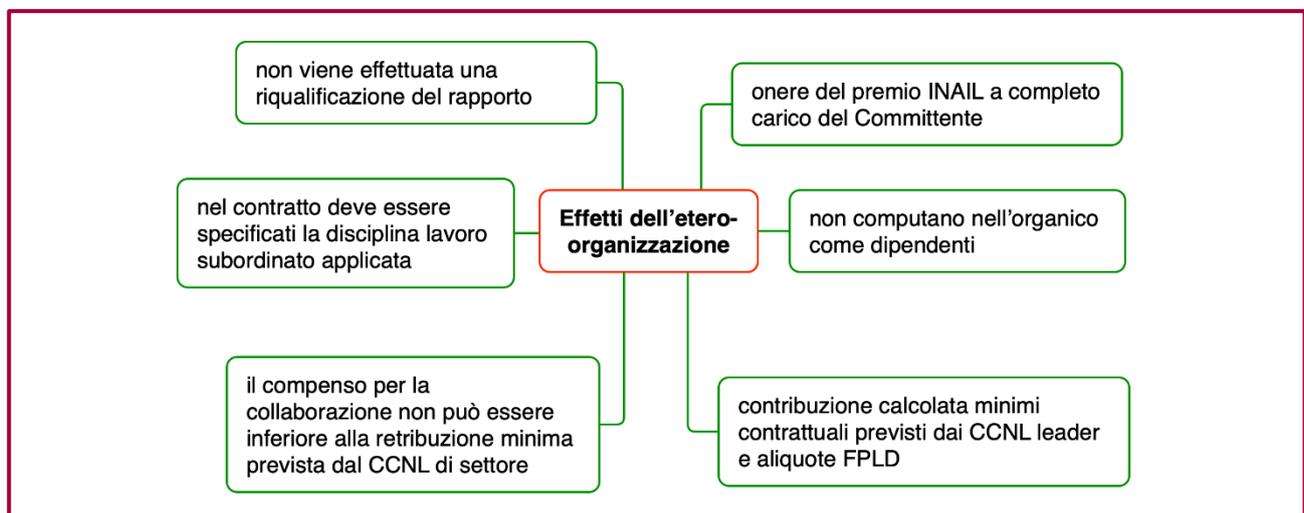
Aspetti critici

La [circolare n. 7/2020](#) si preoccupa anche di andare a individuare quelle materie e, quindi, gli annessi obblighi (tipici del lavoro subordinato), che, per loro natura, tarati in un contesto di collaborazione – ancorché etero-organizzata – possono essere di complessa trasposizione.

Un esempio su tutti è dato dal rispetto della normativa in materia di orario di lavoro; la complessità già insita nell'autonomia che caratterizza la collaborazione non subordinata potrebbe risultare acuita in ipotesi di pluricomittenza del collaboratore.

In questo caso appare opportuno, da parte della committente, informare il collaboratore circa le previsioni normative previste in materia a tutela del lavoratore (riposi giornalieri, settimanali, lavoro notturno), al fine di metterlo in condizione di svolgere, e soprattutto di organizzare, le proprie prestazioni nella maniera più adeguata possibile.

Più lineare appare, invece, la materia della sicurezza sul lavoro, che già con il D.Lgs. 81/2008 prevedeva un'estensione delle garanzie nei confronti di tutti i soggetti a vario titolo operanti all'interno del contesto aziendale, abbattendo, quindi, già molte distinzioni rispetto alle misure da adottare nei confronti di lavoratori subordinati, parasubordinati e autonomi, e mirando, piuttosto, a garantire una generale salubrità e sicurezza delle condizioni e degli ambienti di lavoro.



Collaborazione etero-organizzata o contratto a chiamata?

La domanda contenuta nel titolo del presente paragrafo è probabilmente serpeggiata tra molti operatori del settore.

In astratto, infatti, non poche figure di collaboratori etero-organizzati potrebbero rientrare all'interno dell'elenco del R.D. 2657/1923.

A parere di chi scrive, pur considerando i nuovi vincoli esaminati nel presente articolo, in molti casi potrebbe essere in ogni caso conveniente – e prima ancora corretto – ricorrere allo schema contrattuale della co.co.co., sebbene etero-organizzata; potremmo sintetizzare ciò richiamando alcuni aspetti:

– laddove la prestazione, e più in generale l'organizzazione del lavoro del collaboratore, sia comunque connotata da un margine di autonomia nella definizione della collocazione stessa della prestazione, non solo non sarebbe corretto aderire alla forma lavoro intermittente (quindi pienamente subordinato), ma sarebbe, a quel punto, complesso anche poterlo eventualmente gestire, non potendo, ad esempio, banalmente, da parte del datore di lavoro, agevolmente adempiere all'obbligo dell'inoltro della comunicazione Uni Intermittenti;

– al netto dell'intervento chiarificatore dell'INL, l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni caratterizzate da etero-organizzazione è pienamente operante dal 1° gennaio 2016, per cui un altro aspetto da tenere in considerazione appare essere quello legato alla consequenzialità di rapporti tra i medesimi committenti e collaboratori; in presenza di tale elemento, un mutamento dell'istituto contrattuale utilizzato (privo di qualsiasi altra specificazione accessoria), a parità di natura della prestazione effettuata, potrebbe essere una scelta potenzialmente capace di mettere in ombra anche la qualificazione dei precedenti rapporti.

Redigere un contratto di collaborazione coordinata e continuativa oggi: tra accorgimenti e nuove opportunità

Quanto affermato sino ad ora non deve essere interpretato come uno spauracchio, ma piuttosto come un mutato quadro con il quale confrontarsi e che, paradossalmente, sembra addirittura poter aprire nuovi scenari.

La chiave di lettura che oggi assume l'[articolo 1](#), comma 2, D.Lgs. 81/2015, può apparire anche come una sorta di *vademecum* preventivo per i contratti di collaborazione caratterizzati dalla presenza di continuità, personalità ed etero-organizzazione, e non solo come mera elencazione delle misure sanzionatorie previste in ipotesi di riscontro di tali elementi, in assenza delle parallele tutele.

In buona sostanza, quindi, laddove oggi committente e collaboratore intendessero comunque aderire allo schema della collaborazione coordinata e continuativa, lo svolgimento di un'attività capace di dare la stura all'applicazione della disciplina del lavoro subordinato potrebbe essere superata prevedendo a monte, già in sede di stesura del testo dell'accordo, quegli accorgimenti che già albergano nell'[articolo 2](#), comma 1, D.Lgs. 81/2015, così come ripresi e spiegati dalla [circolare n. 7/2020](#).

Vediamo in alcuni passaggi come potrebbe concretamente prendere forma tale previsione:

- descrizione della prestazione: a parere di chi scrive resta estremamente opportuno descrivere in maniera puntuale e accurata la prestazione svolta dal collaboratore, andando ad approfondire le varie fasi e avendo cura di sottolineare, in ogni caso, i tratti di autonomia che la caratterizzano; non va, infatti, dimenticato che se dall'etero-organizzazione si dovesse passare all'etero-direzione, non saremmo più nell'ambito della collaborazione alla quale si applica la disciplina della subordinazione, quanto, piuttosto, di fronte a una vera e propria riconduzione al lavoro dipendente;
- determinazione del compenso: questo aspetto costituisce un primo decisivo tassello. Quando, infatti, siamo di fronte a situazioni che potrebbero presentare i caratteri di personalità, continuità ed etero-organizzazione, pur nel rispetto della volontà e della libertà delle parti di dare la veste giuridica della collaborazione, potrebbe essere opportuno calibrare il compenso sulla base della retribuzione prevista dalla contrattazione collettiva di settore per figure svolgenti mansioni analoghe in regime di subordinazione. In questo senso, l'individuazione del Ccnl da prendere come riferimento deve essere fatta avendo cura dell'attività concretamente svolta dalla committente; laddove l'azienda abbia già in forza lavoratori subordinati, e quindi, nei confronti di questi, sia già applicato un accordo collettivo, è possibile ovviamente aderire a tale contratto collettivo. A corroborare tale impostazione, specie laddove è genuina e concreta la presenza di autonomia decisionale del collaboratore circa la distribuzione della prestazione (pur entro i confini dell'etero-organizzazione), può essere utile inserire la previsione di un *report* da compilare a cura del collaboratore, contenente la rendicontazione delle prestazioni effettuate e della tempistica impiegata, al fine di consentire una congrua determinazione del compenso, rispetto ai criteri contenuti nella [circolare n. 7/2020](#). Si ribadisce che appare, in ogni caso, consigliato specificare che tale impostazione non incide in alcun modo nella scelta operata dalle parti circa lo schema contrattuale utilizzato e che l'adozione di tale impostazione risponde alla mera esigenza – in presenza di fattispecie che potrebbero dare la stura all'applicazione dell'[articolo 2](#), comma 1, D.Lgs. 81/2015 – di evitare l'insorgenza – anche solo potenziale – di controversie, sia per impulso del collaboratore, sia derivanti da azioni degli organi ispettivi;
- implicazioni di natura previdenziale: mutuando il filone appena tracciato in merito alla sfera retributiva, può essere utile prevedere l'applicazione della disciplina tipica del lavoro subordinato, con assoggettamento dei compensi erogati al collaboratore al Fpld;
- sicurezza sul lavoro: in questo caso potrebbe essere utile inserire nel contratto di collaborazione le informazioni utili a far sì che la prestazione sia resa dal prestatore in maniera conforme rispetto alle caratteristiche e ai rischi insiti sia nella tipologia dell'attività aziendale in generale, sia, nello specifico,

a quella da egli concretamente svolta. Potrebbe costituire un rafforzativo la previsione da parte della committente di apposita attività formativa;

– rispetto della normativa in materia di orario di lavoro: come già anticipato, tale aspetto risulta concretamente sfuggente rispetto al controllo e alla vigilanza della committente, sia per ragioni connesse all'autonomia del collaboratore nell'organizzare la propria prestazione, sia anche perché egli potrebbe ben operare in regime di pluricommissione. In questo caso, potrebbe essere comunque utile inserire nel contratto di collaborazione un'informativa generale circa i vincoli attualmente imposti dal D.Lgs. 66/2003 in materia di riposi giornalieri, settimanali e annuali.



[Preleva
il documento](#)

Fac simile – Contratto di collaborazione coordinata e continuativa

Tra

_____ con sede in _____, Via _____, C.F. _____, in persona del legale rappresentante _____, di seguito anche Committente

e

_____, nato a _____, il _____ e residente a _____ in via _____, C.F. _____, di seguito denominato anche Collaboratore

Premesso che

- _____ esercita, tra le altre, attività di _____;
- per far fronte ad esigenze sorte in relazione allo svolgimento dell'attività medesima la Committente ha la necessità che il Collaboratore realizzi _____;
- il Collaboratore, esaminate le esigenze del Committente e tenuto conto dei risultati da raggiungere, accetta l'incarico affidato;

tutto quanto sopra premesso, le parti convengono quanto segue.

1. Valore delle premesse

Le premesse costituiscono parte integrante, inscindibile ed essenziale della presente scrittura privata.

2. Oggetto della collaborazione

Il Collaboratore si impegna a svolgere la seguente attività: _____.

3. Autonomia dell'incarico

Il Collaboratore opererà con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e svolgerà la propria attività personalmente, in assoluta autonomia, al di fuori di ogni obbligo d'orario e di presenza, senza alcun vincolo gerarchico e/o disciplinare da parte della Committente.

Le parti si danno atto di essere addivenute alla stipulazione del presente contratto sul presupposto della natura autonoma della collaborazione, non organizzata dal Committente ai sensi dell'articolo 2, D.Lgs. 81/2015, e di aver fatto al riguardo reciproco affidamento.

oppure

Le parti si danno atto che, fermo restando la natura autonoma del presente contratto, nella determinazione dei seguenti aspetti contrattuali, si è inteso riconoscere al lavoratore un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per il lavoro subordinato, utilizzando come riferimento il Ccnl _____.

Compenso: _____

Ferie: _____

Si precisa che la prestazione di lavoro oggetto del presente contratto, ferma restando la sua natura autonoma e l'assenza di vincoli di orario, consente la fruizione di riposi giornalieri e settimanali conformi a quanto previsto dal D.Lgs. 66/2003.

4. Coordinamento dell'attività

Il Collaboratore dovrà far riferimento al dott. _____ con il quale verranno intrattenuti periodici contatti diretti, per la realizzazione delle opere richieste nonché per quanto riguarda eventuali esigenze organizzative o problemi applicativi che dovessero insorgere nell'esecuzione della prestazione.

L'attività oggetto del presente contratto, in base alle caratteristiche, potrà essere svolta nei locali aziendali.

Per l'attività svolta presso la sede aziendale, la Committente metterà a disposizione del Collaboratore una postazione di lavoro idonea munita di strumenti informatici, collegamenti telematici e telefonici.

5. Durata del contratto

Il presente accordo deve intendersi a tempo determinato per la durata di mesi _____ con inizio il _____ e termine il _____.

Le parti convengono che non è prevista alcuna forma di rinnovazione tacita del contratto.

6. Corrispettivo della prestazione

Il compenso globale spettante per l'espletamento della attività oggetto del presente contratto è pari a € _____), da intendersi al lordo delle ritenute di Legge e degli oneri previdenziali e assicurativi posti a carico del Collaboratore.

Tale importo verrà corrisposto in rate mensili.

A tale proposito, le parti dichiarano che per la determinazione del compenso si è considerato quanto normalmente corrisposto per prestazioni di analoga professionalità le parti ritengono il compenso pattuito proporzionato alla quantità e qualità della prestazione svolta.

7. Estinzione del contratto

In qualsiasi momento il Collaboratore potrà, con preavviso di almeno 15 giorni, da comunicare mediante lettera raccomandata A/R, recedere anticipatamente dal contratto senza necessità di fornire giustificazioni.

In caso di recesso anticipato da parte del Collaboratore, il compenso sarà ridotto e limitato al periodo di effettivo lavoro.

Il Committente potrà recedere dal contratto, senza alcun preavviso, in presenza di gravi inadempimenti rispetto all'attività individuata ai punti 2, 3 e 4 e rispetto agli obblighi di riservatezza di cui al punto 8.

8. Riservatezza ed esclusiva

Durante il periodo di vigenza del presente contratto, il Collaboratore si obbliga a non svolgere, direttamente o indirettamente (ad esempio individualmente o in forma societaria e/o per conto altrui come dipendente, collaboratore autonomo o amministratore di società e/o per interposta persona, per il tramite di società e/o altri enti e/o società fiduciarie, società controllate o società collegate, parti correlate, ovvero attraverso individui che *de facto* agiscono nel loro interesse, a mezzo di pseudonimo, in collaborazione con altri professionisti o in forma anonima), le attività di cui al presente contratto, a favore di qualsiasi altro committente.

Il Collaboratore dovrà mantenere il necessario riserbo circa l'attività svolta e si impegna ad osservare il più stretto segreto e/o a non diffondere, in tutto o in parte, a terzi, le notizie, le iniziative e le informazioni apprese in costanza di rapporto circa l'attività della Committente, i suoi metodi di lavorazione, il nominativo della clientela e dei suoi collaboratori. Il Collaboratore riconosce, altresì,

che tutte le informazioni e notizie sopra indicate costituiscono patrimonio aziendale della Committente e, pertanto, la loro divulgazione e/o il loro utilizzo al di fuori dell'esecuzione del presente contratto costituisce non solo violazione dell'obbligo di riservatezza, ma altresì spoglio a danno della Committente.

9. Misure per la tutela e la sicurezza del Collaboratore

Al Collaboratore sono assicurati tutti i diritti e le tutele scaturenti dalle vigenti disposizioni di Legge in tema di sicurezza e igiene del lavoro; si applicano, in particolare, le norme del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, compatibilmente con le modalità e il luogo di prestazione dell'attività di collaborazione.

10. Privacy

Preso atto della informativa resa ai sensi del Regolamento generale (UE) 2016/679 sulla protezione dei dati, meglio noto come GDPR, e avendo perfettamente noti i suoi diritti per effetto della normativa vigente, acconsente al trattamento dei dati personali per le finalità e nei limiti indicati nell'informativa, autorizzando la nostra Società a trattarli, anche comunicandoli a terzi, esclusivamente in relazione agli adempimenti conseguenti al presente incarico.

_____, _____

Per presa visione e accettazione

Strumenti di lavoro n. 1/2021

Articolare la flessibilità della prestazione lavorativa a livello individuale o aziendale: forme di flessibilità in caso di maternità e congedi parentali

di Dimitri Cerioli – consulente del lavoro

Dalla L. 53/2000 al D.Lgs. 151/2001, Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, il Legislatore ha progressivamente esteso le forme di flessibilità delle astensioni e dei congedi. La normativa è stata oggetto più volte di aggiornamenti e l'intervento più rilevante degli ultimi anni risulta essere quello contenuto nel D.Lgs. 80/2015, in attuazione della Legge delega 183/2014, nota come Jobs Act.

Premessa

L'[articolo 9](#), L. 53/2000, promuove la stipula di accordi contrattuali che prevedano azioni volte a conciliare i tempi di vita e tempi di lavoro. Uno degli istituti su cui maggiormente si voleva far leva era l'introduzione di forme di flessibilità che favorissero il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo la maternità. Oggi è possibile rilevare come la flessibilità in caso di congedo di maternità, adozioni e affidamenti è in gran parte disciplinata da norme di Legge. Poche sono le deleghe e gli interventi promossi dai contratti collettivi, se non quelli che riguardano le integrazioni alla retribuzione per i mesi di astensione obbligatoria. Numerose sono, invece, le deleghe e gli interventi della contrattazione collettiva riguardanti la regolamentazione del congedo parentale, al fine di favorire una flessibilizzazione del rientro al lavoro. Nei contratti collettivi si trovano anche altre misure che favoriscono il rientro al lavoro della lavoratrice e la condivisione della gestione dei figli nei primi anni di vita con l'altro genitore.

Le opzioni di flessibilità del congedo di maternità

Ad oggi, la lavoratrice ha la facoltà di articolare il periodo di congedo di maternità, ordinariamente previsto per 5 mesi, di cui 2 precedenti la data presunta del parto e 3 successivi¹, astenendosi dal lavoro:

¹ Fermo restando il diritto al recupero di eventuali giorni intercorrenti tra la data presunta e la data effettiva del parto, ove il parto avvenga oltre tale data, e dei i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta.

– a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto ([articolo 20](#), D.Lgs. 151/2001);

– esclusivamente dopo l'evento del parto entro i 5 mesi successivi allo stesso ([articolo 16](#), comma 1.1, D.Lgs. 151/2001) dal 1° gennaio 2019.

In entrambi i casi è necessario che il medico specialista del Ssn (o con esso convenzionato) e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Le visite mediche per esercitare tali opzioni devono essere effettuate prima dell'inizio del periodo di interdizione obbligatoria e successivamente allegare la domanda di congedo di maternità da presentare all'Inps. Copia di tale documentazione deve essere prodotta anche per il datore di lavoro. Perciò, risulterà che i predetti documenti sanitari devono essere acquisiti dalla lavoratrice nel corso del settimo mese di gravidanza.

Nel primo caso si parla di flessibilità del congedo. Commentando la prima casistica, l'Inps, nella [circolare n. 152/2000](#), individuava in un mese il periodo minimo obbligatorio di astensione prima della data presunta del parto. Prima dell'introduzione della seconda opzione, il periodo di "flessibilità" dell'astensione obbligatoria poteva andare da un minimo di un giorno a un massimo di un mese, ossia il periodo del secondo mese antecedente la data presunta del parto. Questo periodo di flessibilità, quand'anche già accordato, poteva essere successivamente ridotto su istanza della lavoratrice, o implicitamente, per fatti sopravvenuti (parto anticipato rispetto alla data presunta). In tutti questi casi la flessibilità consisteva nel differimento al periodo successivo al parto, della frazione o delle giornate di astensione obbligatoria "ordinaria", non godute prima della data presunta del parto. Nel secondo caso la norma, invece, impone un posticipo integrale di tutti i 5 mesi del congedo obbligatorio. L'esercizio di questa opzione comporta, a prescindere dal fatto che il parto avvenga prima, in coincidenza o dopo la data presunta, che la lavoratrice madre si astenga dal lavoro per i 5 mesi successivi alla data del parto. Infatti, qualora la data effettiva del parto sia successiva a quella presunta, i giorni intercorrenti tra la data presunta del parto e il giorno prima del parto sono da considerarsi come nel congedo di maternità non indennizzato da parte dell'Istituto e, come indicato nella [circolare Inps n. 148/2019](#), regolarmente retribuiti dal datore di lavoro e coperti sul piano degli obblighi contributivi.

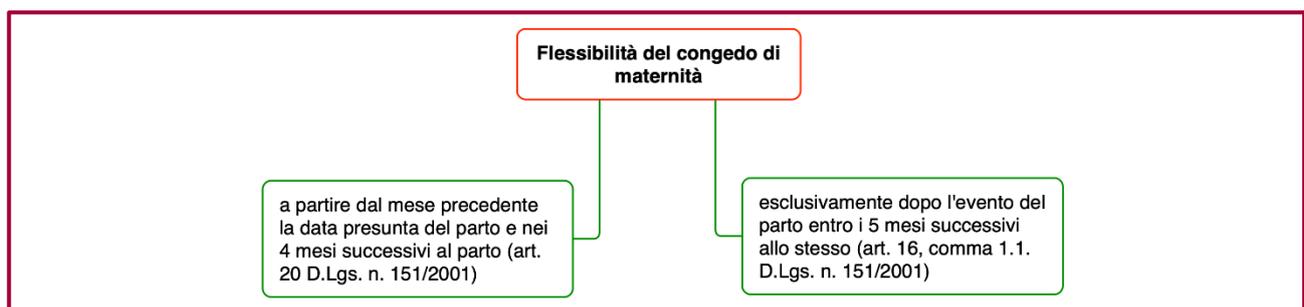
In entrambi i casi l'insorgere di un periodo di malattia prima dell'evento del parto comporta l'impossibilità di proseguire l'astensione, per le diverse casistiche possibili si rinvia al punto 1.7 della circolare Inps n. 148/2019. È possibile, invece, per la lavoratrice che abbia presentato richiesta di flessibilità del congedo di maternità, di cui all'articolo 20, D.Lgs. 151/2001, prolungare, nel corso dell'ottavo mese stesso, la propria attività lavorativa, avvalendosi della facoltà di fruire del congedo di maternità dopo il parto. Tale

procedura implica che la lavoratrice debba presentare una nuova richiesta con una nuova documentazione sanitaria che attesti l'assenza di pregiudizi alla salute della gestante e del nascituro. Viceversa, l'interruzione della flessibilità determina sempre l'inizio del congedo di maternità.

L'[articolo 16](#), comma 1, lettera d), T.U. maternità, prevede che, in caso di parto fortemente prematuro, ossia che avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti prima del parto si aggiungano al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma di tutti i periodi superi il limite complessivo di 5 mesi. È evidente come non si possa certo parlare di flessibilità in questo caso, non essendo un'opzione libera, ma determinata da eventi del tutto non prevedibili e programmabili. È, invece, possibile richiedere il prolungamento del congedo in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, chiedendo la sospensione del congedo di maternità per godere dello stesso, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa. Durante il periodo di sospensione del congedo di maternità non è possibile fruire, per lo stesso neonato, del congedo parentale che spetta solo dal termine del congedo di maternità. Risultano, invece, fruibili:

- i riposi per allattamento;
- permessi e congedi spettanti per altro figlio (ad esempio, congedo parentale per altro figlio).

Vista la tassatività della norma e le numerose opzioni concesse dal Legislatore, non si riscontrano interventi della contrattazione collettiva nel prevedere forme di flessibilità. In molti casi, ove non disposto dal Ccnl, i contratti integrativi aziendali dispongono l'integrazione al 100% della retribuzione alla lavoratrice per i periodi di congedo di maternità.



Le opzioni di flessibilità del congedo parentale

Massima è, invece, la flessibilità prevista per Legge in relazione al congedo parentale, che può essere fruito fino a 12 anni di vita del bambino, in misura continuativa o frazionata a mesi, giorni o su base oraria.

L'[articolo 32](#), D.Lgs. 151/2001, demanda alla contrattazione collettiva di settore la regolamentazione delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, al fine di determinare i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per anni questa disposizione è stata poco recepita dalla contrattazione collettiva nazionale, di fatto rendendo non fruibile questa opzione. Per ovviare a questo, il Legislatore è intervenuto inserendo il comma 1-ter, ai sensi del quale, in caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadsirettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Ad avviso di chi scrive, ad oggi, la contrattazione integrativa aziendale interviene più che altro al fine di regolare l'esercizio del diritto del lavoratore di stabilire unilateralmente la gestione del proprio orario di lavoro durante i periodi di congedo parentale fruito a ore.

Una buona regolamentazione del congedo a ore permette di contemperare gli interessi dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Esempi di regolamentazione potrebbero essere i seguenti.

 Preleva il documento	<i>Fac simile – Regolamentazione del congedo parentale a ore</i>
<p>A parziale deroga delle norme previste dall'articolo 32, D.Lgs. 151/2001, in materia, si stabilisce che il congedo parentale utilizzato su base oraria sarà consentito con le seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none">– in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero (4 ore <i>full time</i>, da riproporzionare per i <i>part time</i>); <p>oppure</p> <ul style="list-style-type: none">– 2 ore giornaliere per tutti i profili orari.	

In alternativa, si potrebbe prevedere un minimo di ore:

 Preleva il documento	<i>Fac simile – Regolamentazione del congedo parentale con un minimo di ore – Opzione 1</i>
<p>Il congedo parentale, previsto dall'articolo 32, comma 1-bis, D.Lgs. 151/2001, può essere fruito anche a ore. In tal caso, il congedo è utilizzabile per periodi minimi di 1 ora e, in caso di utilizzo superiore all'ora, per 15 minuti e multipli. La somma delle ore utilizzate nell'arco di ciascun mese deve comunque corrispondere a una o più giornate intere di lavoro. Il monte ore corrispondente a 1 giornata lavorativa intera è pari a 8 ore per il personale <i>full time</i>, mentre per il personale <i>part time</i> è</p>	

la media dell'orario giornaliero del mese in cui si fruisce del congedo. Nella stessa giornata non è consentito il cumulo del congedo parentale a ore con altri permessi orari previsti dal D.Lgs. 151/2001 nonché da altri permessi o riposi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale. La fruizione del congedo parentale a ore, infatti, deve essere effettuata in modo da garantire nell'arco della giornata una prestazione lavorativa minima di 4 ore.

Oppure:



[Preleva il documento](#)

Fac simile – Regolamentazione del congedo parentale con un minimo di ore – Opzione 2

La fruizione del congedo parentale su base oraria è consentita in misura pari ad almeno 2 ore dell'orario giornaliero riferito al mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. La società potrà garantire la fruizione del congedo orario per multipli di ora. Ferma restando la durata complessiva del congedo parentale, entro la quale i genitori lavoratori dipendenti possono assentarsi, a tale titolo, sarà possibile fruirne nelle diverse modalità loro consentite (giornaliera o mensile o oraria). Pertanto, giornate o mesi di congedo parentale possono alternarsi con giornate lavorative in cui il congedo parentale è fruito in modalità oraria, nei limiti eventualmente stabiliti dalla contrattazione collettiva. Il computo e l'indennizzo del congedo parentale avvengono su base giornaliera anche se la fruizione è effettuata in modalità oraria, secondo quanto previsto dall'articolo __ del presente Ccnl. Le suddette modalità di fruizione dei congedi parentali spettano anche in caso di adozioni e affidamenti.

Le altre politiche attive per la maternità nei contratti collettivi

Gli interventi contenuti nella contrattazione con il fine di agevolare lavoratrici madri e lavoratori padri si delineano anche attraverso l'utilizzo di altri strumenti e istituti.

Retribuzione maggiorata per i periodi di congedo parentale

Nel Ccnl Autotrasporto merci e logistica, all'articolo 64, si prevede che il datore di lavoro debba corrispondere un'integrazione dell'indennità di maternità Inps al fine di raggiungere l'intera retribuzione globale mensile per i primi 5 mesi della sua assenza e il 50% di essa per il sesto mese. Questo comporta, in alcuni casi, integrare l'indennità per congedo parentale (pari al 30%), se fruito immediatamente dopo la fine del congedo di maternità.

Una previsione del contratto integrativo aziendale potrebbe contemplare diverse modalità di erogazione di un compenso maggiorato per i periodi di congedo parentale:

 Preleva il documento	<i>Fac simile – Erogazione compenso maggiorato per periodi di congedo parentale – Opzione 1</i>
<p>In occasione delle astensioni dal lavoro per congedo parentale della lavoratrice o del lavoratore, al fine di garantire la corresponsione di una retribuzione che più equamente si avvicini alla retribuzione netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, la retribuzione che dovrà essere presa come base di calcolo per l'integrazione dell'indennità di maternità Inps comprenderà, oltreché la retribuzione di fatto di cui al Ccnl Terziario, una media matematica dei <i>bonus</i> variabili/lavoro straordinario/supplementare percepiti nelle ultime 12 buste paga immediatamente precedenti il verificarsi dell'evento.</p>	

Oppure:

 Preleva il documento	<i>Fac simile – Erogazione compenso maggiorato per periodi di congedo parentale – Opzione 2</i>
<p>Al fine di agevolare le lavoratrici madri e i lavoratori padri, terminato il periodo di maternità obbligatoria, i dipendenti verranno accompagnati e supportati nel godimento del congedo parentale dei 6 mesi successivi spettanti. Qualora tale congedo sia fruito senza frazionamenti e senza soluzione di continuità col periodo di congedo per maternità per le lavoratrici madri, l'azienda integrerà l'indennità Inps con un'ulteriore 30% della retribuzione.</p>	

Oppure:

 Preleva il documento	<i>Fac simile – Erogazione compenso maggiorato per periodi di congedo parentale – Opzione 3</i>
<p>Per i periodi di congedo parentale fruiti entro il __ anno di vita del bambino, al dipendente viene corrisposta un'indennità pari al 70% della retribuzione per i primi 2 mesi.</p>	

Oppure:

 Preleva il documento	<i>Fac simile – Erogazione compenso maggiorato per periodi di congedo parentale – Opzione 4</i>
<p>Durante il periodo di congedo parentale, fruito entro il sesto anno di vita del bambino, alle lavoratrici madri o lavoratori padri viene corrisposto, per i primi 45 giorni, l'80% della retribuzione fissa</p>	

spettante. Per il restante periodo, il 30% della retribuzione fissa spettante. L'indennità corrisposta nel periodo di congedo parentale spetta per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.

Aumento dei permessi per i figli minorenni

Nel contratto collettivo aziendale potrebbe essere inserita una previsione, al fine di riconoscere un numero maggiorato di giornate di permesso o di astensione non retribuite. In diverse situazioni tale concessione viene riconosciuta solo in caso di malattia del bambino, andando a integrare le previsioni dell'[articolo 47](#), comma 2, D.Lgs. 151/2001, oppure limitando tale possibilità solo all'effettuazione di visite pediatriche del figlio.

Esempi di clausole inseribili in un contratto collettivo aziendale potrebbero essere le seguenti:

 Preleva il documento	<i>Fac simile – Numero maggiorato di giornate di permesso/astensione non retribuita per genitori lavoratori – Opzione 1</i>
Vengono previste 40 ore di permessi retribuiti all'anno per madri o padri con figli fino a 3 anni, da utilizzare per l'assistenza ai figli.	

Oppure:

 Preleva il documento	<i>Fac simile – Numero maggiorato di giornate di permesso/astensione non retribuita per genitori lavoratori – Opzione 2</i>
Le parti stabiliscono che, in caso di assenza dal lavoro per malattia del bambino entro il __ anno di vita, per la copertura economica dell'assenza è possibile attingere dal monte ore di permessi retribuiti di cui all'articolo __, Ccnl, per riduzione di orario ed ex festività.	

Oppure:

 Preleva il documento	<i>Fac simile – Numero maggiorato di giornate di permesso/astensione non retribuita per genitori lavoratori – Opzione 3</i>
Qualora ricorrano tutti i presupposti di cui al D.Lgs. 151/2001 per la richiesta di un permesso non retribuito per malattia del figlio, è facoltà della dipendente richiedere di assentarsi dal lavoro utilizzando, in luogo dell'aspettativa non retribuita, eventuali ore di permessi per riduzione di orario maturate e non ancora godute. A tal fine, la dipendente dovrà presentare la medesima documentazione necessaria per il riconoscimento del diritto all'aspettativa non retribuita per malattia del bambino.	

Oppure:

	Preleva il documento	<i>Fac simile – Numero maggiorato di giornate di permesso/astensione non retribuita per genitori lavoratori – Opzione 4</i>
<p>Fino al compimento del terzo anno di vita di ogni figlio e fino al terzo anno dall'ingresso del minore nella famiglia, in caso di adozione, durante le malattie del bambino, dietro presentazione di certificato medico, alle lavoratrici madri o ai lavoratori padri competono 30 giorni lavorativi annui come permesso retribuito. Dopo il compimento del terzo anno di vita di ogni figlio e sino al dodicesimo anno di età, durante le malattie del bambino, dietro presentazione di certificato medico, alle lavoratrici madri o ai lavoratori padri sono concessi 5 giorni annui di permesso non retribuito.</p>		

Concessione al rientro dell'orario di lavoro a tempo parziale

In molti contratti integrativi aziendali si prevede la possibilità di concedere una riduzione dell'orario di lavoro al rientro dalla maternità. Si tende, in questi casi, a prevedere norme che assicurino il diritto di accesso ai dipendenti in modo limitato, al fine di contemperare agli interessi del datore di lavoro. Tale possibilità, a volte, viene riconosciuta solo entro un limite di durata predefinito, in altri casi può essere concessa senza previsione di un termine, ossia a titolo definitivo per la lavoratrice o il lavoratore. Una formulazione possibile potrebbe essere la seguente:

	Preleva il documento	<i>Fac simile – Concessione part time temporaneo – Opzione 1</i>
<p>Con riferimento all'articolo 9, L. 53/2000, le parti convengono che i neogenitori con contratto a tempo pieno e indeterminato potranno richiedere la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. La richiesta di passaggio a <i>part-time</i> dovrà essere presentata con un preavviso di 30 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa, che non potrà superare il 60% delle ore settimanali.</p>		

Oppure:

	Preleva il documento	<i>Fac simile – Concessione part time temporaneo – Opzione 2</i>
<p>Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, l'azienda ___ accoglierà, nell'ambito del 3% della forza occupata, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale del genitore. Nelle filiali che</p>		

occupano da __ a __ dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati e in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande. La richiesta di passaggio a *part time* dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

Oppure:

	Preleva il documento	<i>Fac simile – Concessione part time temporaneo – Opzione 3</i>
<p>Ai sensi dell'articolo 8, comma 7, D.Lgs. 81/2015, il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in sostituzione del congedo parentale oppure entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.</p>		

Concessione di aspettative non retribuite

In alternativa, in alcune realtà aziendali ove il lavoro a tempo parziale non è conciliabile con la prestazione lavorativa richiesta, si tende a preferire la concessione di periodi di aspettativa non retribuita. Esempi di clausole contrattuali possono essere:

	Preleva il documento	<i>Fac simile – Concessione di periodi di aspettativa non retribuita – Opzione 1</i>
<p>In aggiunta a quanto previsto dalla Legge, è concessa la facoltà di richiedere un periodo di aspettativa non retribuita di __ mesi, da fruirsi anche in modo frazionato, fino al compimento del terzo anno del figlio/a, anche adottato/a-affidato/a. La richiesta va inoltrata alla direzione aziendale con 15 giorni di preavviso. Questo periodo non sarà retribuito e non darà diritto all'accredito della contribuzione figurativa ai fini della pensione.</p>		

Oppure:

	Preleva il documento	<i>Fac simile – Concessione di periodi di aspettativa non retribuita – Opzione 2</i>
<p>Al fine di agevolare le lavoratrici madri e i lavoratori padri (quest'ultimi in caso di morte o di grave infermità della madre del bambino, nonché in caso di affidamento esclusivo al padre), che, terminato</p>		

il periodo di congedo parentale complessivamente spettante, per motivi personali si trovino in difficoltà a riprendere il lavoro, è previsto un periodo di aspettativa non retribuita di 12 mesi. Tale aspettativa potrà essere frazionata in non più di 2 periodi, da fruire entro il compimento dei 2 anni di età del bambino, salvo per i casi di adozione, per i quali non si applica questo limite di età.

Attivazione di percorsi formativi *ad hoc* al rientro della lavoratrice

Potrebbe accadere che al rientro l'attività aziendale o le mansioni o altri fattori ambientali e produttivi siano mutati rispetto al periodo precedente l'evento di maternità. Questo spinge i datori di lavoro a riqualificare o a formare in modo innovativo la lavoratrice o il lavoratore. In questi casi sarà possibile prevedere:



[Preleva il documento](#)

Fac simile – Attivazione percorsi formativi al rientro della lavoratrice

A seguito dell'aspettativa facoltativa e dei periodi di congedo di cui all'articolo 32, D.Lgs. 151/2001, il lavoratore/la lavoratrice sarà ricollocato/a nella posizione di lavoro che ricopriva al momento della richiesta dell'astensione o del congedo, o comunque a svolgere mansioni equivalenti. Laddove siano intervenuti cambiamenti tecnologici e/o legati all'organizzazione del lavoro, il datore di lavoro attiverà un percorso formativo, anche in riferimento all'articolo 9, L. 53/2000, per il reinserimento nella posizione per le lavoratrici/i lavoratori che rientrano in azienda. Il programma di formazione si articolerà in un lasso di tempo di 3 mesi.

Sostegno economico per le spese di frequenza degli asili nido

È sempre più frequente che, al fine di anticipare il rientro al lavoro, anche grazie alle agevolazioni fiscali previste negli ultimi anni in materia di *welfare*, si prevedano erogazioni di somme a sostegno della frequenza di asili nido per i figli dei lavoratori. All'interno di un regolamento aziendale o di un contratto collettivo integrativo o unilateralmente sarà pertanto possibile prevedere:



[Preleva il documento](#)

Fac simile – Sostegno economico per spese di frequenza asili nido

Allo scopo di agevolare con misure di carattere economico il personale occupato a tempo indeterminato, a tempo determinato con una durata del contratto non inferiore a mesi 12, con contratto di inserimento e/o di apprendistato, le parti firmatarie intendono istituire, con riguardo ai familiari del personale dipendente, la misura di sostegno della partecipazione alle spese di frequenza di asili nido, così come disciplinato dall'articolo 51, comma 2, lettera f-bis), Tuir. Tale sostegno avrà

un importo massimo rimborsabile per le spese di frequenza dell'asilo nido di 100 euro mensili sino al terzo anno di vita del bambino e complessivamente non superiore a 1.500 euro per bambino, per nucleo familiare. Resta inteso che, qualora intervengano delle modifiche all'attuale disciplina fiscale e previdenziale cui si fa riferimento con l'intervento a sostegno della maternità e paternità, le parti concordano, fin da ora, la cessazione immediata della corresponsione delle somme sopra specificate.

Convegni di aggiornamento

 **Euroconference**
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Convegno di mezza giornata in diretta web

LEGGE DI BILANCIO 2021 E NOVITÀ DI INIZIO ANNO

 21 gennaio 2021
29 gennaio 2021

 14.30 - 17.30

[ACCEDI AL SITO](#)

 **Partecipa on-line ai nostri corsi**
Ottimizza i tempi della Tua formazione interagendo in tempo reale con l'evento in aula
Si segnala che, nel caso di iscrizione alla sede Web, è necessario disporre di un computer personale con webcam e audio perfettamente funzionanti

Strumenti di lavoro n. 1/2021

Restyling dello sgravio per l'assunzione di donne ex L. 92/2012

di Manuela Baltolu – consulente del lavoro

La Legge di Bilancio per il 2021 (L. 178/2020) ha modificato lo sgravio contributivo previsto per l'assunzione di donne di cui alla L. 92/2012, ampliandone la portata.

Premessa

Una delle poche agevolazioni contributive strutturali ad oggi esistenti è quella disciplinata dall'[articolo 4](#), commi 8-11, L. 92/2012, riferita all'assunzione di soggetti con più di 50 anni disoccupati da oltre 12 mesi, e di donne con determinate caratteristiche.

La L. 178/2020 ristrutturata, in maniera sperimentale per il biennio 2021-2022, quanto regolamentato nei commi da 9 a 11, relativamente ai rapporti di lavoro stipulati con soggetti di sesso femminile a tempo indeterminato e in caso di trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato.

Resta invariato quanto indicato all'articolo 4, comma 8, L. 92/2012, riferito alle assunzioni a termine dei soggetti *over 50*.

Analizziamo il testo normativo cercando di adeguare quanto originariamente previsto nella L. 92/2012 all'attuale scenario in materia di sgravi contributivi.

 Preleva il foglio di calcolo		Agevolazione donne – Foglio di calcolo				
AGEVOLAZIONE DONNE ART. 1 commi 16-19 L.178/2020						
SEMPLIFICAZIONE RISPARMIO ANNUALE						
Impiegato 5° livello CCNL Metalmeccanici Artigianato						
Retr. Lorda mensile € 1.358,52						
13 mensilità						
		COSTO ORDINARIO		RISPARMIO		COSTO AGEVOLATO
Retribuzione annuale lorda	13 mens.	€	17.660,76			€ 17.660,76
Inps carico azienda impiegati < 15 dip.	24,71%	€	4.363,97	24,41%	€ 4.310,99	€ 52,98
Inail voce 0722	0,50%	€	88,30	0,50%	€ 88,30	€ -
TOTALE		€	22.113,04		€ 4.399,30	€ 17.713,74
* dall'aliquota globale ordinaria carico ditta pari a 24,71%, è stata stornata l'aliquota dello 0,30% destinata ai fondi interprofessionali, generalmente non oggetto di sgravio						

Misura dell'incentivo

Nella fattispecie, la modifica legislativa riguarda l'ammontare dell'agevolazione da applicare in caso di assunzione a tempo indeterminato e trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro a termine, stipulati con donne in possesso di specifiche peculiarità.

Infatti, la formulazione originaria introdotta dalla L. 92/2012 prevedeva uno sgravio pari al 50% dei contributi e dei premi assicurativi a carico del datore di lavoro, mentre il nuovo testo normativo raddoppia tale percentuale, portandola al 100%, ma introducendo un limite massimo, prima assente, pari a 6.000 euro annui.

Detto massimale, evidentemente, non permetterà, in caso di retribuzioni oltre una certa soglia, di sfruttare appieno l'intera percentuale del 100% di sgravio, come si evince nell'esempio 2.

 Preleva il foglio di calcolo		Agevolazione donne – Foglio di calcolo			
AGEVOLAZIONE DONNE ART. 1 commi 16-19 L.178/2020					
SEMPLIFICAZIONE RISPARMIO ANNUALE					
Impiegato amm.vo f.time 4* livello CCNL Commercio Confcommercio					
Retribuzione annuale lorda	€ 22.662,50 (€ 1.618,75 x 14 mensilità)				
		ALIQUOTE ORDINARIE		RISPARMIO	
Inps carico azienda (commercio lvs)		26,93%	€ 6.103,01	26,63%	€ 6.035,02 *
Inail voce 0722		0,50%	€ 113,31	0,50%	€ 113,31
Totale			€ 6.216,32	€ 6.148,34	€ 6.000,00 (massimale annuale)
* dall'aliquota globale ordinaria a carico ditta pari a 26,93%, è stata stornata l'aliquota dello 0,30% destinata ai fondi interprofessionali, generalmente non oggetto di sgravio					
RIEPILOGO					
R.a.l.	€ 22.662,50				
Inps	€ 6.103,01				
Inail	€ 113,31				
Costo ordinario	€ 28.878,82				
Risparmio	€ 6.000,00				
Costo agevolato	€ 22.878,82				

Soffermandosi al significato letterale della norma, l'innalzamento al 100% indubbiamente riguarda sia i contributi Inps che i premi Inail, anche se, a onor del vero, da diversi anni ormai i premi assicurativi Inail sono stati esclusi da qualsiasi agevolazione contributiva.

Se non ci fossero ulteriori chiarimenti sul punto, questo sgravio sarebbe l'unico, oltre a quello relativo alle assunzioni di personale in sostituzione di lavoratori in congedo per maternità o paternità (articolo 4, comma 3, D.Lgs. 151/2001), che opera in riduzione dei premi assicurativi, seppure entro il citato limite annuale omnicomprensivo di 6.000 euro.

Lavoratrici beneficiarie dello sgravio

Per poter applicare il beneficio, le donne assunte a tempo indeterminato o di cui si procede alla trasformazione a tempo indeterminato del rapporto a termine devono appartenere a una delle seguenti categorie:

- avere compiuto 50 anni di età ed essere disoccupate da almeno 12 mesi;
- essere prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e risiedere in aree ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea, di cui alla Carta degli aiuti a finalità regionale, attualmente approvata per il periodo 2014-2020 con decisione relativa al caso SA.38930 – Italia, GU C 369 del 17 ottobre 2014, e successive modifiche;
- essere prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;
- essere prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e svolgere una professione o appartenere a un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere, identificati per il 2021 dal D.l. 234/2020.

La definizione di soggetti “*privi di impiego regolarmente retribuito*” è quella stabilita dal Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 17 ottobre 2017, ovvero chi, nei 6 mesi precedenti la data dell'evento agevolato, non ha prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi ovvero non ha svolto attività di lavoro autonomo o parasubordinato dalla quale sia derivato un reddito che corrisponde a un'imposta lorda superiore alla misura delle detrazioni spettanti ai sensi dell'[articolo 13](#), Tuir.

Quadro attuale

Alla luce delle modifiche intervenute, per il biennio 2021-2022, il beneficio spetterà come di seguito indicato:

- in caso di assunzioni di donne a tempo indeterminato, anche *part-time*, lo sgravio avrà una durata di 18 mesi e sarà riconosciuto in misura pari al 100%;
- in caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, anche *part-time*, relativamente alle donne, la riduzione è riconosciuta per un massimo di 18 mesi dalla data di assunzione, ma in maniera “differenziata”: in misura pari al 100% con decorrenza dalla data di trasformazione, e in misura pari al 50% nel periodo precedente alla trasformazione, in quanto, come detto, l'[articolo 4](#), comma 8, L. 92/2012, non è stato modificato dalla L. 178/2020.

Per quanto riguarda i rapporti a tempo determinato, relativi sia a donne aventi le caratteristiche illustrate nel paragrafo precedente, che a uomini *over 50*, resta quindi ferma la precedente disciplina,

secondo la quale la riduzione opera al 50%, per un massimo di 12 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi.

Natura dello sgravio

Essendo rivolto a una specifica platea di destinatari (donne svantaggiate), il beneficio costituisce una misura selettiva, che, come tale, necessita della preventiva autorizzazione della Commissione Europea. Esso rientra tra le misure straordinarie previste nel Quadro temporaneo degli aiuti di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19, il c.d. *temporary framework* (comunicazione della Commissione Europea del 19 marzo 2020, C.2020.1863 e successive modifiche), e quindi assoggettato al rispetto dei massimali di importo stabiliti, pari a 800.000 euro per le generalità delle imprese, 120.000 euro per il settore della pesca e dell'acquacoltura, 100.000 euro per la produzione primaria di prodotti agricoli.

Resta da chiarire se tale imputazione riguarderà l'intera percentuale dello sgravio o soltanto l'incremento del 50% introdotto dalla L. 178/2020.

Presupposti necessari per usufruire dell'incentivo

La L. 178/2020, così come già previsto nel precedente testo della L. 92/2012, lega la spettanza del beneficio alla realizzazione, mediante le assunzioni e le trasformazioni portatrici dello sgravio, di un incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'[articolo 2359](#), cod. civ., o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

È opportuno ricordare che, ai sensi dell'[articolo 32](#), Regolamento (UE) 651/2014, le agevolazioni sono comunque applicabili qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto di lavoro precedentemente occupato si sia reso vacante a seguito di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro, licenziamento per giusta causa.

Come sempre, sarà presupposto imprescindibile il possesso della regolarità contributiva in capo all'azienda (articolo 1, [comma 1175](#), L. 296/2006, attuato dal D.M. 24 ottobre 2007), oltre al rispetto

degli altri obblighi di Legge e degli accordi e contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Verosimilmente, salvo ulteriori chiarimenti, le assunzioni agevolate dovranno essere effettuate in rispetto di quanto previsto dall'[articolo 31](#), D.Lgs. 150/2015, ovvero, non dovranno costituire:

- ottemperanza di un obbligo normativo o contrattuale preesistente, anche nel caso di contratto di somministrazione (ad esempio come accade per le imprese di pulizia, il cui Ccnl prevede che l'azienda che subentri a un'altra in un appalto di servizi è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda);
- attuazione di un preesistente diritto di precedenza, relativo alla riassunzione, entro 6 mesi, di un lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo da un rapporto a tempo indeterminato, anche nel caso in cui il licenziamento riguardi imprese controllate o collegate o con assetti proprietari coincidenti all'azienda che procede all'assunzione agevolata;
- rispetto di un preesistente diritto di precedenza, relativo all'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore precedentemente occupato a termine con contratto di durata superiore a 6 mesi (o più contratti di durata complessiva superiore a 6 mesi), nel caso in cui tale diritto di precedenza sia stato formalmente esercitato dal lavoratore entro 6 mesi dalla cessazione del contratto a tempo determinato (entro 3 mesi per i lavoratori stagionali);
- rapporti di lavoro instaurati con lavoratrici con mansioni facenti capo al medesimo livello retributivo di lavoratori per i quali siano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione sia effettuata in altra unità produttiva (anche relativamente all'utilizzatore nel rapporto di lavoro somministrato).

In caso di invio tardivo delle comunicazioni obbligatorie di assunzione o modifica dei rapporti di lavoro rispetto al termine stabilito, il beneficio non sarà applicabile per il periodo compreso tra la decorrenza del rapporto di lavoro e la data di trasmissione della relativa comunicazione.

Il *temporary framework* stabilisce, inoltre, che il beneficio spetta alle imprese che non siano state in difficoltà al 31 dicembre 2019 o che abbiano incontrato difficoltà o si siano trovate in una situazione di difficoltà successivamente, a seguito dell'epidemia da COVID-19; la definizione di "*impresa in difficoltà*" è quella stabilita nell'[articolo 2](#), comma 18, Regolamento (UE) 651/2014. A tale condizione fanno eccezione le piccole e le micro imprese, che, pur trovandosi in difficoltà finanziarie al 31 dicembre 2019, possono rientrare negli aiuti esclusivamente a condizione che non siano sottoposte a una procedura di insolvenza, che non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio non rimborsati o non siano

sottoposte a un piano di ristrutturazione ai sensi delle norme sugli aiuti di Stato (modifica n. 2020/C 218/03 del 2 luglio 2020).

Infine, i soggetti beneficiari di agevolazioni di cui è in atto il recupero degli stessi, in esecuzione a decisione della Commissione Europea, potranno comunque accedere allo sgravio al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione; questa possibilità rappresenta una deroga alla c.d. clausola Deggendorf, in base alla quale non avrebbero avuto diritto ad alcun aiuto in assenza di quanto dovuto in precedenza.

Cumulo con altri incentivi

Essendo la misura in esame inquadrata nell'ambito del *temporary framework*, si desume sia cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

Operatività della riduzione contributiva

Per la piena applicazione, è necessario attendere l'intervento dell'Inps, che fornirà istruzioni sulla concreta gestione del beneficio, oltre che, come detto, l'approvazione della Comunità Europea.

Scheda sintetica

Assunzione donne ex articolo 1, commi 16-19, L. 178/2020, modifica articolo 4, commi 9-11, L. 92/2012* (tabella elaborata sulla base della L. 178/2020, integrata con l'articolo 4, commi 8-11, L. 92/2012 e con la circolare Inps n. 111/2013)	
Misura dello sgravio contributivo	100% Inps-Inail ¹ , con massimale pari a 6.000 euro annui, da riproporzionare per i <i>part-time</i>
Datori di lavoro beneficiari	Datori di lavoro privati (da confermare)
Rapporti di lavoro incentivati	<ul style="list-style-type: none"> • Assunzioni a tempo indeterminato, anche <i>part-time</i>, avvenute nel biennio 2021-2022; • trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato, anche <i>part-time</i>, avvenute nel biennio 2021-2022.
Caratteristiche lavoratrici	<ul style="list-style-type: none"> • Donne prive di impiego regolarmente retribuito da 6 mesi e residenti in zone svantaggiate; • donne prive di impiego regolarmente retribuito da 24 mesi; • donne <i>over 50</i> disoccupate da almeno 12 mesi; • donne prive di impiego regolarmente retribuito da 6 mesi e rientranti in settori o professioni con accentuata disparità di genere².

Dettaglio durata e misura del beneficio per tipologia di rapporto	<ul style="list-style-type: none"> • 18 mesi per assunzioni a tempo indeterminato: 100%; • 18 mesi dalla data di assunzione per le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato, 100% dalla data di trasformazione, 50% nel periodo precedente alla trasformazione.
Regime di riferimento aiuti di Stato	Quadro temporaneo le misure di aiuto di Stato emergenza COVID-19, c.d. <i>temporary framework</i> ³
Presupposti per la fruizione dello sgravio	<ul style="list-style-type: none"> • L'assunzione o la trasformazione deve generare un incremento netto dell'occupazione rispetto ai 12 mesi precedenti; • regolarità contributiva ex articolo 1, comma 1175, L. 296/2006; • rispetto dell'articolo 31, D.Lgs. 150/2015.
Cumulabilità con altre misure	Teoricamente possibile il cumulo con qualsiasi altra misura, da confermare.
Decorrenza operatività	Necessaria approvazione preventiva UE e circolare/messaggio operativo Inps.
<p>* Il comma 8 resta invariato.</p> <p>¹ Esclusioni aliquote Inps (da confermare): Fondi interprofessionali; Fondo erogazione Tfr; fondi di solidarietà.</p> <p>² Per il 2021 si veda D.I. 234/2020.</p> <p>³ 800.000 euro per la generalità delle imprese; 120.000 euro pesca e acquacoltura; 100.000 euro produzione primaria di prodotti agricoli.</p>	

Master di specializzazione



Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Master di 3 mezza giornate in diretta web

GESTIONE E ORGANIZZAZIONE DELLO STUDIO E DELLE RISORSE UMANE

La gestione del personale ha assunto una connotazione strategica all'interno delle aziende e degli Studi Professionali; le Risorse Umane sono divenute fattore chiave di successo per quelle organizzazioni che sanno valorizzarle utilizzando gli strumenti in modo integrato. L'obiettivo principale del Master è fornire le conoscenze necessarie per migliorare i processi decisionali relativi al personale, valorizzare la figura del consulente quale partner dell'imprenditore, e coordinare le politiche del personale con le problematiche amministrative. Consentire a chi intende operare in quest'area di acquisire una propria professionalità conformemente alle logiche ed ai sistemi di gestione del personale.

SCOPRI DI PIÙ >>



SPECIALISTICA WEB - Partecipa on-line ai nostri corsi

Ottimizza i tempi della Tua formazione interagendo in tempo reale con l'evento in aula

Si segnala che, nel caso di iscrizione alla sede Web, è necessario disporre di un computer personale con webcam e audio perfettamente funzionanti

Strumenti di lavoro n. 1/2021

I rischi connessi al licenziamento per gmo ai tempi del coronavirus

di Giuseppe Pirinu – consulente del lavoro

Con la sentenza del Tribunale di Mantova n. 112/2020 - sia pur di primo grado - la giurisprudenza affronta fin da subito la problematica connessa alle conseguenze pregiudizievoli per il datore di lavoro incurante del divieto di licenziamento, che, fatte salve alcune eccezioni, come vedremo, è per sua natura “assoluto” ai tempi del coronavirus.

Il giudice di prime cure ha inteso, così, prendere posizione e ha chiarito, a scanso di equivoci, i rischi cui sono sottoposti gli “incuranti del blocco”, che, sprezzanti del pericolo, si sono imbarcati in una situazione, per usare un eufemismo, quanto meno “imbarazzante”. La sentenza riecheggia, in termini più generali, la “vexata quaestio” delle conseguenze, verosimilmente sottovalutate, della declaratoria di nullità del licenziamento cui possono incappare datori di lavoro, anche con un solo dipendente, che violano il divieto. Ma andiamo con ordine.

Il quadro normativo emergenziale

Con l'[articolo 46](#), D.L. 18/2020, veniva inserito un divieto assoluto di licenziamento, per giustificato motivo oggettivo, per 2 mesi, dalla data della sua entrata in vigore (17 marzo 2020). Con l'[articolo 80](#), D.L. 34/2020 (Decreto Rilancio), si è esteso il periodo sino a complessivi 5 mesi, portandolo al 17 agosto 2020. L'[articolo 14](#), D.L. 104/2020 (Decreto Agosto), ha poi prorogato ulteriormente le disposizioni in materia introdotte con il D.L. Cura Italia, prevedendo, in ordine alla durata del divieto, un espresso rimando all'[articolo 1](#), che introduce nuovi periodi di cassa integrazione per un totale di 18 settimane, da utilizzare entro il 31 dicembre 2020, e all'[articolo 3](#), che ascrive - in alternativa - ai datori di lavoro che abbiano già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020 dell'ammortizzatore sociale, e non lo richiedano sino alla fine dell'anno, la possibilità di un esonero contributivo pari ai contributi a carico del datore di lavoro calcolati sulla retribuzione equivalente al doppio delle ore di cassa utilizzate nei predetti 2 mesi. Da quanto argomentato si evince che, con le modifiche apportate, il “termine”, prima fisso e valido per tutti, aveva, per effetto del nuovo Decreto, una nuova scadenza, determinata dall'esigenza di individuare la fine del divieto, in alternativa:

- al momento in cui il datore di lavoro avrebbe beneficiato integralmente delle 18 settimane di cassa integrazione;
- al momento della scadenza del termine di fruizione dell’esonero alternativo della durata massima di 4 mesi.

Questo divieto “condizionato”, tipico del Decreto Agosto, è rimasto in auge fino a quando l’[articolo 12](#), D.L. 137/2020, lo ha procrastinato “incondizionatamente” fino al 31 gennaio 2021. La decisione di volersi riferire nuovamente a una data fissa ha sgombrato, in parte, i dubbi connessi al fatto che la norma precedente aveva previsto un termine “mobile” legato o alla fine del godimento degli ammortizzatori sociali o all’alternativa fruizione dell’esonero contributivo. Questo ritorno al passato trae verosimilmente la sua *ratio* dal fatto che un datore di lavoro che avesse goduto ininterrottamente degli ammortizzatori sociali COVID-19 avrebbe terminato le 18 settimane il 15 novembre, con la conseguenza che, dopo quella data, avrebbe potuto licenziare. Inoltre, ove lo sgravio alternativo avesse avuto una durata limitata nel tempo per effetto del limitato ricorso alla cassa integrazione nei mesi di maggio e giugno scorsi, si sarebbe, anche in questo caso, ottenuto l’effetto di poter licenziare prima della fine dell’anno. Il divieto, pertanto, era tornato fisso e assoluto, salvo le eccezioni che vedremo più avanti. Però non basta.

L’articolo 1, commi [310-311](#), Legge di Bilancio 2021, ferme restando tutte le altre condizioni, estende il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo a tutto il 31 marzo 2021 e, da fonti autorevoli, si deduce la volontà politica di operare un’ulteriore proroga al 30 giugno 2021.

Deroghe al blocco dei licenziamenti

Ma vediamo quali sono le deroghe al blocco dei licenziamenti secondo l’attuale contesto normativo. Sono quelle introdotte con il Decreto Agosto, confermate con il D.L. Ristori e adesso con la Legge di Bilancio 2021. Nel merito, si evidenzia che il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo non si applica nelle ipotesi di¹:

- cessazione definitiva dell’attività d’impresa: si realizza quale conseguenza alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell’attività. Qualora nel corso della liquidazione dovesse configurarsi la cessione di un complesso di beni o dell’attività che determini un trasferimento dell’azienda, e con questo naturalmente anche i lavoratori ivi impegnati², il licenziamento di questi non è possibile, stante l’obbligo di passaggio da un soggetto cedente a un altro cessionario dei lavoratori,

¹ Articolo 1, comma 311, L. 178/2020.

² Articolo 2112, cod. civ..

senza soluzione di continuità. La cessazione definitiva dell'attività d'impresa deve essere regolarmente comunicata alla CCIAA. Nonostante il tenore letterale della norma, che fa riferimento all'"impresa", si ritiene – anche alla luce delle recenti disposizioni Comunitarie – che la fattispecie sia estendibile anche ai soggetti non imprenditori (professionisti, associazioni, etc.). Si ritengono compresi anche i soggetti "ditta individuale" che cessano le loro attività senza passare (in quanto non tenuti) attraverso le dette procedure di liquidazione. Una soluzione contraria potrebbe portare a pensare che solo una società (in quanto soggetta alle procedure di liquidazione) che cessa sarebbe legittimata a licenziare senza incorrere nel divieto, e non anche una ditta individuale. Questo sarebbe contrario a ogni principio di Legge. Sull'argomento, comunque, non guasterebbe un intervento ministeriale;

– accordo collettivo aziendale: si realizza attraverso un accordo sindacale stipulato tra l'azienda e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. L'atto è preordinato alla risoluzione consensuale incentivata del rapporto di lavoro. I lavoratori devono, in un secondo momento, aderire espressamente all'accordo. Così facendo, maturano il diritto alla NASpl, che, diversamente (risoluzione consensuale attuata in sede non "protetta"), non gli sarebbe spettata;

– fallimento: quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa ovvero ne sia disposta la cessazione. Ove l'esercizio provvisorio sia disposto, il divieto permane in favore dei lavoratori che continuano a prestare la loro opera.

Licenziamenti esclusi

Ma non tutti i licenziamenti si riconducono nell'alveo del giustificato motivo oggettivo e, per l'effetto, sono da considerarsi "vietati".

Non vengono intaccati, infatti, dalla sospensione e, pertanto, sono possibili i licenziamenti:

– per giusta causa³ senza preavviso: sono principalmente quelli che rientrano nella fattispecie dei licenziamenti disciplinari (ad esempio, assenze ingiustificate, furto, risse sul luogo di lavoro, etc.), obbligando il datore di lavoro alle procedure di garanzia previste dallo Statuto dei Lavoratori⁴;

– per giustificato motivo soggettivo: intimati per ragioni che implicano comportamenti del lavoratore (di rilevanza disciplinare) meno gravi rispetto a quelli collocati nella fattispecie della giusta causa, ma sempre tali, comunque, da legittimare il ricorso al licenziamento (in questo caso con preavviso). Si devono sempre applicare le garanzie previste dallo Statuto dei Lavoratori;

³ Articolo 2119, cod. civ..

⁴ Articolo 7, L. 300/1970.

- per superamento del periodo di comporto: quantunque la procedura sia analoga a quella prevista per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (con esclusione dell'obbligo di tentativo di conciliazione ex [articolo 7](#), L. 604/1966), essi costituiscono in dottrina un *tertium genus* e, pertanto, non sono riconducibili a tale fattispecie;
- del lavoratore in prova: durante o alla fine del periodo di prova le parti possono recedere liberamente dal contratto senza obbligo di preavviso;
- per raggiunti limiti di età: si attuano quando il lavoratore ha i requisiti per la pensione di vecchiaia;
- dei lavoratori domestici. il recesso, in questo caso, avviene *ad nutum*;
- dei dirigenti: attesa la particolare peculiarità del rapporto;
- dei lavoratori dello spettacolo: ipotesi che si realizza raramente, poiché l'assunzione normalmente è a tempo determinato;
- per risoluzione alla fine del periodo formativo nel rapporto di apprendistato: non si parla, in questo caso, di gmo, poiché fin dall'inizio del rapporto si chiarisce che alla fine del periodo formativo le parti possono recedere liberamente.

Da questa elencazione si ritiene, per prudenza, di lasciar fuori il licenziamento per “sopravvenuta inidoneità psico-fisica”. In dottrina, infatti, è prevalente l'orientamento secondo cui questo genere di licenziamento sia riconducibile al gmo. Anche in prassi, l'INL, con [nota n. 298/2020](#), con specifico riferimento alla materia che stiamo trattando, è andato in questa direzione, sostenendo che questa ipotesi

“deve essere ascritta alla fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, atteso che l'inidoneità sopravvenuta alla mansione impone al datore di lavoro la verifica in ordine alla possibilità di ricollocare il lavoratore in attività diverse riconducibili a mansioni equivalenti o inferiori”.

L'ispettorato continua sostenendo che “l'obbligo di *repêchage* rende, pertanto, la fattispecie in esame del tutto assimilabile alle altre ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo”.

Per onestà e completezza di informazione occorre precisare che la tesi ministeriale, in questo caso, non trova piena condivisione in dottrina.

I dubbi di legittimità costituzionale della norma

Il Legislatore emergenziale ha voluto creare un argine alla crisi, ponendo, tra le altre misure, un divieto di licenziamento che implica - per la tecnica legislativa con la quale è stato costruito - qualche dubbio di legittimità costituzionale. Siamo, in effetti, di fronte a una situazione eccezionale, che ha avuto come conseguenza l'adozione di misure altrettanto eccezionali. Questo è vero. Anche la Corte Costituzionale

ha sancito che questi interventi, che inibiscono alle aziende la possibilità di assumere decisioni organizzative, con ricadute occupazionali, possano essere legittime, sempreché la loro temporaneità sia giustificata dall'emergenza in atto. E fin qui, *nulla quaestio*. Però, la tutela dell'occupazione andrebbe vista sotto un altro profilo, costituzionalmente rilevante, che non è tanto l'ormai annuale (o forse più) divieto pressoché assoluto di licenziamento, quanto la funzione di questa norma, che sarebbe "mirata" a tutelare l'occupazione dei lavoratori. È questo il punto che va approfondito e analizzato.

Questo divieto potrebbe essere funzionale alla tutela dell'occupazione?

La risposta parrebbe essere sì, atteso che i lavoratori che potrebbero essere licenziati mantengono la loro occupazione. Ma è una visione parziale del problema, perché una misura di tal specie (tenere forzatamente in essere rapporti di lavoro) impedisce all'imprenditore quegli aggiustamenti organizzativi necessari ad affrontare la crisi.

Così, non consentendo all'impresa di riorganizzarsi nel mercato, si corre il rischio di non metterla nelle condizioni di rimanere nel mercato stesso, mandandola incontro a una diminuzione e non a un aumento della sua capacità di creare occupazione.

Così come dire che si opera una salvaguardia dei posti di lavoro garantendo l'ammortizzatore sociale fino a quando il mercato non si riprenderà pare un discorso compatibile con i dubbi argomentati nel presente paragrafo. Infatti, non è lo Stato che può decidere quando la crisi finirà e, per l'effetto, quando poter (solo a quel punto) liberamente licenziare, ma è l'imprenditore che, conoscendo le dinamiche del mercato, può operare la scelta migliore, evidentemente anche in un'ottica di salvaguardia e aumento dei livelli occupazionali. La norma, sotto questo aspetto, appalesa un'incontrovertibile violazione dell'[articolo 41](#), Costituzione, che, non a caso, è rubricato "*L'iniziativa economica privata è libera*".

Sotto altro profilo si può osservare che il Legislatore, andando anche oltre qualche indicazione comunitaria, protegge solo i lavoratori a tempo indeterminato. Infatti, le aziende, di fronte alla crisi dilagante, hanno tagliato solo là dove potevano, lasciando a casa lavoratori somministrati, a termine e collaboratori. Si sono persi, così, secondo i dati Istat, oltre 900.000 posti di lavoro temporanei, implicando, con ciò (la mancanza di eguali tutele per tutti), una questione che non può non avere un rilievo costituzionale. Ultimo aspetto degno di menzione è il raccordo tra divieto di licenziamento e conseguente obbligo di porre in cassa integrazione il lavoratore, laddove l'intervento dello Stato non copra interamente i costi salariali e, di conseguenza, il potere di acquisto dell'assegno che perviene al lavoratore in misura significativamente inferiore al normale stipendio, implicando con ciò un ennesimo problema di rilevanza costituzionale.

Alcuni spunti di riflessione sulle possibilità di impugnativa del licenziamento

Una domanda che sorge spontanea di questi tempi, e che viene fatta spesso ai professionisti che trattano la materia del lavoro, è quella di sapere se il licenziamento intimato in violazione del divieto sia impugnabile a pena di decadenza nei 60 giorni. In altre parole, l'imprenditore incurante del divieto per varie ragioni si chiede se, trascorso questo lasso temporale, l'assenza di uno specifico atto di impugnazione da parte del lavoratore possa impedire a questi future rivendicazioni in ordine alla legittimità del licenziamento.

La risposta a questa domanda certamente è piuttosto complessa e ha generato in dottrina e giurisprudenza posizioni tutt'altro che definite. Due sono le linee interpretative sull'argomento:

- una sostiene che la norma disciplinante il termine decadenziale dei 60 giorni⁵ non è applicabile, neanche in via analogica⁶, alle ipotesi di "nullità" del licenziamento, quale è appunto quello intimato nel periodo di divieto, poiché dovrebbero essere applicati i principi generali civilistici sulle azioni di nullità⁷;
- l'altra, rifacendosi alle modifiche introdotte con il Collegato Lavoro⁸, ritiene che il termine decadenziale di 60 giorni per l'impugnativa del licenziamento sia applicabile a tutti i casi di "invalidità" dello stesso ricomprendendovi anche quelli affetti da "nullità".

La tesi della "non applicabilità" del termine decadenziale dei 60 giorni per l'impugnativa

Non in pochi sostengono che la disposizione di cui all'[articolo 6](#), L. 604/1966, secondo cui "*il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta*", è da considerarsi di carattere "eccezionale" e, per l'effetto, non estendibile – neanche in via analogica – a ipotesi di nullità del licenziamento, quale è quella caratterizzante il divieto in ambito COVID-19. Secondo questa tesi, poiché la nullità rende il licenziamento improduttivo di effetti, con la conseguenza che il rapporto deve ritenersi giuridicamente pendente, non può avere significato un termine decadenziale riferito a un rapporto che continua la sua esistenza. Ne consegue, sempre secondo questa interpretazione, che al caso di specie siano applicabili i principi generali desumibili dagli articoli [1421](#) e [1422](#), cod. civ., secondo i quali l'azione di nullità dell'atto non è soggetta, per la sua dichiarazione, ad alcun termine prescrizione, con ciò naturalmente dando a intendere che non esiste alcun termine decadenziale per l'impugnativa del licenziamento. In

⁵ Articolo 6, L. 604/1966.

⁶ Cass. n. 13692/2015.

⁷ Articoli 1421 e 1422, cod. civ..

⁸ Articolo 32, comma 2, L. 183/2010.

altri termini, seguendo questa linea di pensiero, il lavoratore avrebbe tutta la vita per esperire un'azione giudiziaria a danno del suo datore di lavoro, con le nefaste conseguenze – di cui parleremo commentando la sentenza del Tribunale di Mantova – che a questi deriverebbero.

La tesi dell'“applicabilità” del termine decadenziale di 60 giorni per l'impugnativa

Altri autori, invece, sostengono che proprio per evitare effetti devastanti sulle aziende è intervenuto il Collegato Lavoro⁹, che, con lo scopo precipuo di definire le controversie e soddisfare la certezza dei rapporti giuridici (principio fondamentale dell'ordinamento), ha innovato profondamente la disciplina delle decadenze in ordine all'impugnativa del licenziamento. È stato previsto, infatti, che l'onere dell'impugnazione a pena di decadenza nel termine di 60 giorni si applica a tutte le ipotesi di invalidità di licenziamento (ricomprendendo nel concetto di invalidità anche quello di nullità). Secondo questa linea interpretativa l'unica eccezione riguarderebbe il licenziamento orale, poiché inefficace (*tamquam non esset*), e, per l'effetto, non produttivo di effetti giuridici, al punto che non potrebbe esistere, neanche volendo, un termine decadenziale per la sua impugnativa, data l'impossibilità di riferirsi ad alcun atto del datore di lavoro. C'è da considerare che, nel regime *ante* Collegato Lavoro, il termine per proporre ricorso al giudice per le azioni di annullamento era quinquennale o, addirittura, imprescrittibile quando si parlava di nullità del licenziamento: questo determinava situazioni di incertezza, ora in parte chiarite, e di irragionevole durata, con conseguenze immaginabili a danno dei datori di lavoro.

La sentenza del Tribunale di Mantova

Con sentenza del Tribunale di Mantova n. 112/2020, il giudice ha dichiarato nullo il licenziamento per gmo di un'apprendista, in quanto intimato in palese violazione del divieto imposto dalla normativa emergenziale COVID-19 e, segnatamente, dall'[articolo 46](#), D.L. 18/2020, convertito in L. 27/2020.

Ma veniamo alla vicenda. Con ricorso depositato presso il predetto Tribunale, l'apprendista conveniva in giudizio il datore di lavoro per sentire accogliere le sue richieste, esponendo di essere stata assunta con contratto di apprendistato professionalizzante, mansioni di aiuto commessa al 6° livello del Ccnl Terziario. Precisava che, nel mese di marzo 2020, e fino alla fine del mese di maggio, veniva collocata in cassa integrazione in conseguenza della grave crisi pandemica generata dal virus COVID-19. Continuava riferendo che, per tutto il mese di giugno, veniva collocata in ferie e, con lettera del 9 giugno

⁹ Articolo 32, comma 2, L. 183/2010.

2020, il suo datore di lavoro le comunicava il licenziamento, con effetto dal 30 giugno 2020, per giustificato motivo oggettivo, causa la chiusura della sede operativa ove svolgeva lavoro e successiva cessazione dell'attività dell'azienda.

Nel corso del processo veniva accertato che la società datrice di lavoro non solo non ha cessato l'attività, ma ha tenuto aperto lo stesso punto vendita ove prestava opera l'apprendista e altri dislocati in diverse Province. In conseguenza di ciò, si eccepiva la nullità del licenziamento per violazione dell'[articolo 46](#), D.L. 18/2020, evidenziando che l'atto veniva formulato in maniera generica, ribadendo che l'attività non era stata chiusa e che non era stato rispettato l'obbligo di *repêchage*.

Il datore di lavoro non si costituiva e, per l'effetto, veniva dichiarato contumace. La causa, pertanto, verificata la regolarità della notifica dell'atto introduttivo, veniva discussa e decisa.

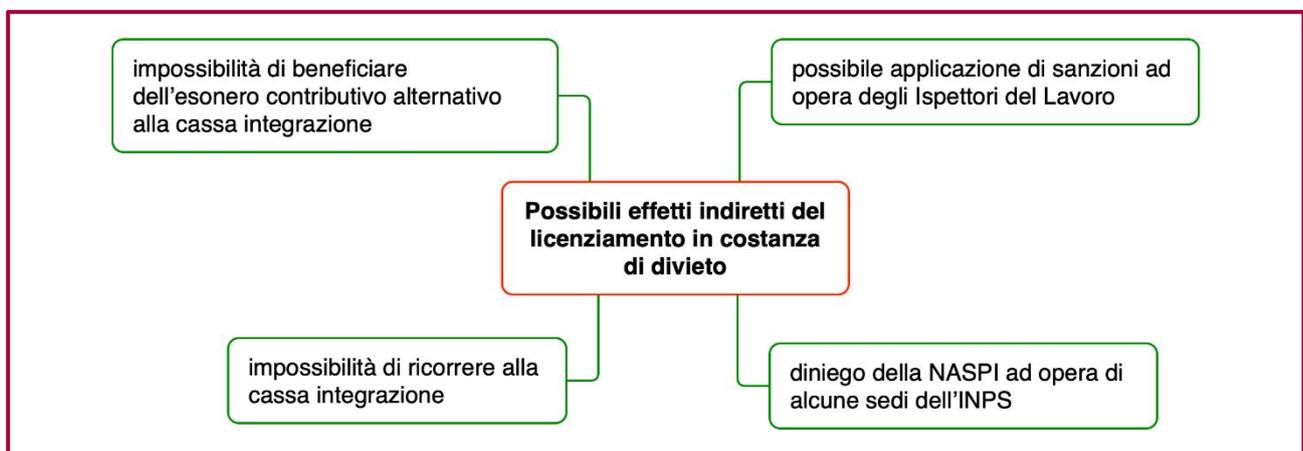
Il giudice ha stabilito che il divieto di licenziamento in ambito COVID-19 è una tutela temporanea della stabilità dei rapporti, atta a salvaguardare la stabilità del mercato e del sistema economico, aggiungendo che trattasi di una misura di politica attiva del mercato del lavoro e di politica economica collegata a esigenze di ordine pubblico. Da questi ultimi aspetti, prosegue il giudice nella sua sentenza, discende la nullità di licenziamenti adottati in contrasto con norme di Legge e, pertanto, puniti con la sanzione ripristinatoria ex [articolo 18](#), comma 1, L. 300/1970, e ex [articolo 2](#), D.Lgs. 23/2015, derivando la nullità espressamente richiamata dall'[articolo 1418](#), cod. civ.. Ricorda, poi, che la disciplina del licenziamento vale anche nel caso di contratto di apprendistato, essendo questo assimilato a un ordinario rapporto di lavoro, con la conseguenza che la lavoratrice dovrà essere reintegrata nel suo posto di lavoro e il suo datore condannato al pagamento delle retribuzioni e dei contributi dalla data del licenziamento fino alla riammissione in servizio, fermo restando, per la lavoratrice, di optare per l'indennità sostitutiva della reintegra.

Conseguenze sui datori di lavoro anche in caso di inerzia del dipendente

Ci sono, comunque, conseguenze a carico dei datori di lavoro anche ove, a seguito di licenziamento per gmo, il lavoratore non promuova alcuna azione giudiziale e/o stragiudiziale. Possiamo così sintetizzarle:

- impossibilità di beneficiare dell'esonero contributivo alternativo alla cassa integrazione: l'[articolo 3](#), comma 3, D.L. 104/2020, prevede che, in caso di violazione delle disposizioni attinenti il divieto di licenziamento, non sarà possibile beneficiare dello sgravio alternativo previsto dal comma 1 dello stesso articolo;

- impossibilità di ricorrere alla cassa integrazione: secondo i canoni dello stesso articolo 3, comma 3, D.L. 104/2020, in caso di forzatura del blocco dei licenziamenti il datore di lavoro non potrà collocare personale in cassa integrazione per la durata prevista dal Decreto;
- diniego della NASpl a opera di alcune sedi Inps: alcune sedi dell'Istituto, in palese violazione delle indicazioni ministeriali e di quelle emanate dall'Istituto stesso¹⁰, hanno negato il diritto della NASpl al lavoratore, chiedendo – al fine della liquidazione – copia dell'accordo aziendale sindacale che dovrebbe essere propedeutico, secondo quanto da loro riportato, al licenziamento per gmo. Si dissente totalmente da questa posizione, in quanto l'accordo sindacale è preordinato a una risoluzione consensuale incentivata del rapporto di lavoro¹¹, e comunque la NASpl – fermo restando le altre condizioni¹² - va liquidata in ogni caso ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione¹³;
- possibile applicazione di sanzioni ad opera degli ispettori del lavoro: il personale ispettivo, avvalendosi del potere discrezionale previsto dal riformato [articolo 14](#), D.Lgs. 124/2004¹⁴, può emettere una disposizione invitando il datore di lavoro a revocare il provvedimento di licenziamento. A questa facoltà può accedere l'ispettore ogniqualvolta accerti un illecito, come nel caso di specie, non soggetto ad alcuna sanzione amministrativa o penale. In caso di emissione del predetto provvedimento di disposizione, e inottemperanza, da parte del datore di lavoro, è prevista una sanzione, non diffidabile, da 1.000 a 3.000 euro. L'INL è già intervenuto sull'argomento con 2 provvedimenti¹⁵ atti a fornire le prime indicazioni operative ai propri ispettori.



¹⁰ Parere Ufficio legislativo Ministero del lavoro, nota n. 5481/2020 e [messaggio Inps n. 2261/2020](#).

¹¹ Inps, [circolare n. 111/2020](#) e [messaggio n. 4464/2020](#).

¹² Ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettere b) e c), D.Lgs. 22/2015, 13 settimane di contributi versati negli ultimi 4 anni e 30 giorni di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

¹³ Articolo 3, comma 1, D.Lgs. 22/2015.

¹⁴ Ad opera dell'articolo 12-bis, D.L. 76/2020, convertito nella L. 120/2020.

¹⁵ INL, [circolare n. 5/2020](#) e [nota n. 4539/2020](#).

Conclusioni

È di tutta evidenza che “forzare il blocco” potrebbe implicare conseguenze nefaste per i datori di lavoro, anche con pochi dipendenti. Tanto più gravi ove dovessimo trovarci di fronte a licenziamenti contestati anche dopo lunghi periodi, nel caso dovesse trovare accoglimento la tesi della non necessaria impugnazione stragiudiziale nel termine di 60 giorni e dell’imprescrittibilità dell’azione giudiziaria secondo i canoni civilistici applicabili anche al caso di specie¹⁶.

Un buon viatico e una soluzione ragionevole appare, tutto sommato, essere la stipula del previsto accordo sindacale preordinato alla risoluzione consensuale incentivata del rapporto di lavoro. Questo è l’unico vero scudo di cui si può servire il datore di lavoro per evitare le conseguenze di cui si è detto.

Bisogna ammettere, comunque, che la normativa emergenziale ha introdotto per un anno (e forse anche oltre) un divieto, di dubbia legittimità costituzionale, che nella storia della nazione ha avuto un solo precedente nel 1945, alla fine della Seconda guerra mondiale, con il D.Lgs. 523/1945. Poteva probabilmente avere senso un provvedimento di tal fatta nella drammaticità del momento, conseguenza del più grave evento bellico di tutti i tempi, ma meno opportuno appare nel contesto attuale. Non si ritiene necessario sindacare sulle ragioni sociali politiche ed economiche che hanno ispirato il Legislatore emergenziale, che potrebbero portarci lontano dalle riflessioni oggetto del presente approfondimento. Ma si evidenzia, piuttosto, che soluzioni meno penalizzanti per datori di lavoro e lavoratori potevano essere assunte, ad esempio, nell’ambito delle politiche attive del lavoro, che però, purtroppo, già soffrono nello schema “ordinario”, figuriamoci in quello COVID-19. Poteva essere una soluzione alternativa a divieti imposti da norme cogenti e, verosimilmente, avulse dai necessari elementi di legittimità costituzionale, nonché forieri di rischi inimmaginabili per le aziende.

¹⁶ Articoli 1421 e 1422, cod. civ..

**IL PORTALE DI
AGGIORNAMENTO ON-LINE
PER I CONSULENTI DEL LAVORO**

Iscriviti alla mailing list e
rimani informato su tutte le news
www.eclavoro.it



EDITORE E PROPRIETARIO

Gruppo Euroconference Spa
Via E. Fermi, 11 - 37135 Verona

DIRETTORE RESPONSABILE

Sergio Pellegrino

DIREZIONE SCIENTIFICA

Riccardo Girotto

COMITATO DI REDAZIONE

Luca Caratti
Dario Fiori
Marco Frisoni
Roberto Lucarini
Francesco Natalini
Elena Valcarenghi
Cristian Valsiglio
Luca Vannoni

RESPONSABILE REDAZIONALE

Sara Cunego

Autorizzazione del tribunale di Verona n.1203 del 23 febbraio
2016

SERVIZIO CLIENTI

Per informazioni sull'abbonamento scrivere a:
servizio.spedizioni@cslavoro.it

SITO INTERNET

Per informazioni e ordini: www.euroconference.it/editoria

PERIODICITÀ E DISTRIBUZIONE

Mensile
Vendita esclusiva per abbonamento
Pubblicazione telematica

ABBONAMENTO ANNUALE 2021

Euro 150,00 Iva esclusa

I numeri arretrati sono disponibili nell'area riservata,
accessibile tramite le proprie credenziali dal *link*:

http://www.euroconference.it/area_riservata_login.

In caso di smarrimento delle *password* è possibile utilizzare la
funzionalità "Hai dimenticato la password?" disponibile nella
pagina di login.

Iscrizione ROC 13 marzo 2017 n. 28049

ISSN: 2499-7544

Per i contenuti di "Strumenti di lavoro" Gruppo Euroconference Spa comunica di aver assolto agli obblighi derivanti dalla normativa sul diritto d'autore e sui diritti connessi. La violazione dei diritti dei titolari del diritto d'autore e dei diritti connessi comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal capo III, titolo III, L. 633/1941 e succ. mod..

Tutti i contenuti presenti sul nostro sito *web* e nel materiale scientifico edito da Gruppo Euroconference Spa sono soggetti a *copyright*. Qualsiasi riproduzione e divulgazione e/o utilizzo anche parziale, non autorizzato espressamente da Gruppo Euroconference Spa è vietato. La violazione sarà perseguita a norma di legge. Gli autori e l'editore declinano ogni responsabilità per eventuali errori e/o inesattezze relative all'elaborazione dei contenuti presenti nelle riviste e testi editi e/o nel materiale pubblicato nelle dispense. Gli autori, pur garantendo la massima affidabilità dell'opera, non rispondono di danni derivanti dall'uso dei dati e delle notizie ivi contenute. L'editore non risponde di eventuali danni causati da involontari refusi o errori di stampa.