

LAW & HR



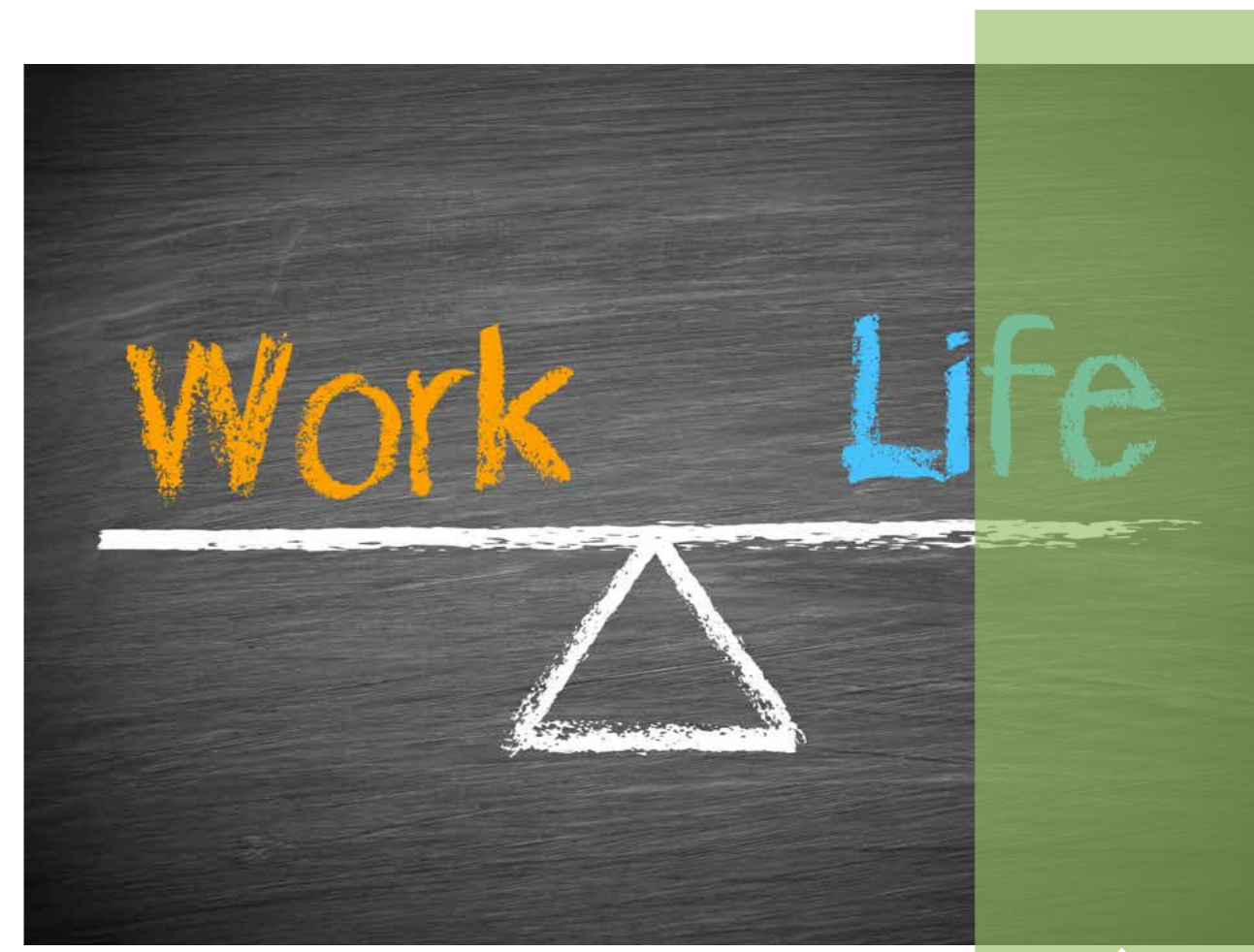
SEAC

Il valore della competenza per la trasformazione digitale del business dei professionisti in ambito fiscale, legale, lavoro e previdenza.

*Diamo **valore** al tuo business*



Indice



00

01

02

03

Work Life Balance

Smart Working

Smart working e benessere dei lavoratori

Leisure

La situazione nelle aziende di oggi

Le aziende ci credono?

Una riflessione psicologica

Pag 07

Pag 10

Pag 16

Pag 22



Le Rubriche



In pratica

L'obbligo di preavviso nella richiesta di fruizione del congedo parentale

Pag 75

Giurisprudenza

Congedi parentali genitoriali. Le ultime modifiche nella legge di bilancio.

Pag 83

Giurisprudenza

Rassegna

Pag 99

L'angolo fiscale

Modifiche al regime forfetario

Pag 104

Lumière

10 film con la parola "Life" nel titolo

Pag 116

04

Smart Working

Dalla pandemia ad una nuova normalità

Pag 30

05

Conciliazione vita-lavoro

Benessere familiare e produttività aziendale

Pag 48

06

Quale Work Life Balance senza diritto alla disconnessione?

A cura dello Studio Proia & Partners

Pag 58

07

Smart Working

Una vera opportunità per le imprese, un benefit rilevante per i dipendenti

Pag 66

La vetrina del libraio

I libri che parlano di conciliazione vita-lavoro

Pag 118

Lavori in corso

Le proposte ed i disegni di legge in materia di lavoro

Pag 120

Notizie dal mondo

Le news riguardanti lavoro ed economia

Pag 124


Frutti di Bosco

Il lavoro c'è (per chi lo vuole), almeno così pare...

Pag 129

Direttore responsabile: Giovanni Bort
Product Manager: Giuliano Testi
Comitato di redazione: Anna Bebbler, Laura Borsi, Oumou K. Konate,
Cecilia Meggio, Alice Vindimian, Maria Chiara Volpi
Editore: SEAC S.p.A. – Via dei Solteri, 74 – 38121 Trento
Tel 0461/805111 - Fax 0461/805161 - email: lawhr@seac.it
C.F. 00865310221 - P.IVA 01530760220

Repertorio ROC n. 4275

Grafica ed impaginazione: Vulcanica.net 

Via XX Settembre, 10 San Giovanni in Persiceto (BO) - Tel 051/19989208 - email: info@vulcanica.net

Tipografia: Litotipografia Alcione – Via Galilei, 47 Lavis (TN)

Iscrizione al tribunale di Trento n° 9/2020 del 10 novembre 2020

L'elaborazione dei testi, ancorché curata con scrupolosa attenzione, non impegna ad alcuna responsabilità.

RIPRODUZIONE VIETATA

Hanno collaborato alla realizzazione di questo numero:

Mauro Petrassi

Avvocato, partner dello Studio Legale Proia & Partners dalla sua fondazione, svolge attività in favore di enti e primarie società nazionali e multinazionali operanti nei diversi comparti. È stato componente del progetto sul diritto del lavoro del consiglio dell'Ordine degli avvocati di Roma e docente incaricato di diritto del lavoro comparato presso la Link Campus University di Roma.

Alberto Bosco

Dopo molti anni di esperienza in ruoli manageriali nell'editoria giuridica e nell'ambito delle risorse umane, oggi è docente in corsi e master rivolti a consulenti del lavoro, avvocati e direttori delle risorse umane. Ha pubblicato più di trenta volumi e centinaia di articoli su periodici cartacei e online.

Anna Nicolussi Principe

Ha conseguito il titolo di Dottore di ricerca in Studi Giuridici Comparati ed Europei – curriculum di diritto processuale e sostanziale del lavoro presso l'Università di Trento. Si è abilitata all'esercizio della professione d'avvocato. È autore di diverse pubblicazioni in materia giuslavoristica su riviste specialistiche nazionali.

Raffaele Merlo

Avvocato, iscritto all'Ordine degli Avvocati di Trento, esercita la professione in ambito civilistico con particolare interessamento alla materia del diritto del lavoro.

Roberto Santoro

Magistrato del lavoro e presidente della sezione lavoro presso la Corte di appello di Venezia dal 2008 al 2017.

Ilaria De Vito: Maresciallo Capo della Guardia di Finanza – Psicologa iscritta all'Albo A dell'Ordine degli Psicologi dell'Emilia Romagna. Laureata in Psicologia Clinica e in Scienze della Comunicazione. Ha conseguito un Master di I Livello in: "L'insegnamento delle materie filosofiche ed umanistiche negli Istituti secondari di II grado" presso l'Università telematica e-campus ed un Master di II Livello in: "Psicologo di Base e Counselling Sanitario" presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Roma.

Ivano Maccani: Generale di Divisione della Guardia di Finanza, docente in materia di trasparenza e prevenzione dei rischi di reato all'Università di Padova e all'Università Cattolica del Sacro Cuore.

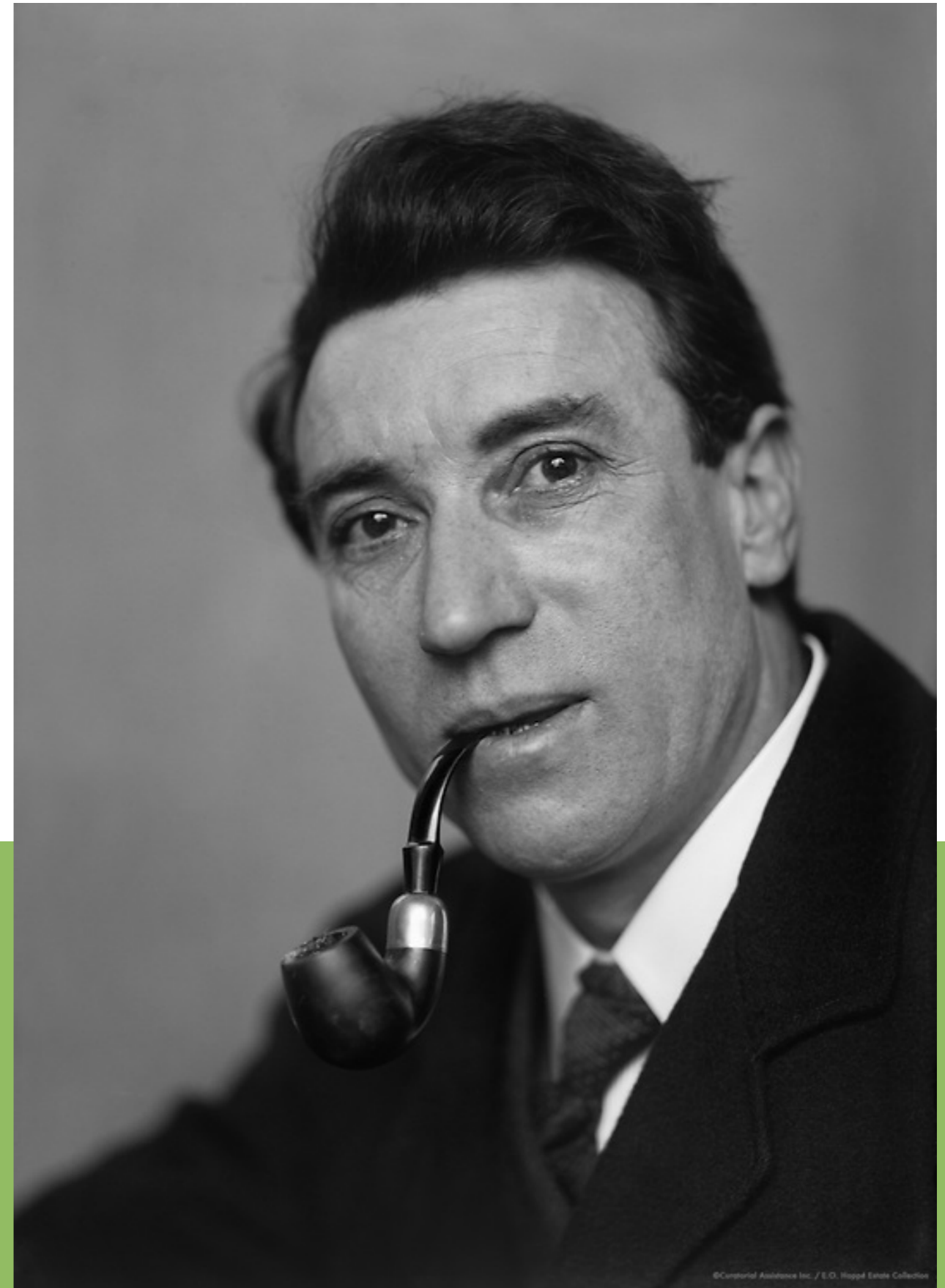
Elisabetta Scalambra: Psicologa Psicoterapeuta Biosistemica, libera professionista, iscritta all'Ordine degli Psicologi dell'Emilia-Romagna. Formazione Master in "Criminologia e Diritto Penale"; "Politiche per la Sicurezza Urbana" e "Metodologie e Analitiche Forensi". Collabora come Psicologa con UniSalute, trattando temi specifici per il blog InSalute con articoli e interviste. Docente Master a contratto per l'Università degli Studi "Nicolò Cusano" di Roma. Da febbraio 2022 collabora con la Guardia di Finanza, Comando Regionale Emilia Romagna, per il supporto ed il sostegno psicologico ai militari del Corpo.



Leisure (1911)

W.H. Davies

What is this life if, full of care,
We have no time to stand and stare? -
No time to stand beneath the boughs
And stare as long as sheep or cows:
No time to see, when woods we pass,
Where squirrels hide their nuts in grass:
No time to see, in broad daylight,
Streams full of stars, like skies at night:
No time to turn at Beauty's glance,
And watch her feet, how they can dance:
No time to wait till her mouth can
Enrich that smile her eyes began?
A poor life this if, full of care,
We have no time to stand and stare.



©Commercial Assistance Inc. / E.O. Hoop Estate Collection

01 Il work life balance nelle aziende di oggi

di Maria Chiara Volpi

Nel mondo del lavoro è in corso un processo di trasformazione dei modelli organizzativi e le aziende si stanno trovando, oggi più che mai, a fare i conti con il fatto che flessibilità e benessere sono diventati elementi non negoziabili.

I lavoratori – siano essi neo assunti o “veterani” della professione – sanno ciò che vogliono e cosa sono disposti a sacrificare per il lavoro; ai datori di lavoro chiedono di poter lavorare per obiettivi con modalità di organizzazione caratterizzate da autonomia e flessibilità.

Lo conferma anche il primo sondaggio 2023 lanciato sulla pagina LinkedIn del Sole 24 Ore; le indicazioni emerse dalle 7.674 risposte sono chiare: la priorità ora è il work life balance. Come proponimento per il 2023, il 38% degli intervistati ha dichiarato di voler “migliorare la qualità di vita”; nel 30% dei casi è stato espresso il desiderio di “migliorare l’attuale posizione professionale”, il 19% vorrebbe cambiare lavoro e solo il 13% dei rispondenti ha dichiarato di voler investire tempo e risorse nella propria formazione.

Anche dall’analisi dei risultati del Randstad Employer Brand Research 2022 emerge che il buon equilibrio tra vita privata e lavoro è uno dei fattori maggiormente ricercati dai lavoratori italiani. Questo aspetto è ritenuto importante dal 65% del campione coinvolto dall’indagine – composto da 6.590 intervistati tra la popolazione attiva del nostro paese – ed è in cima alla classifica degli elementi più ricercati in un’azienda.

È un aspetto primario soprattutto per le donne, insieme al clima piacevole sul posto di lavoro, la retribuzione e i benefit.

Ma perché il work life balance è così importante?

È soprattutto (ma non solo) una questione di salute, sia mentale che fisica; è un elemento fondamentale sia per creare un ambiente lavorativo sereno sia per consentire ai lavoratori di liberare il proprio potenziale. È uno strumento che genera un circolo virtuoso di benessere, motivazione e performance; permette di trattenere i talenti, migliorare i tassi di *retention* e incrementare coinvolgimento e motivazione.



Trovare il giusto equilibrio tra lavoro e vita quotidiana è una sfida che interessa tutti i lavoratori. La capacità di conciliare con successo lavoro, impegni familiari e vita personale è importante non solo per il benessere dei dipendenti ma anche per tutti i membri del nucleo familiare.

Il futuro è la settimana corta

Intesa Sanpaolo: da gennaio 2023 settimana corta e 120 giorni di smart working

Sono sempre di più le aziende italiane che stanno cercando di migliorare il proprio welfare aziendale e di avvicinarsi alle società del nord Europa, dove la settimana lavorativa corta è un

modello ormai consolidato.

Le motivazioni che stanno alla base di questa scelta sono principalmente due:

- la necessità di ripensare il modo di lavorare mettendo al centro il benessere delle persone (necessità evidenziata anche dal fenomeno della *great resignation* e del *quiet quitting*);
- la consapevolezza che lavorando per obiettivi, ossia slegando il risultato dal fattore tempo, aumenta la produttività.

Intesa Sanpaolo è una delle aziende che ha deciso di proporre ai propri dipendenti, da gennaio 2023, di adottare un’organizzazione flessibile del lavoro. Il nuovo modello organizzativo, si legge in una nota ufficiale della banca, “*va incontro alle esigenze di conciliare*

gli equilibri di vita professionale e lavorativa delle proprie persone e dimostra attenzione al loro benessere, attraverso soluzioni innovative delle modalità lavorative con l’obiettivo di rendere la banca ancora più agile e dinamica, al servizio di una clientela più esigente”.

La proposta consiste nell’introdurre, in via sperimentale, un modello lavorativo che prevede la settimana corta di quattro giorni da nove ore lavorative giornaliere su base volontaria e a parità di retribuzione, compatibilmente con le esigenze tecniche e produttive della banca. Non è previsto alcun obbligo di giorno fisso: chi vorrà potrà lavorare, ad esempio, dal lunedì al giovedì e godersi un lungo weekend, oppure si potranno alternare i giorni in presenza o ritagliarsi i giorni liberi in base alle



proprie esigenze.

A tale novità si affianca l'evoluzione dello smart working con la possibilità di lavoro flessibile fino a 120 giorni all'anno, senza limiti mensili. Il tutto con un'indennità di buono pasto di tre euro al giorno che tenga conto delle spese sostenute lavorando da casa.

Lavazza: 700 euro in più in busta paga e dieci giorni al mese di smart working

Anche Lavazza ha deciso di inseguire un modello lavorativo basato sull'estensione dello smart working e sull'introduzione della settimana corta: il nuovo contratto integrativo aziendale, che avrà efficacia per il triennio 2023-2025, rappresenta un ulteriore avanzamento nell'equilibrio

tra lavoro e vita privata per gli oltre mille dipendenti del più grande produttore di caffè italiano.

“Da sempre abbiamo a cuore il benessere delle nostre persone. Anche questo nuovo sviluppo del contratto integrativo, che prosegue il percorso intrapreso negli anni scorsi, conferma in ogni sua parte, sia economica che normativa, l'attenzione del nostro gruppo per le proprie collaboratrici e i propri collaboratori”, ha commentato Enrico Contini, chief human resources officer.

Tra le principali novità del contratto c'è l'aumento della flessibilità dello smart working: per i prossimi tre anni, i dipendenti Lavazza potranno lavorare in modalità agile per dieci giorni al mese, anche consecutivi. A ciò si affianca l'introduzione del venerdì breve, con cui si potrà beneficiare dell'uscita anticipata per

quindici settimane da maggio a settembre. L'azienda, poi, mette a disposizione sedici ore per l'attività di *caregiving* per accompagnare familiari e congiunti o conviventi a visite mediche, oltre a quattro ore annue da dedicare alla cura e all'assistenza veterinaria dei propri animali domestici. Ma non è tutto: oltre a specifiche misure di sostegno della maternità e paternità, sono previsti aiuti per far fronte alle difficoltà legate alla crisi energetica in corso e al caro vita; l'azienda ha annunciato l'erogazione di 700 euro in più in busta paga sotto forma di buoni acquisto, bonus carburante e rimborso delle utenze domestiche.

Il contesto europeo

La ricerca di modelli di lavoro flessibile, che agevolino la conciliazione vita-lavoro, non è un fenomeno solo italiano; in Europa esistono da diversi anni strumenti analoghi che consentono di aumentare il benessere delle persone e, di conseguenza, della società.

La terminologia è differente (*flexible working, agile working, eccetera*) ma la sostanza è sempre la stessa: si tratta di modalità di organizzazione del lavoro flessibili, volte a supportare il lavoratore nella conciliazione vita-lavoro, le cui modalità di regolazione dipendono dalla struttura culturale ed economica dei singoli paesi.

La Gran Bretagna è stata tra le prime a disciplinare un modello organizzativo flessibile: nel 2014 è entrata in vigore la *flexible working regulation*, in base alla quale ogni dipendente (non solo quelli che hanno determinate responsabilità genitoriali o di cura) in forza da almeno ventisei settimane continuative presso la stessa azienda ha diritto a presentare una domanda di lavoro flessibile. La procedura è la seguente: il lavoratore può presentare una sola volta all'anno una richiesta scritta di lavoro flessibile ed il datore di lavoro è tenuto a rispondere entro

¹ Parlamento europeo, risoluzione del 13 settembre 2016, *Creating labour market conditions favourable for work-life balance*, principio n. 48.

tre mesi dalla ricezione della stessa, con la possibilità di respingere la domanda solo per fondate e specifiche motivazioni legate alla produttività aziendale. Tra queste ultime rientrano l'onere dei costi aggiuntivi, l'incapacità di riorganizzare il lavoro tra il personale esistente, l'impossibilità di assumere personale aggiuntivo e l'impatto negativo sulla qualità, sulle prestazioni e sulla capacità di soddisfare la domanda dei clienti.

In caso di contenzioso, il tribunale del lavoro verificherà se il datore di lavoro ha seguito la procedura corretta nell'esaminare la richiesta di lavoro flessibile (senza entrare nel merito della stessa) e potrà disporre, se lo riterrà opportuno, di riconsiderare la domanda e di liquidare un risarcimento al dipendente.

Sulla falsariga di quanto previsto in Gran Bretagna, l'Olanda ha approvato il *flexible working act* che, da gennaio 2016, riconosce ai lavoratori assunti da almeno un anno presso un datore di lavoro che occupa almeno dieci dipendenti il diritto a chiedere un aumento o una diminuzione dell'orario di lavoro (ad esempio il passaggio al o dal part-time), la possibilità di lavorare da casa oppure il collocamento presso uno stabilimento di un'altra azienda. La richiesta deve essere presentata con un preavviso di almeno quattro mesi rispetto alla modifica proposta e, qualora venga respinta per motivi commerciali o di servizio, può essere nuovamente presentata a distanza di due anni.

Risale sempre al 2016 la risoluzione con cui il Parlamento europeo¹ ha dichiarato esplicitamente di sostenere la diffusione del lavoro agile, definendolo *“un approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, che non richiede necessariamente al lavoratore di essere presente sul posto di lavoro o in un altro luogo predeterminato e gli consente di gestire il proprio orario di lavoro, garantendo comunque il rispetto del limite massimo di ore lavorative giornaliere e*

settimanali stabilito dalla legge e dai contratti collettivi (...)” e ha invitato gli Stati membri a “promuovere il potenziale offerto da tecnologie quali i dati digitali, internet ad alta velocità, la tecnologia audio e video per l’organizzazione del (tele)lavoro agile”.

Accogliendo l’invito del Parlamento, con la *Loi du travail*² la Francia ha ufficialmente disciplinato, da gennaio 2017, il diritto di disconnessione per i lavoratori occupati in aziende con almeno cinquanta dipendenti. Con tale espressione si intende il diritto del lavoratore alla irreperibilità, ossia a non essere soggetto a richieste e sollecitazioni per via telematica da parte del datore di lavoro al di fuori dell’orario massimo di lavoro. La norma prevede che il datore di lavoro disciplini il diritto alla disconnessione nel contratto collettivo aziendale oppure, in mancanza di esso, con un apposito accordo sottoscritto con i rappresentanti dei lavoratori.

Con specifico riferimento alla settimana lavorativa corta, si può affermare che nel Regno Unito questo modello organizzativo è già un successo e sta coinvolgendo decine di grandi aziende. All’inizio di giugno 2022 è iniziato quello che è stato definito il più grande esperimento globale di riduzione dell’orario di lavoro a trentadue ore e quattro giorni a settimana, mantenendo invariato lo stipendio dei lavoratori. Le aziende interessate sono 73, per un totale di circa 3.300 dipendenti coinvolti. La sfida è la seguente: lavorare l’80% del tempo, mantenendo il 100% della produttività. I primi risultati sono molto positivi: la settimana lavorativa di quattro giorni ha migliorato la salute fisica e mentale, l’equilibrio tra lavoro e vita privata e la soddisfazione dei dipendenti. I vantaggi, tra l’altro, non sono solo dei dipendenti: anche i ricavi delle aziende che hanno aderito al progetto sono saliti in media dell’8% grazie a una riduzione di assenteismo e dimissioni. Nove imprese partecipanti al progetto su dieci hanno dichiarato di voler mantenere il nuovo orario di lavoro anche dopo la fine del periodo di sperimentazione. In metà delle imprese la produttività si è mantenuta più o meno allo stesso livello

con quattro giorni lavorativi invece che cinque, mentre nel 34% del campione la produttività è “leggermente aumentata” e nel 15% è “significativamente aumentata”.

Da novembre 2022, in Belgio i lavoratori hanno ottenuto il diritto di poter lavorare quattro giorni invece dei soliti cinque, mantenendo lo stesso salario.

Anche in Spagna è in corso un progetto pilota su una settimana lavorativa di quattro giorni, senza ridurre i salari, rivolto alle piccole e medie imprese. Il fine è quello di verificare se ci sarà effettivamente un aumento della produttività.

Il primo esperimento di riduzione della settimana lavorativa a quattro giorni condotto in Irlanda, e terminato da poco, ha mostrato benefici sia per le aziende che per i lavoratori. Il progetto pilota irlandese ha coinvolto 33 società e 903 lavoratori, che hanno lavorato quattro giorni invece che cinque con la stessa retribuzione, ed è stato seguito dall’organizzazione non profit 4 Day Week Global, assieme al Boston College, e alle Università di Dublino e Cambridge. Nessuna delle 27 aziende che hanno risposto al questionario di fine programma ha dichiarato di voler tornare al vecchio sistema e tutte sono rimaste soddisfatte della produttività e dei risultati dei lavoratori. Secondo quanto dichiarato dalle aziende nei questionari, sono stati raggiunti risultati positivi anche sul fronte dei ricavi, che sono aumentati del 38% rispetto all’anno precedente. Anche i dipendenti hanno mostrato soddisfazione: circa il 97% dei 495 dipendenti che hanno risposto al questionario si è detto pienamente soddisfatto del progetto; in generale, hanno rilevato livelli più bassi di stress e di affaticamento, oltre che miglioramenti in salute, sia mentale che fisica.

Ma sapete qual è il paese più all’avanguardia per l’uso della settimana lavorativa corta?

L’Islanda.

Tra il 2015 e il 2019 in Islanda è stato con-

dotto il più grande progetto pilota al mondo di una settimana lavorativa da 35 a 36 ore, rispetto alle tradizionali 40 ore, senza ridurre la retribuzione. Alla fase di test hanno partecipato circa 2.500 persone. Il progetto pilota è stato definito un successo dai ricercatori e dai sindacati islandesi che hanno negoziato con il governo una riduzione dell’orario di lavoro. Lo studio ha anche portato a un cambiamento significativo in Islanda: quasi il 90% della popolazione attiva ora ha orari di lavoro ridotti. Il risultato è sorpren-

dente: stress e *burnout* dei lavoratori sono diminuiti, oltre ad essere migliorato l’equilibrio vita-lavoro.

Nel resto del mondo, fra gli esempi eccellenti c’è quello del Giappone. Qui, uno dei primi esperimenti era stato attuato da Microsoft nel 2019, mentre ora stanno applicando la settimana corta anche colossi come Panasonic, Hitachi e Mizuho Financial Group.

Quali sono i vantaggi legati alla riduzione dell’orario di lavoro?

Concentrare in meno ore il lavoro garantisce un aumento della produttività, quindi nel lungo termine anche delle retribuzioni; inoltre, è un passo ulteriore, dopo lo smart working, verso un miglioramento del rapporto tra vita privata e lavoro. E un lavoratore più appagato e meno stressato è più produttivo.

La riduzione dell’orario di lavoro favorisce il raggiungimento della parità di genere, perché aumenta la partecipazione al lavoro delle donne, grazie a una suddivisione più bilanciata della cura della famiglia.

Infine, ridurre l’orario di lavoro porta a un aumento dell’occupazione (si pensi alla formula “lavorare meno, lavorare tutti”).



² Article 55, LOI n. 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

02 Le aziende credono nello smart working?

di Laura Borsi

Il ricorso al lavoro agile durante la pandemia ha dato il via ad una nuova concezione dell'organizzazione del lavoro, focalizzata sul raggiungimento degli obiettivi, rendendo i lavoratori più responsabili e flessibili nella gestione ed organizzazione delle attività loro assegnate.

Se è vero che lo smart working ha consentito una migliore concilia-

zione dei tempi di vita e di lavoro, nell'interesse del lavoratore, è altresì vero che tale modalità di lavoro ha consentito ai datori di lavoro di risparmiare sui costi e di registrare addirittura incrementi di produttività tutt'altro che irrilevanti, anche grazie all'accelerazione dei processi di lavorazione, svincolatisi in molti casi dagli strumenti cartacei.

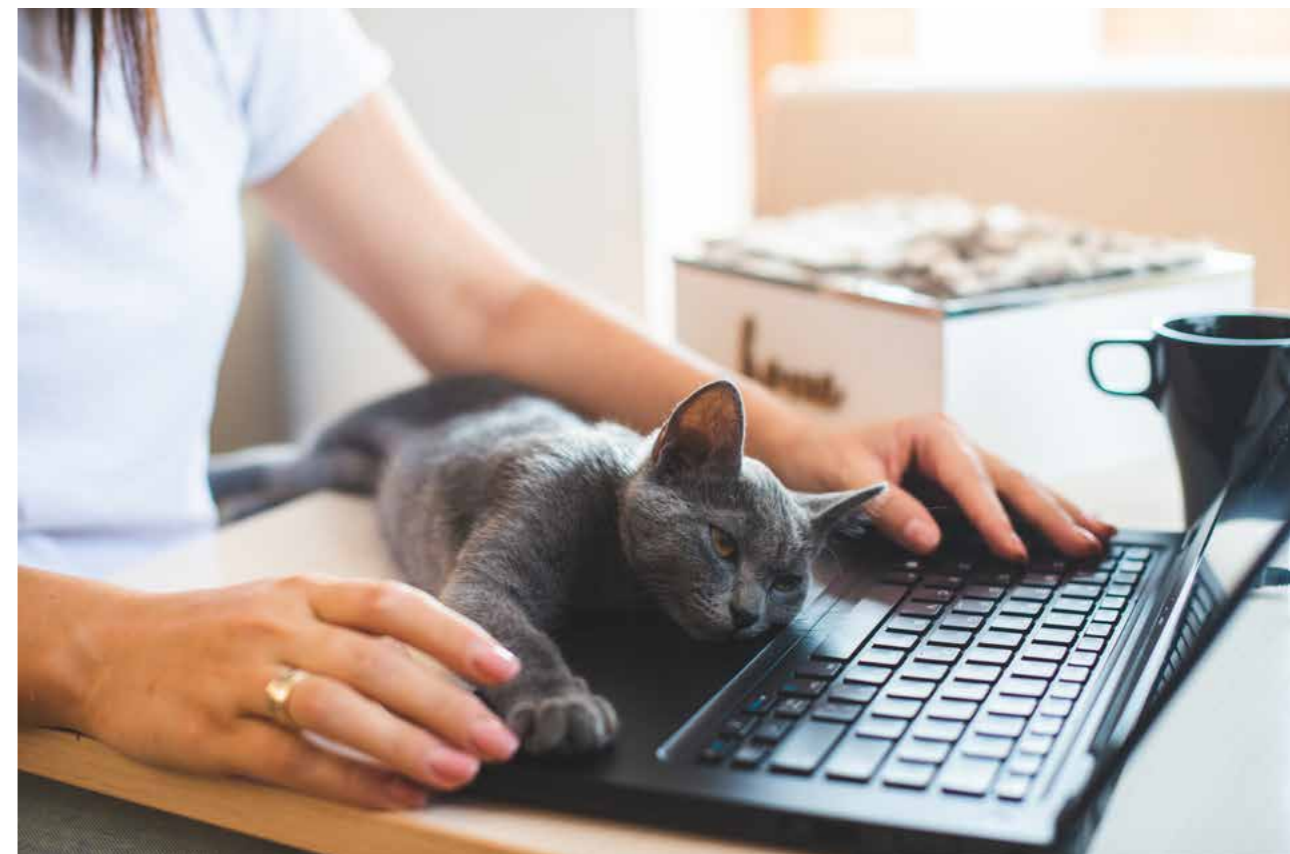
Lavorare meglio facendo crescere l'azienda

La maggiore produttività dei lavoratori rilevata dalle aziende durante lo smart working è anche frutto in molti casi dei benefici apportati dagli animali domestici. La loro presenza aiuta infatti le persone a contenere l'ansia e lo stress connessi al lavoro, con il risultato che in un ambiente più rilassato i lavoratori sono più motivati e più produttivi.

Radical HR Club, piattaforma *edtech* italiana per la formazione continua e *networking* per i professionisti HR, ha condotto una ricerca chiedendo a seicento professionisti delle risorse umane, provenienti da aziende di ben diciannove diversi settori, quali siano i risultati raggiunti dallo smart

working in Italia nel corso del 2022.

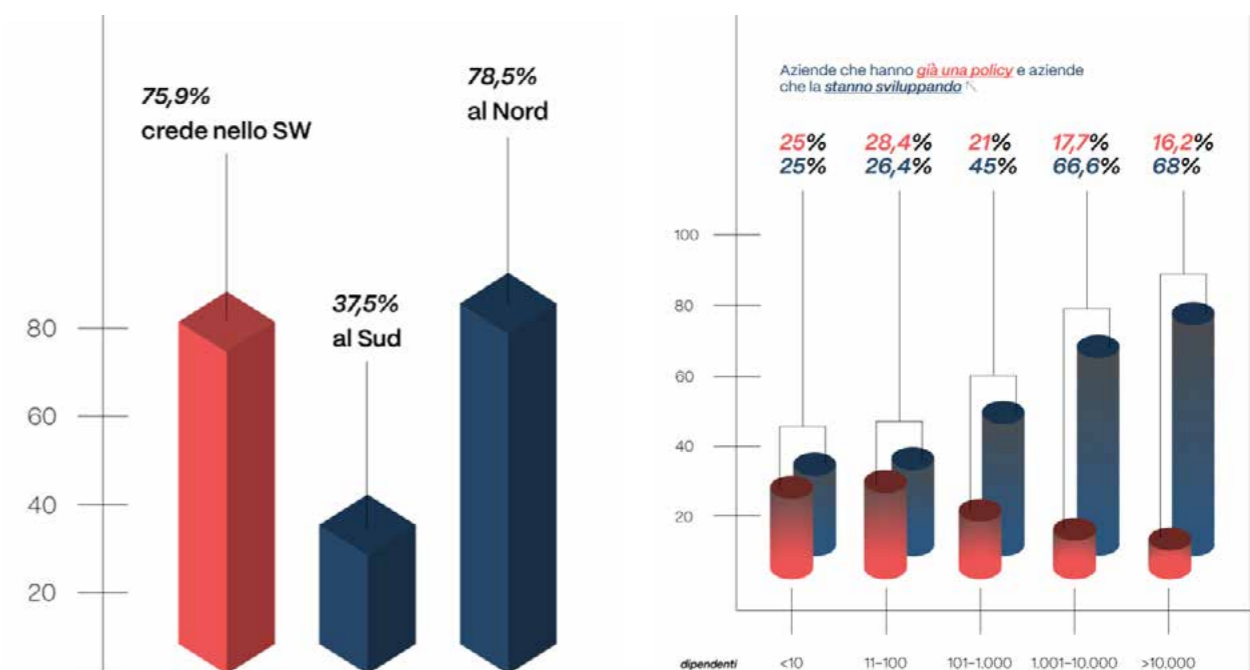
Le aziende credono veramente nelle potenzialità che offre lo smart working?



A credere nello smart working è il 75,9% delle aziende. Tuttavia, bisogna precisare che al Nord tale percentuale sale al 78,5%, mentre tra le aziende del Sud scende fino al 37,5%.

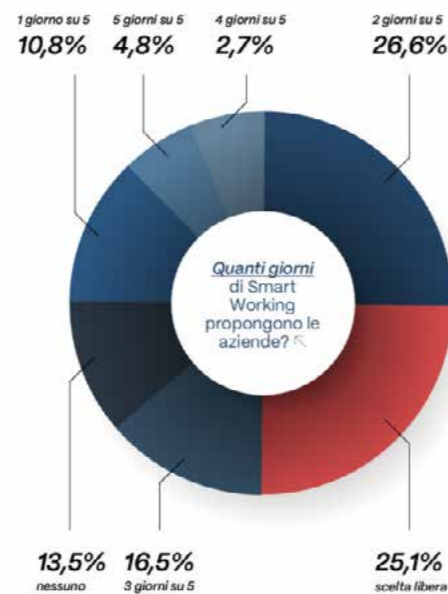
È stato rilevato che le aziende che credono nello smart working, ne

sono convinte a prescindere dagli effetti sulla produttività, in quanto il 70,1% delle stesse non ha ancora avuto modo di misurare i risultati ed il 92% di coloro che hanno rilevato l'impatto dello smart working ha registrato un significativo aumento di produttività.

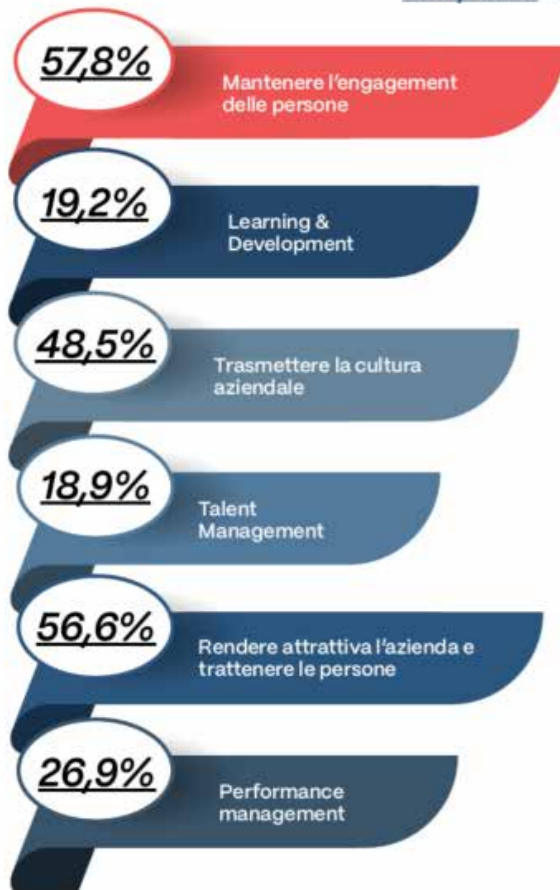


Quanti e quali giorni di smart working concedono le aziende?

- Il 30,8% delle aziende che crede nello smart working lascia che siano i dipendenti a scegliere in autonomia quali giornate lavorare da remoto.
- La suddetta percentuale scende al 25,1% se si tiene conto anche di chi non crede nello smart working.
- Il 26,6% delle aziende ha concesso un numero fisso pari a due giorni su cinque di smart working.
- Il 13,5% delle aziende invece non ha mai concesso lo smart working.



Lo Smart Working rende più complesso



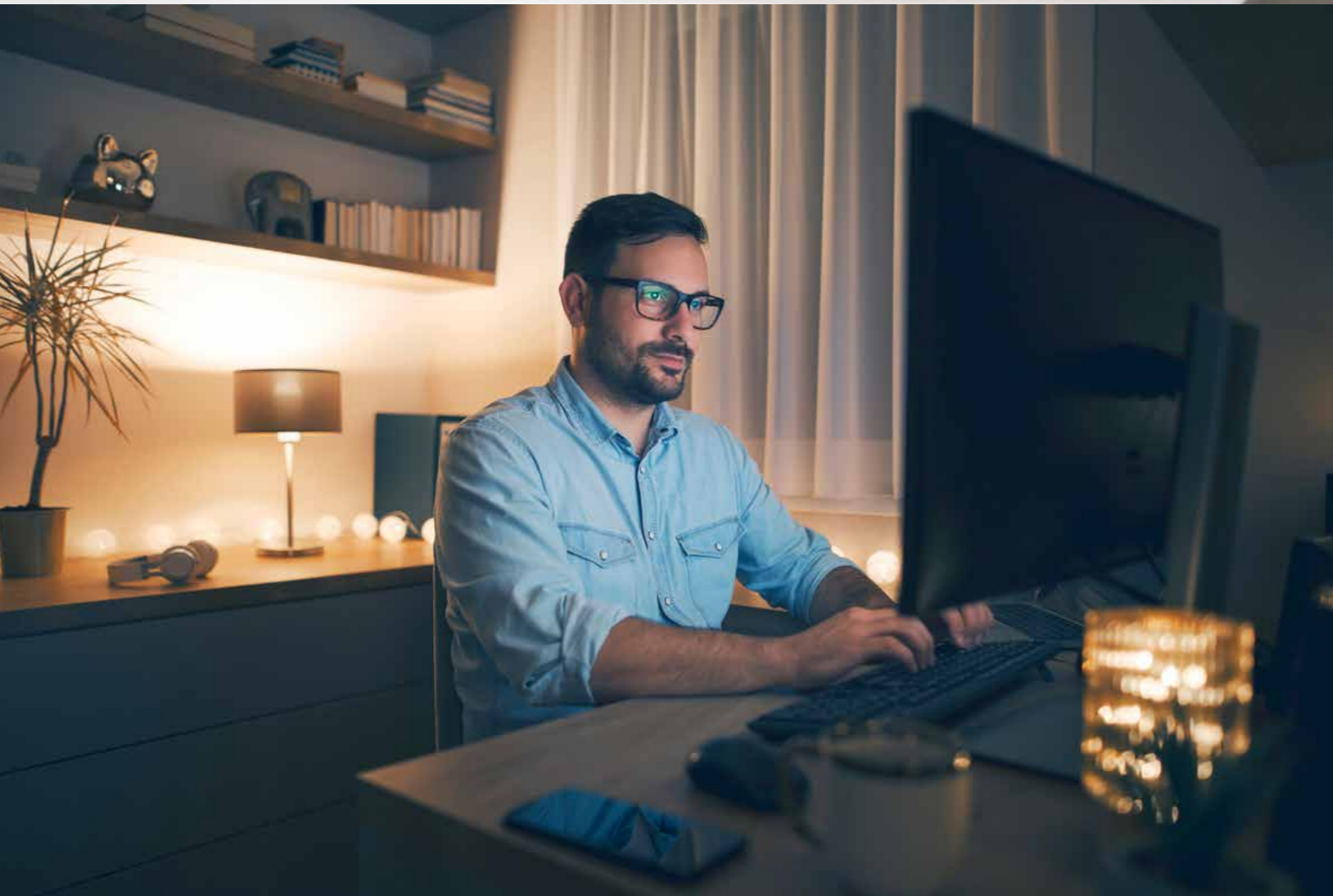
Le complessità correlate allo smart working

Si rileva che per il 57,8% degli intervistati lo smart working renderebbe più difficile mantenere l'engagement delle risorse.

- Nello specifico, per il 56,6% delle aziende sarebbe più difficile rendere attrattiva l'azienda e trattenere le risorse.
- Il 48,5% degli intervistati è convinto che lo smart working renderebbe più complesso trasmettere la cultura aziendale.
- Solo il 18,9% degli Hr coinvolti pensa che lo smart working abbia un impatto sul talent management e il 26,9% ne ha rilevato un impatto sul performance management.

Performance management	<p>È il continuo processo di comunicazione e gestione che ha luogo tra dipendente e supervisore - startupper, imprenditore o manager - durante tutto l'anno.</p> <p>Avviene in particolare attraverso lo scambio di informazioni nell'ottica di individuare come la risorsa stia performando.</p> <p>Obiettivo è indirizzare i comportamenti individuali e collettivi alla realizzazione degli obiettivi aziendali.</p> <p>Si tratta nello specifico dei seguenti passaggi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • chiarimento delle aspettative • definizione degli obiettivi • feedback • analisi dei risultati
Talent management	<p>È quell'insieme di processi interconnessi tra loro, coordinati dal reparto delle risorse umane e volti ad attrarre, assumere, motivare e trattenere dipendenti caratterizzati da alti livelli di qualificazione professionale.</p> <p>Consiste in particolare nello sviluppo e nel mantenimento delle risorse professionali in azienda, attraverso strategie volte ad aumentare la retention dei collaboratori.</p> <p>Non si tratta solo di puntare sui soggetti ritenuti meritevoli, ma di valorizzarli nel miglior modo considerando di volta in volta i singoli individui.</p>





Quali prospettive si ravvisano per il futuro?

La ricerca condotta da Radical HR evidenzia come oggi ad investire sulla cultura e sui valori aziendali sia il 63,1% delle aziende intervistate, mentre è atteso che nel corso del 2023 la percentuale scenda al 54,5%.

Si rileva che solo per il 21,6% delle aziende il *performance management* è ritenuto elemento strategico e si pre-

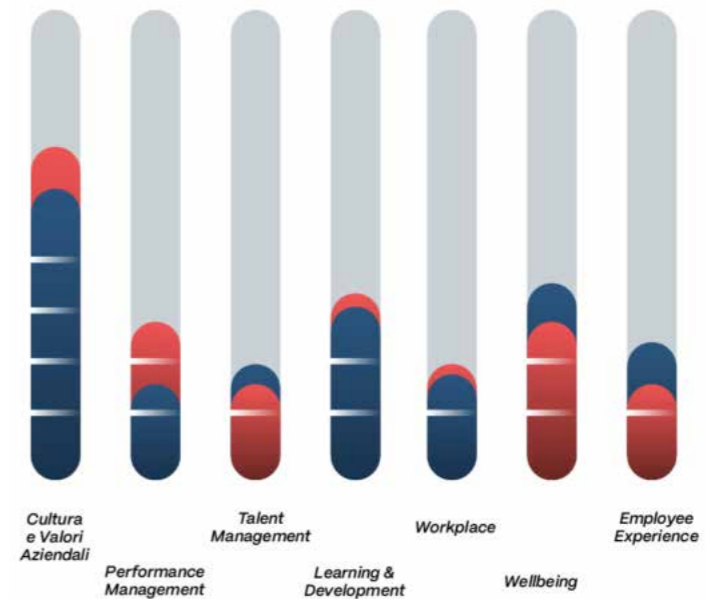
vede che nel 2023 lo sarà solo per il 21,1% delle stesse.

Si riscontra invece un aumento dell'interesse per il *talent management*, ad oggi ritenuto strategico dal 18% delle aziende, mentre nel 2023 lo sarà per una percentuale maggiore di aziende.

Resta quindi aperta a nuovi sviluppi la questione se le aziende credono veramente nelle potenzialità che lo smart working offre.

Cos'è strategico nel 2022 e cosa lo sarà nel 2023 ↕

63,1%	21,6%	18%	32,7%	18,9%	27%	15,3%
54,5%	21,1%	19,9%	31%	17,5%	31,3%	22%



Note:

I grafici sono tratti dalla ricerca condotta da Radical HR.

03

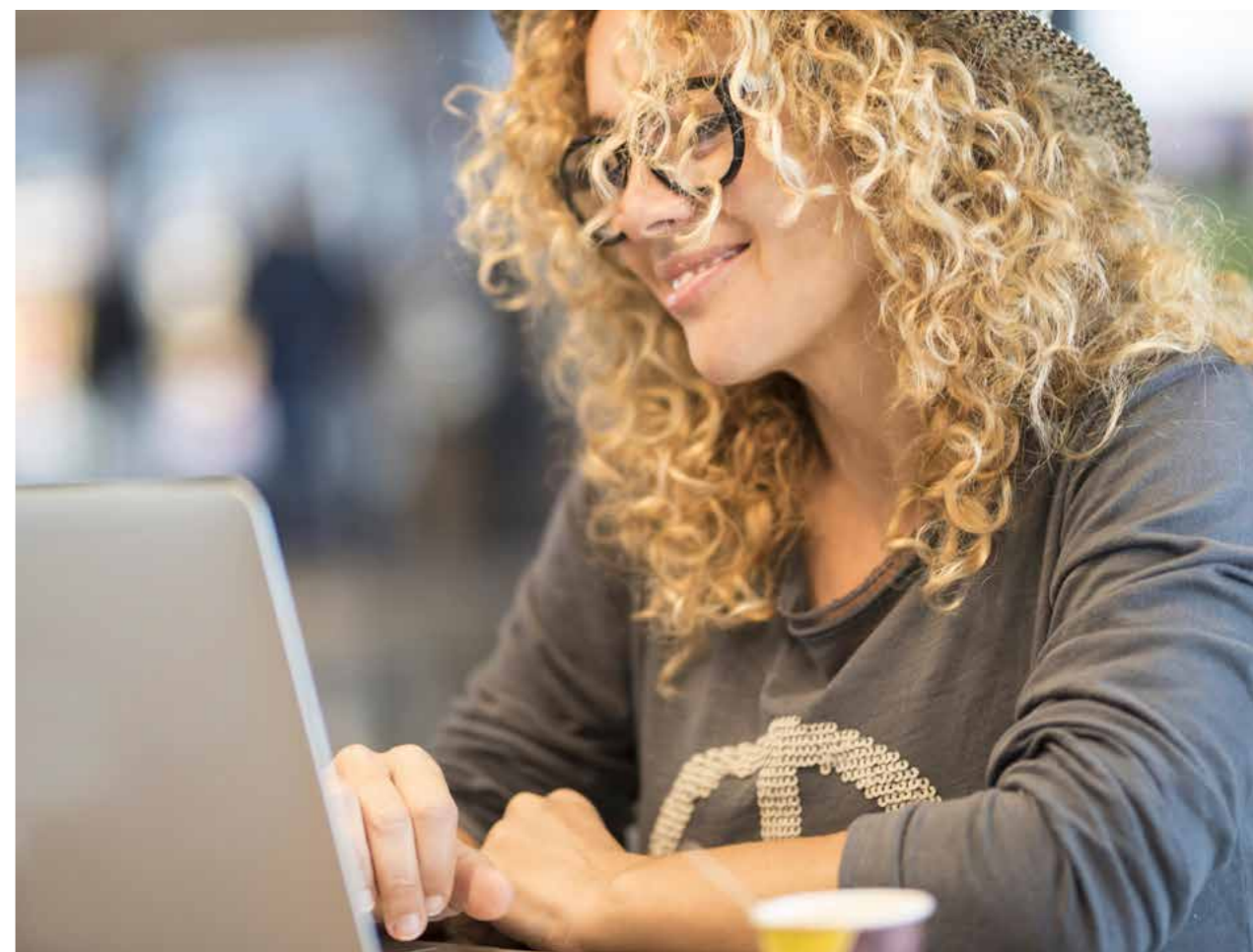
Smart working e benessere dei lavoratori: una riflessione psicologica degli effetti del lavoro agile sulla salute dei dipendenti

di **Ilaria De Vito** ed **Elisabetta Scalambra**

Premessa

Il lavoro agile (o smart working) rappresenta una modalità di lavoro definita per l'appunto "agile" in quanto consente al lavoratore maggiore flessibilità relativamente agli orari di lavoro e agli spazi utilizzati e, quindi, una più agevole conciliazione dei tempi di vita privata con quelli lavorativi. Difatti, tale istituto si caratterizza per l'assenza di vincoli orari o spaziali e per un'organizzazione suddivisa in fasi, cicli e obiettivi, stabilita previo accordo tra dipendente e datore di lavoro. Non parliamo dunque di una tipologia particolare di lavoro, quanto piuttosto di una modalità di esecuzione dello stesso, introdotta in Italia con la legge n. 124 del 7 agosto 2015 e con il cosiddetto "Decreto Madia", dal nome dell'allora ministro per la pubblica amministrazione, ottenendo successivamente l'inquadramento attuale con la legge 22 maggio 2017 n. 81 "Misure per la

tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato". Con la direttiva del presidente del Consiglio dei ministri n. 3/2017 per l'attuazione della legge n. 124/2015 sono state inoltre fornite delle linee guida per l'introduzione del lavoro agile, lasciando però alle amministrazioni la possibilità di scegliere in maniera autonoma il percorso ritenuto più idoneo per l'attuazione dello stesso. Tale istituto, nato quindi per incrementare la produttività aziendale mediante l'introduzione di condizioni di lavoro più flessibili che migliorano la qualità della vita del dipendente, rappresenta oggi una realtà di svolgimento dell'attività lavorativa nel pubblico impiego tutt'altro che sconosciuta, tanto che dal 2020 il nostro paese ha vissuto un periodo sconvolgente e di grande tensione a causa della pandemia causata dall'emergenza sanitaria Covid-19, durante il quale ciascuno di noi ha dovuto rivedere le proprie abitudini, sotto il profilo sia privato sia lavorativo. Abbiamo partecipato



ad un periodo di isolamento forzato in cui per poter continuare a lavorare e contemporaneamente ridurre al minimo gli spostamenti verso i cosiddetti luoghi di lavoro molte aziende hanno fatto ricorso a tale modalità di lavoro, ritenuta un'arma indispensabile per il contenimento dei contagi e dell'epidemia. Ciò nonostante, anche se in questi anni di pandemia il ricorso allo smart working ha rappresentato la soluzione al problema di come continuare a svolgere il proprio lavoro, bypassando le limitazioni imposte dal governo, non poche sono state le critiche di coloro i quali, scettici rispetto ai benefici derivanti dal lavoro agile, hanno ritenuto che tale modalità di esecuzione del lavoro potesse essere invece dannosa per la salute dei singoli lavoratori, per la mancanza di confini e per l'aumento dello stress da lavoro correlato. Da qui la

necessità di approfondire la questione, prendendo in considerazione non solo l'aspetto della produttività aziendale ma anche i risvolti psicologici di questo fenomeno, sia sul piano individuale sia su quello organizzativo, perché non dobbiamo mai dimenticare che dietro qualsiasi lavoro e modalità di esecuzione dello stesso c'è la persona, lo spazio ed il ruolo che il lavoro occupa nella sua vita.

Lo smart working e la motivazione del personale

Ogni azienda per essere stabile e duratura deve basarsi su dei pilastri che hanno lo scopo di garantire una struttura che possa sopravvivere nel corso del tempo. Uno di questi pilastri è composto dalle risorse

aziendali (i prodotti o i servizi offerti da un'azienda, i materiali utilizzati, gli immobili, il denaro e le persone utilizzate per produrre) elemento imprescindibile ed essenziale per un'azienda. I dipendenti aziendali rappresentano, dunque, una risorsa preziosa e fondamentale per il successo di un'azienda poiché contribuiscono al profitto della stessa e la motivazione ed il benessere del personale dovrebbero essere tra le strategie aziendali per ottenere dei benefici. Ciò però non significa solo aumentare gli stipendi o dare altri incentivi monetari ma significa anche garantire ai dipendenti adeguate condizioni di lavoro, ricompensarli con strumenti diversi da quelli prettamente economici, come quelli legati alla cultura e al benessere organizzativo (ad esempio senso di realizzazione, opportunità di crescita nell'azienda, opportunità

di ampliare le proprie competenze professionali, creare un clima di fiducia e di rispetto tra collaboratori, eccetera). Ogni manager che vuole mantenere alto il livello di motivazione e soddisfazione del proprio personale dovrà quindi individuare il potenziale di ogni lavoratore, così da poterlo sfruttare per raggiungere gli obiettivi professionali, gestendo le pressioni quotidiane ed incoraggiando la proattività e l'espressione del potenziale dei singoli.

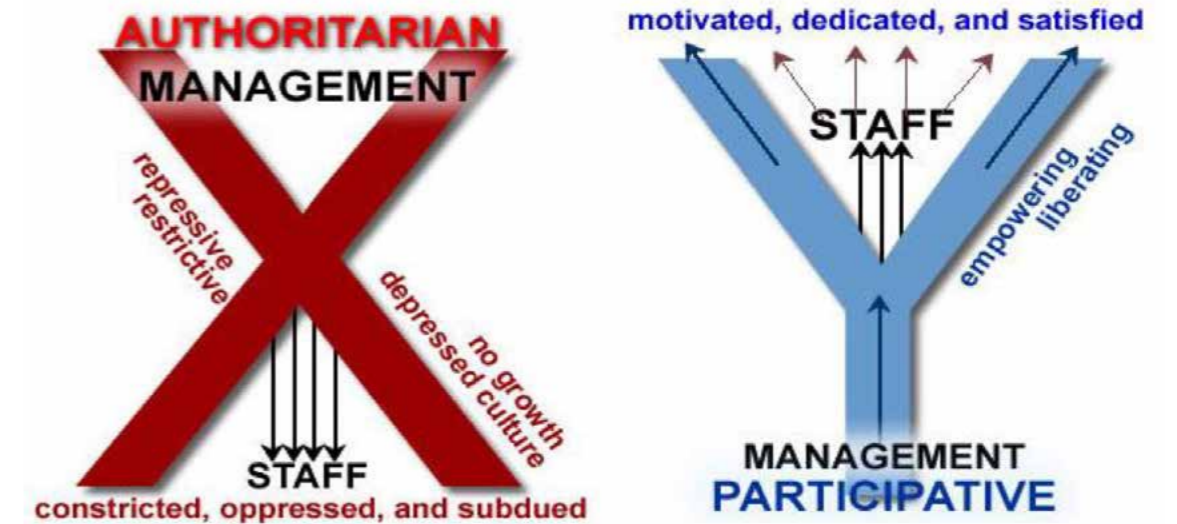
Lo smart working rappresenta uno strumento in grado di aumentare la motivazione dei lavoratori, perché consente all'azienda di pianificare il lavoro in maniera tale da permettere una migliore conciliazione vita-lavoro. Se implementato in maniera corretta può, quindi, diventare uno strumento molto potente per migliorare non solo il benessere del personale ma anche la produttività aziendale. Prima però di procedere ad un'analisi dei benefici legati a tale strumento è opportuno analizzare quali sono i bisogni che sostengono la motiva-

zione dei dipendenti, spingendoli ad agire in maniera mirata e costante nel tempo.

La motivazione è il "movente" del comportamento, ciò che determina una reazione o una scelta, la spinta a compiere un'azione per raggiungere un obiettivo. I comportamenti sono innescati da motivazioni spesso inconsce e sovradeterminate, per cui individuare il motivo che è alla base di una determinata scelta o azione, ragionando secondo una logica di causa ed effetto, non è sempre facile, perché i fattori che spingono ad un'azione sono diversi ed interconnessi tra di loro. Storicamente si sono susseguite diverse teorie sulla motivazione come costrutto psicologico e come modello applicativo in ambito organizzativo e professionale. Tra quelle che si sono poste quale obiettivo principale quello di analizzare i bisogni dei dipendenti, per migliorarne la motivazione al lavoro e la produttività aziendale, troviamo le teorie motivazionali delle risorse umane sviluppate nel 1960 dal professore Douglas McGregor (la Teoria

X e la Teoria Y). Secondo McGregor la gran parte delle soddisfazioni che il dipendente ricava dalla sua vita lavorativa dipendono dal rapporto che il datore di lavoro è capace di instaurare con lui e che a sua volta viene determinato dalla visione che il datore di lavoro ha della natura umana. Il professore, ritenendo che nel mondo del lavoro esistano due tipologie di manager, colui il quale adotta uno stile di gestione autoritaria (Teoria X), perché ritiene che il lavoratore sia motivato esclusivamente da ricompense economiche e non anche di ordine morale e colui il quale adotta uno stile di gestione di tipo partecipativo (Teoria Y), orientato quindi a motivare i propri dipendenti per migliorare le performance aziendali, arriva a dimostrare che in realtà tutti gli individui hanno un potenziale da esprimere e lo fanno solamente se trovano un'adeguata motivazione. Questo, tradotto a livello di organizzazione aziendale, significa che se un ambiente di lavoro incentiva i propri dipendenti, può essere considerato come un ambiente di lavoro più sano e più performante.

Serie di comportamenti che il manager assume nei confronti dei propri collaboratori in base alle due teorie di McGregor



academycasemanagement.org

Se provassimo adesso a calare questa teoria, ancora attualissima ed ampiamente utilizzata in ambito lavorativo, al contesto dello smart working, che si fonda proprio su due concetti cardine che sono la flessibilità negli orari e luoghi di lavoro e la fiducia tra datore di lavoro e collaboratore, avremo un luogo di lavoro che rispecchia proprio quanto indicato dalla Teoria Y, vale a dire un ambiente partecipativo e collaborativo, in cui il lavoratore può diventare più autonomo, più responsabile, più soddisfatto e quindi più motivato, il che si traduce in un miglioramento della produttività e un lavoro basato sui risultati.

La motivazione del personale è quindi un aspetto non solo fondamentale ma anche strategico per le aziende, perché è capace di generare quella forza motrice che è alla base del comportamento responsabile, propositivo e performante dei dipendenti, che si traduce il più delle volte in maggiore produttività per le aziende e lo smart working stimola la motivazione del personale nella misura in cui il lavoratore si sentirà accolto nelle sue esigenze e necessità, soprattutto quelle che spesso coincidono con la gestione della vita familiare e privata, influenzando positivamente la percezione che lo stesso ha nei confronti della sua azienda.

Lo smart working tra flessibilità ed ostacolo al benessere del lavoratore

Se questi sono i potenziali vantaggi legati alla modalità di lavoro a distanza, non poche sono state le problematiche legate al suo impiego, soprattutto quelle emerse durante il periodo di emergenza sanitaria. Lavorare in smart working coinvolge, infatti, diverse dimensioni psicologiche e comporta emozioni e reazioni diverse, compromettendo talvolta la salute ed il benessere dei lavoratori. Se da un lato la modalità di lavoro agile permette di avere una maggiore flessibilità, in termini di spazi ed orari, dall'altro significa anche avere un maggior autocontrollo, il che si traduce in maggiore responsabilità nel gestire i propri obiettivi lavorativi. Gestire in maniera efficace il tempo e lo spazio che si ha a disposizione richiede risorse di autogestione ed organizzazione che non è detto siano in possesso di tutti i lavoratori.

Infatti, diversamente dal telelavoro (lavoro da remoto) che deve rispettare gli orari tradizionali, lo smart working (o lavoro agile), che si basa sul raggiungimento di un obiettivo, a prescindere dal tempo necessario per raggiungerlo, non



prevede orari fissi e consente di gestire gli impegni liberamente. Questa gestione “libera” del tempo da dedicare al lavoro può però diventare “problematica” dal momento che non tutti sono capaci di gestire in maniera autonoma le pause psico-fisiche, le fasce orarie di disponibilità ed un orario di lavoro oltre il quale lavorare sarebbe controproducente, non solo in termini di produttività ma anche di livelli di salute del lavoratore.

Altri aspetti da considerare riguardano l'iperconnessione e l'isolamento sociale. Le nuove tecnologie ed il lavoro agile prevedono un utilizzo costante degli strumenti tecnologici, con un aumento del rischio di tecnostress, vale a dire una forma di stress derivante da un eccessivo utilizzo della tecnologia, oppure una mancanza parziale o totale di preparazione tecnica nell'uso della stessa. A livello pratico ciò si traduce in un sovraccarico cognitivo ed emotivo, poiché spesso la tecnologia ci spinge non solo ad essere sempre reperibili ma anche a svolgere più attività contemporaneamente (*multitasking*). Anche in questo caso le risorse che appartengono a ciascun lavoratore potrebbero essere tali da non riuscire a sopportare questo carico lavorativo oppure il lavoratore potrebbe percepire la tecnologia come un'invasione nella propria vita privata. Talvolta il senso del dovere nei confronti del proprio lavoro spinge la persona ad un sovraccarico lavorativo con conseguenze negative sulla salute e sulla qualità della vita. Le ore che si dedicano al lavoro, infatti, vengono sottratte alla famiglia, agli amici, agli hobby, all'attività fisica, etc., compromettendo il benessere fisico e psicologico del lavoratore e nel lungo periodo anche la produttività dell'azienda. Lavorare da casa, inoltre, può aumentare il sentimento di solitudine, poiché diminuisce la percezione di poter contare sul supporto ed il sostegno dei colleghi. Se consideriamo che il luogo di lavoro rappresenta un contesto in cui è possibile creare delle relazioni umane, che

sono fondamentali per il benessere personale e lavorativo, lo smart working può essere considerato come un ostacolo alla creazione di tali relazioni, perché viene meno l'occasione per comunicare e condividere obiettivi lavorativi ma anche quelli che sono gli aspetti che appartengono alla vita privata. Diversi studi hanno infatti dimostrato che il confronto, il sostegno, la collaborazione tra colleghi ha effetti positivi sul benessere dei lavoratori e sulla produttività aziendale. Quando, infatti, la cultura d'impresa è bene comunicata e condivisa, i dipendenti sentono di far parte di un'organizzazione nella quale ognuno può dare il proprio contributo, con una maggiore probabilità di massimizzare anche i risultati di business.

Infine, ma non meno importante, è l'aspetto dei confini tra ambiti di vita. La capacità di controllo ed autogestione non riguarda solo l'aspetto organizzativo del lavoro (come la definizione dei tempi e la gestione dei compiti da svolgere), ma riguarda anche la capacità di stabilire dove finisce il lavoro e dove inizia la vita privata, per non sfociare in una sovrapposizione degli spazi di vita personale con quelli di vita lavorativa (come ad esempio ritrovarsi a lavorare sullo stesso tavolo in cui si pranza e si cena; pensare al lavoro anche quando si è con il proprio partner; continuare a lavorare mentre si aiutano i figli a svolgere i compiti per la scuola, etc.). “*Boundary management*” viene definito il confine tra famiglia e lavoro, ovvero quella linea invisibile che divide gli impegni lavorativi da quelli che appartengono alla vita privata. Questo confine andrebbe sempre rispettato, nel senso che non dovrebbero sopraggiungere interruzioni sul lavoro da parte di fattori esterni e viceversa, perché tali interruzioni potrebbero avere degli effetti psicologici negativi sulla persona, dal momento che continue interruzioni richiedono uno sforzo cognitivo enorme



per poter riprendere i ritmi precedenti l'interruzione. Inoltre, nel lungo periodo il non riuscire o il non volere separare i due ambiti di vita si trasforma nella mancanza di tempo che ognuno dovrebbe dedicare a sé stesso, per il benessere proprio e di chi ci circonda ma anche per mantenere elevati i livelli delle prestazioni e della soddisfazione lavorativa.

Conclusioni

Con il termine smart working, divenuto ormai familiare soprattutto in questi ultimi due anni, facciamo riferimento ad una modalità di esecuzione del lavoro iniziata a diffondersi alla fine del secolo scorso e diventata poi di facile adozione da parte delle aziende, in virtù dei benefici che questa forma di lavoro comporta, vale a dire possibilità di operare in un luogo diverso dalla sede principale di lavoro, allentamento dei vincoli spazio-temporali, ottimizzazione delle postazioni di lavoro, riduzione

del tasso di assenteismo e turn-over, riduzione del pendolarismo, minori costi per l'utilizzo di spazi aziendali; in sostanza miglioramento della conciliazione vita-lavoro, che si traduce in un incremento della produttività. L'avvento delle nuove tecnologie e la possibilità di utilizzare nel mondo del lavoro tecnologie sempre più raffinate, che favoriscono la connessione, il recupero delle informazioni a distanza, la capacità di comunicare e coordinarsi da remoto, ha dato alle aziende la possibilità di operare in maniera più “smart”, ovvero più flessibile e se vogliamo anche più dinamica ma a fronte di quale rinuncia? Sicuramente quella di poter operare in un contesto esterno, quello che permette al lavoratore di estraniarsi, per un certo numero di ore, dai luoghi tipicamente dedicati alla vita privata, di avere un contatto con persone al di fuori della propria cerchia familiare e amicale, di avere occasioni di confronto, di avere la possibilità di coordinarsi rispetto alle attività lavorative, di ricevere la giusta valutazione circa il proprio operato, di definire in maniera

MANUALE DI DIRITTO SINDACALE

chiara e netta l'orario di lavoro ed il luogo di lavoro, per non creare sovrapposizioni con quello privato. A ciò si aggiunge poi l'incapacità o il bisogno da parte di alcuni lavoratori di disconnettersi dal proprio lavoro, azzerando così i propri spazi di vita privata o creando situazioni promiscue, che vedono l'accavallarsi di ruolo professionale e personale senza dei confini definiti, con il conseguente rischio di aumento dello stress, che rappresenta un pericolo sia per la salute sia per l'efficacia organizzativa.

A tal proposito va precisato che la legge n. 81/2017 non prevede allo stato attuale precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro subordinato, rimandando agli accordi individuali stabiliti tra le parti. L'articolo 18, comma 1 stabilisce infatti la modalità di esecuzione del lavoro agile, come di seguito riportato: "la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva." È forse proprio questo il grande limite di questo istituto, ovvero la mancanza di tutela da parte del legislatore rispetto soprattutto alla definizione dei confini e delle limitazioni fisiche e temporali, lasciando al lavoratore maggiore responsabilità in termini di risultati ed il buon senso nel capire quando è il momento di disconnettersi dal lavoro per dedicarsi all'organizzazione della sua vita, degli impegni extra lavorativi, dei suoi rapporti sociali.

Secondo una *survey* sul lavoro da remoto, realizzata da Inail su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, i cui risultati sono stati pubblicati ad aprile 2021, lo smart working in linea di massima ha migliorato il *work-life balance* durante i mesi di pandemia. Va però sottolineato che se per alcuni dipendenti il lavoro agile ha rappresentato un desiderio da realizzare, vivendolo come una risorsa che ha migliorato la propria qualità di vita, per altri invece ha rappresentato uno stravolgimento della stessa, a causa delle restrizioni e della convivenza "forzata" fra le mura di casa, provocando stress ed altre emozioni complesse da gestire, tanto da trasformare lo smart working in un fattore di rischio per la salute psico-fisica del lavoratore.

In definitiva, i fattori che possono spiegare il motivo di cotanta divergenza sono da ricercare nelle caratteristiche di ciascuno di noi (età, ses-

so, ruolo ricoperto in famiglia, caratteristiche di personalità, come il bisogno individuale di affiliazione, etc.) ed è quindi importante, prima di attivare misure di smart working, stabilire le modalità di realizzazione del lavoro agile e la gestione dei processi organizzativi (es. formazione del personale, riprogettazione dei meccanismi di coordinamento e monitoraggio, ridefinizione degli spazi di lavoro, etc.), per evitare pressioni sul personale che possono tradursi in un decremento della qualità della vita, della qualità del lavoro e della produttività aziendale.

Riferimenti bibliografici

Avanzi L., Fraccaroli F., & Vignoli M. (2021). *Luci e ombre dell'esperienza psicologica nello smart working*.

Corsi G. (2017). *Quanto è smart lo Smart working? Smart working: una prospettiva critica*, 36.

Neri M., Bonato R., Zappalà S., Torre T., Scapolan A., Mizzau L., & Maggi B. (2017). *Smart working: una prospettiva critica*.

Riccardelli M. (2019). *Il work life balance attraverso lo smart working*.

Torre T. (2020). *Smart Working: Soluzione ad ogni emergenza? Prospettive oltre l'emergenza*, in *Impresa Progetto-Electronic Journal of Management*, 1, 1-11.

Working, S. (2020). *Smart Working. Una rivoluzione da non fermare. Milano*, in *School and Management Politecnico*.

Stress da smart working: i consigli della psicologa (blogunisalute.it)

Smart working (lavoro.gov.it)

ClicLavoro | Smart working o lavoro agile

Smart working e motivazione al lavoro: un legame sorprendente (sodexo.it)

Smart working e vero orario di lavoro: facciamo chiarezza sulla flessibilità | LeggiOggi

Smart working: il confine tra lavoro e vita privata (smeup.com)

La pubblicazione analizza con taglio pratico ed operativo la materia dell'organizzazione sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, della contrattazione collettiva, del diritto di sciopero e della condotta antisindacale.

Il testo offre un'analisi puntuale delle seguenti tematiche:

- le **relazioni industriali** (l'organizzazione sindacale e la sua funzione; la rappresentanza e la rappresentatività; gli obblighi di informazione e consultazione);
- l'**attività sindacale in azienda** (RSA; RSU; diritto di assemblea, di affissione e di proselitismo; referendum; permessi e aspettative sindacali);
- la **contrattazione collettiva** (l'Accordo Interconfederale; il Contratto Collettivo Nazionale; la contrattazione di prossimità e l'efficacia del contratto collettivo);
- lo **sciopero**;
- la **repressione della condotta antisindacale**.

Struttura del Libro

- Sezione I - LE RELAZIONI INDUSTRIALI
- Sezione II - L'ATTIVITÀ SINDACALE IN AZIENDA
- Sezione III - LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
- Sezione IV - LO SCIOPERO
- Sezione V LA REPRESSIONE DELLA CONDOTTA ANTISINDACALE
- Sezione VI - IL TASSO DI SINDACALIZZAZIONE
- Sezione VII - FORMULARIO
- Sezione VIII NORMATIVA



Disponibili su shop.seac.it o nelle **librerie specializzate**. Per informazioni: editoria@seac.it

DIAMO VALORE AL TUO BUSINESS

SEAC EDITORE

04 Lo smart working, dalla pandemia ad una nuova normalità

di Alice Vindimian

Quando pensiamo al 2020 non possiamo fare a meno di collegare questo anno alla pandemia da covid-19 e, quindi, ai grandi stravolgimenti che hanno riguardato la società, l'economia e il mondo del lavoro. È stato in questo contesto che il lavoro agile - o smart working - ha trovato il terreno fertile per diffondersi repentinamente.

Per molte aziende questa modalità flessibile di svolgimento del rapporto di lavoro è stata l'unico modo possibile per portare avanti la propria attività anche durante i vari lockdown ed è così che, tra le mura domestiche di tanti dipendenti, sono nati uffici improvvisati.

Lo smart working, però, non dimentichiamolo, esisteva già grazie alla legge n. 81/2017, anche se veniva applicato poco.

Nel corso di questi due anni molti lavoratori, compresi quelli che sono stati catapultati per la prima volta in questo mondo "smart", hanno potuto apprezzare i benefici che ne derivano a livello di conciliazione vita-lavoro.

I vantaggi, infatti, sono molti e com-

prendono una riduzione dei costi di spostamento casa-lavoro e un incremento del tempo libero a disposizione, visto che l'attività lavorativa viene svolta in maniera flessibile sia nei tempi che nei luoghi.

Attraverso questo contributo cercheremo di illustrare un quadro completo della disciplina del lavoro agile, evidenziando le novità normative previste negli ultimi due anni.

Le principali caratteristiche

L'articolo 18 della legge n. 81/2017 promuove il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le caratteristiche fondamentali sono:

- la regolamentazione mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro;



- l'esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- la possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- l'assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali.

Lo smart working non si configura come una nuova tipologia contrattuale, ma consiste in una modalità organizzativa utilizzabile da tutti i lavoratori che svolgono mansioni compatibili con le sue caratteristiche.

L'accordo individuale¹

L'elemento distintivo del lavoro agile è l'accordo individuale; infatti, per il principio di volontarietà, l'adempimento della prestazione in forma agile non può essere imposto al lavoratore.

L'accordo disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali e può avere ad oggetto unicamente i rapporti di lavoro subordinato, ma con l'attivazione del lavoro agile tali rapporti si spogliano parzialmente dei connotati propri della subordinazione e acquistano parte della flessibilità che caratterizza il lavoro parasubordinato e autonomo.

¹ Art. 19, legge n. 81/2017.

All'interno dell'accordo individuale trovano regolamentazione, tra l'altro:

- le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro;
- gli strumenti utilizzati dal lavoratore per svolgere la prestazione;
- le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Al lavoratore agile può essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo, il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze².

Sotto il profilo formale, l'accordo richiede la forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova.

Lo stesso può essere attivato come accessorio delle seguenti tipologie di contratto di lavoro subordinato: a tempo indeterminato, a tempo determinato, a tempo parziale, nonché nel contratto

di apprendistato - purché sia assicurata l'attività formativa - e nel settore del pubblico impiego.

L'accordo può essere stipulato a tempo determinato o a tempo indeterminato. Quando è a tempo indeterminato, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni, elevato a novanta giorni in caso di recesso da parte del datore di lavoro nei confronti di lavoratori disabili. Se sussiste un giustificato motivo, il recesso può avvenire, da parte di ciascuno dei contraenti, senza preavviso.

Invece, se l'accordo è a tempo determinato, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine solo in presenza di un giustificato motivo.

L'orario e il luogo di lavoro

Per quanto riguarda l'orario di lavoro,

² Art. 20, legge n. 81/2017.

la prestazione lavorativa viene eseguita senza determinati vincoli di orario, ma entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

L'accordo individua i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per garantire la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Per quanto concerne il luogo di lavoro, il lavoratore agile svolge la propria attività in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali, senza avere una postazione fissa.

Gli strumenti di lavoro

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile deve indicare gli strumenti utilizzati dal lavoratore per eseguire la prestazione lavorativa al di fuori dell'azienda e, quindi, computer portatile, tablet, smartphone, notebook, sistemi di videoconferenza, collegamenti telefonici, ecc.

Gli stessi possono essere di proprietà del lavoratore oppure essere a lui assegnati dal datore di lavoro; in questo ultimo caso il datore è responsabile della loro sicurezza e del buon funzionamento.

I poteri di controllo e disciplinari³

L'accordo relativo al lavoro agile:

- disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, il quale vieta l'uso di impianti audiovisivi e altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori;
- individua le condotte, connesse all'e-

secuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

La salute e la sicurezza sul lavoro⁴

Il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile. A tal fine, egli deve consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLs), con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta in cui sono individuati i rischi, generali e specifici, connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Quindi, il datore di lavoro deve informare il lavoratore sul corretto utilizzo delle attrezzature e apparecchiature eventualmente messe a disposizione nello svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile, assicurandosi che detti strumenti siano conformi alla legge.

A sua volta, il lavoratore deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Il trattamento economico e normativo⁵

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione di contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

La contrattazione collettiva a cui si fa riferimento è quella di cui all'articolo



51 del decreto legislativo n. 81/2015, che comprende i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali (Rsa) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (Rsu).

La tutela assicurativa⁶

Il lavoratore ha diritto:

- alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali;
- alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello (variabile) prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, qualora il luogo

di svolgimento della prestazione sia stato scelto in base ad esigenze connesse alla prestazione stessa o alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e la scelta risponda a criteri di ragionevolezza.

La comunicazione telematica al Ministero del lavoro

L'articolo 41-bis del decreto legge n. 73/2022, cosiddetto "decreto semplificazioni", ha modificato l'articolo 23 della legge n. 81/2017 - in materia di comunicazione al Ministero del lavoro della prestazione di lavoro svolta in modalità agile - sia nella rubrica (ora, "Obblighi di comunicazione e assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali") che nel testo del comma 1.

La seguente tabella espone in modo più chiaro il cambiamento intercorso:

Articolo 23, comma 1, legge n. 81/2017	
Fino al 31 agosto 2022	Dal 1° settembre 2022
<p>"L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni."</p> <p>Trattasi cioè delle comunicazioni obbligatorie relative alle assunzioni, trasformazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro che devono essere inoltrate al Ministero del Lavoro.</p>	<p>"Con decorrenza dal 1° settembre 2022, il datore di lavoro comunica in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. I dati di cui al primo periodo sono resi disponibili all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro con le modalità previste dal codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82. In caso di mancata comunicazione secondo le modalità previste dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al primo periodo, si applica la sanzione prevista dall'articolo 19, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276."</p>

⁶ Art. 23, legge n. 81/2017.

Nella versione modificata, il comma 1 dell'articolo 23 prevede che, a partire dal 1° settembre 2022, il datore di lavoro comunica in via telematica al Ministero del lavoro i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, secondo le modalità individuate con decreto del ministro del lavoro n. 149/2022.

Quindi, rispetto alla precedente versione della legge n. 81/2017, dal 1° settembre scorso i datori di lavoro non devono più trasmettere i singoli accordi individualmente stipulati con ciascun dipendente, ma possono limitarsi a comunicare solamente l'elenco dei lavoratori che hanno firmato l'accordo. La sottoscrizione dell'accordo individuale, salvo specifici casi previsti da norme transitorie, è comunque imprescindibile.

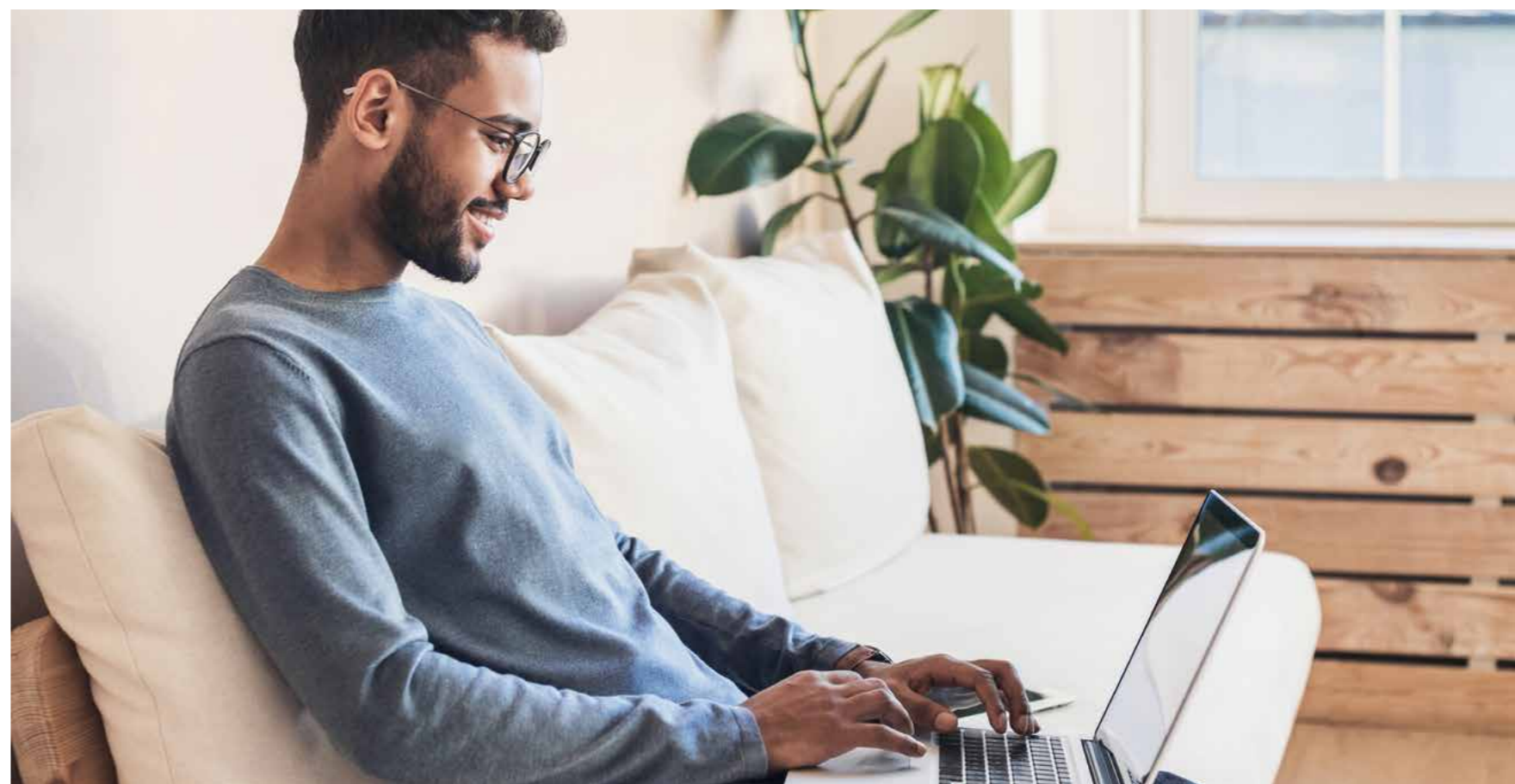
La comunicazione telematica è prevista nel caso di nuovi accordi di lavoro agile o qualora si intenda procedere a modifiche (ivi comprese proroghe) di precedenti accordi.

Le modalità

È possibile effettuare la comunicazione di lavoro agile:

- compilando il modulo allegato al decreto n. 149/2022, mediante l'applicativo disponibile, tramite autenticazione SPID e CIE, sul portale Servizi lavoro,
- oppure, per l'invio di molti periodi di lavoro agile, attraverso la modalità massima REST, mediante i servizi telematici API REST di invio delle comunicazioni, inviando una preventiva richiesta di contatto tramite un form disponibile nell'URP online del Ministero del lavoro.

Dal 15 dicembre 2022, inoltre, è disponibile un sistema alternativo, più semplice e veloce, per consentire l'invio massivo delle comunicazioni di lavoro agile mediante l'applicativo informatico, facendo ricorso ai template in formato excel, disponibili nell'apposita sezione "modulistica" del sito del Ministero del lavoro.



I template excel sono quattro:

- inizio (LA-InizioPeriodo-1.0.xlsx): per comunicare l'avvio del periodo di lavoro agile;
- modifica (LA-Modifica-1.0.xlsx): per apportare rettifiche e aggiornamenti su periodi di lavoro agile in corso e già

comunicati;

- annullamento sottoscrizione (LA-Annullamento-1.0.xlsx): per eliminare un periodo di lavoro agile precedentemente comunicato;
- recesso (LA-Recesso-1.0.xlsx): per la chiusura anticipata dei periodi di lavoro agile.

The screenshot shows the 'cliclavoro' portal for reporting agile work. It features a navigation menu with options like 'Cittadini', 'Aziende', 'Operatori', 'Norme e Contratti', 'Bandi e Concorsi', 'Infografiche', and 'ClicComunica'. The main content area is divided into sections for 'DATORE DI LAVORO' and 'LAVORATORE'. The 'DATORE DI LAVORO' section includes a 'Codice Fiscale' field with a 'Compila' button and a 'Denominazione datore di lavoro' field. A 'Legenda' section on the right provides instructions for entering data, such as 'Codice Fiscale' for the employer and worker, and 'Tipo Rapporto di Lavoro' for the type of agreement. The 'LAVORATORE' section also has a 'Codice Fiscale' field.

I nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile sono resi disponibili all'Inail con le modalità previste dal Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo n. 82/2005.

In caso di mancata comunicazione secondo le modalità previste dal citato decreto del ministro del lavoro, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da cento a cinquecento euro per ogni lavoratore interessato (articolo 19, comma 3, decreto legislativo n. 276/2003).

Si sottolinea che la comunicazione al Ministero del lavoro della prestazione di lavoro svolta in modalità agile è distinta dal modello Unilav e non lo sostituisce. Pertanto, in caso di assunzione di un lavoratore agile è necessario provvedere all'invio sia del modello Unilav, tramite il sito Cliclavoro, sia della citata comunicazione tramite il portale dei servizi del Ministero del lavoro.

I termini

La comunicazione al Ministero del lavoro deve essere effettuata dalle aziende entro cinque giorni dalla sottoscrizione dell'accordo individuale, ai sensi dell'articolo 4-bis, comma 5, del decreto legge n. 181/2000.

In fase di prima applicazione, considerato il necessario adeguamento dei sistemi informatici dei datori di lavoro, è stato possibile assolvere l'obbligo di comunicazione entro il 1° gennaio 2023.

La procedura "semplificata"

Durante la pandemia da covid-19 lo smart working è diventato uno strumento utile per contenere il contagio e consentire la prosecuzione di molte at-



tività, evitando chiusure aziendali e il ricorso agli ammortizzatori sociali. Così, il decreto legge n. 34/2020, cosiddetto "decreto rilancio", ha temporaneamente introdotto quella che possiamo definire procedura "semplificata" di comunicazione del lavoro agile.

Infatti, i datori di lavoro dovevano utilizzare esclusivamente la modulistica e l'applicativo informatico resi disponibili dal Ministero del lavoro per comunicare, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile. Non erano ammesse altre modalità per l'invio della comunicazione.

Un'altra particolarità della procedura "semplificata" determinava che la modalità di lavoro agile poteva essere applicata dai datori di lavoro privati ad ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali di cui alla legge n. 81/2017.

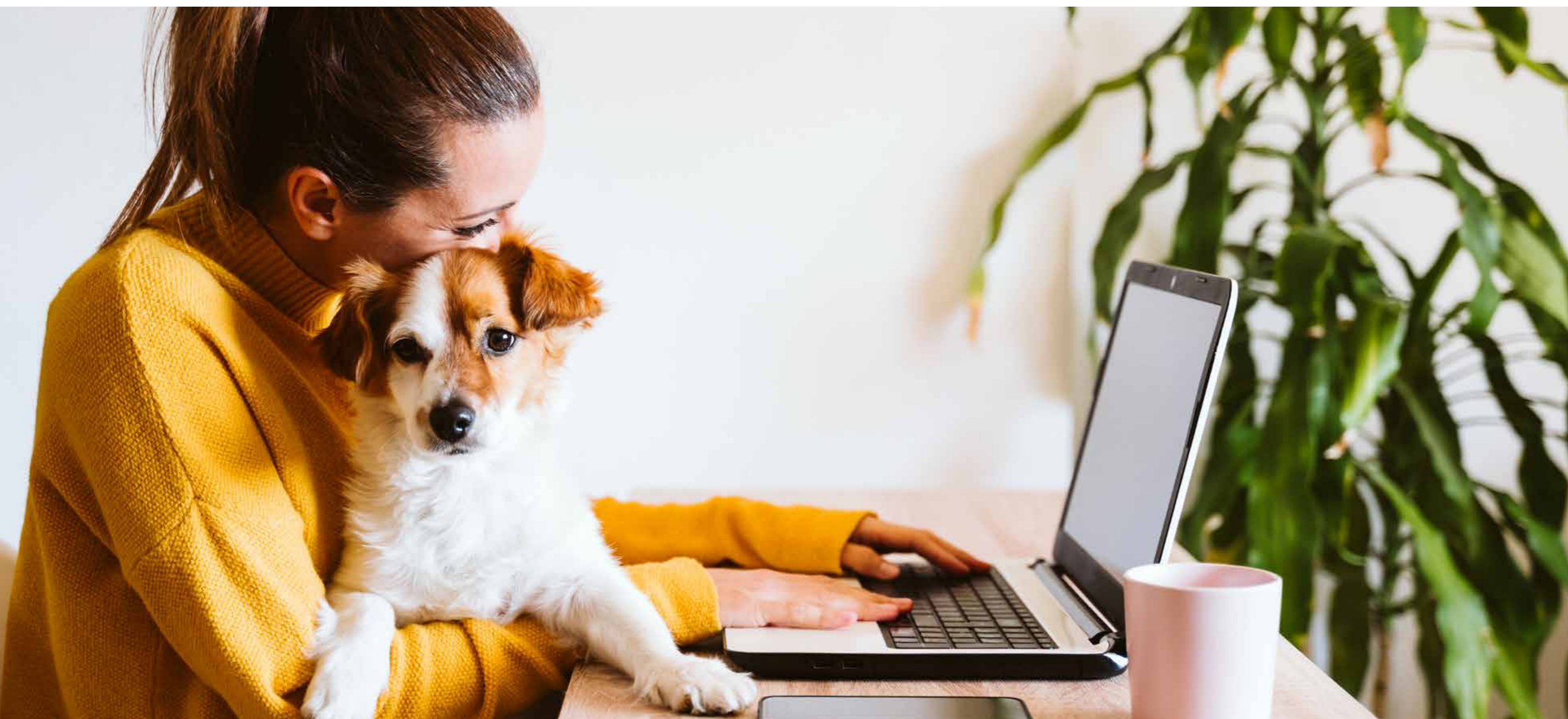
Inoltre, gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della citata legge erano assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dell'Inail.

La prestazione lavorativa poteva essere resa in modalità agile, anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente, a condizione che tale modalità fosse compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Gli interventi normativi che sono seguiti al cosiddetto "decreto rilancio" hanno via via prorogato l'applicazione della procedura "semplificata" per effettuare le comunicazioni di smart working in via telematica al Ministero del lavoro.

L'ultima proroga è stata quella prevista dalla legge n. 142/2022, di conversione del decreto legge n. 115/2022 (cosiddetto "decreto Aiuti bis"), fino al 31 dicembre 2022.

Qualora nel frattempo, dal 1° settembre 2022, fossero stati stipulati degli accordi individuali, era comunque possibile utilizzare la nuova procedura di comunicazione di cui alla legge n. 122/2022.



Dal 1° gennaio 2023 per poter svolgere l'attività lavorativa in modalità agile è necessaria la sottoscrizione di un accordo individuale.

Il “diritto” al lavoro agile

Un'altra disciplina speciale introdotta a seguito della pandemia che ci ha colpiti è quella del diritto al lavoro agile per determinate categorie di lavoratori.

Fino al 31 dicembre scorso, i lavoratori “fragili”, secondo quanto previsto dal cosiddetto “decreto Aiuti bis”, hanno potuto svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso

l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o mediante lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Per lavoratori fragili il “decreto aiuti bis” intendeva i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di apposita certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione

tiva, e che non vi fosse genitore non lavoratore e

- quelli maggiormente esposti a rischio di contagio dal virus covid-19, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che potevano caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria.

Di recente, invece, la legge di bilancio 2023 (comma 306) ha prorogato al 31 marzo 2023 il lavoro agile per i soli lavoratori “fragili”, intendendo tali coloro che sono affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del ministro della salute 4 febbraio 2022, emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, del decreto legge n. 221/2021.

Il suddetto decreto 4 febbraio 2022 individua le condizioni del soggetto e le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità in presenza delle quali è certificata, dal medico di medicina generale del lavoratore, la situazione di fragilità ai fini dell'applicazione di alcune norme transitorie di favore. Si noti che la precedente disciplina transitoria, vigente fino al 31 dicembre, faceva riferimento ad una nozione diversa di “fragilità”.

La finanziaria 2023 ha previsto che, per i soggetti “fragili”, il datore di lavoro assicuri lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.

Il Ministero del lavoro ha chiarito che

di gravità ex articolo 3, comma 3 della legge n. 104/1992.

Inoltre, sempre fino al 31 dicembre 2022, a condizione che tale modalità fosse compatibile con le caratteristiche della loro prestazione, hanno avuto diritto di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, i lavoratori dipendenti

- con almeno un figlio minore di quattordici anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi fosse altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavora-

fino al 31 gennaio 2023 le comunicazioni di lavoro agile per i soggetti “fragili” devono essere trasmesse mediante l’applicativo disponibile al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato “smart working semplificato”. Tale modalità può essere utilizzata fino al 31 gennaio 2023, unicamente per i lavoratori “fragili”, per periodi di lavoro agile con durata collocata non oltre al 31 marzo 2023.

Invece, dal 1° febbraio 2023 le eventuali comunicazioni relative ai lavoratori fragili aventi per oggetto per il periodo di lavoro agile dal 1° febbraio 2023 al 31 marzo 2023 devono essere inoltrate solo mediante la procedura ordinaria sull’applicativo denominato “lavoro agile”.

La priorità dei genitori, prestatori di assistenza e disabili

Un’altra recente novità è quella prevista dall’articolo 4 del decreto legislativo n. 105/2022, il quale ha modificato il comma 3-bis dell’articolo 18 del decreto legislativo n. 81/2017, stabilendo la priorità delle richieste di lavoro agile presentata da parte di genitori, prestatori di assistenza, disabili.

Nel dettaglio la norma prevede che i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l’esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti, in ogni caso, a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori:

- con figli fino ai dodici anni di età o, senza alcun limite di età, nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell’articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992;
- con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell’articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992;
- che siano *caregivers* ai sensi dell’ar-

ticolo 1, comma 255, della legge n. 205/2017.

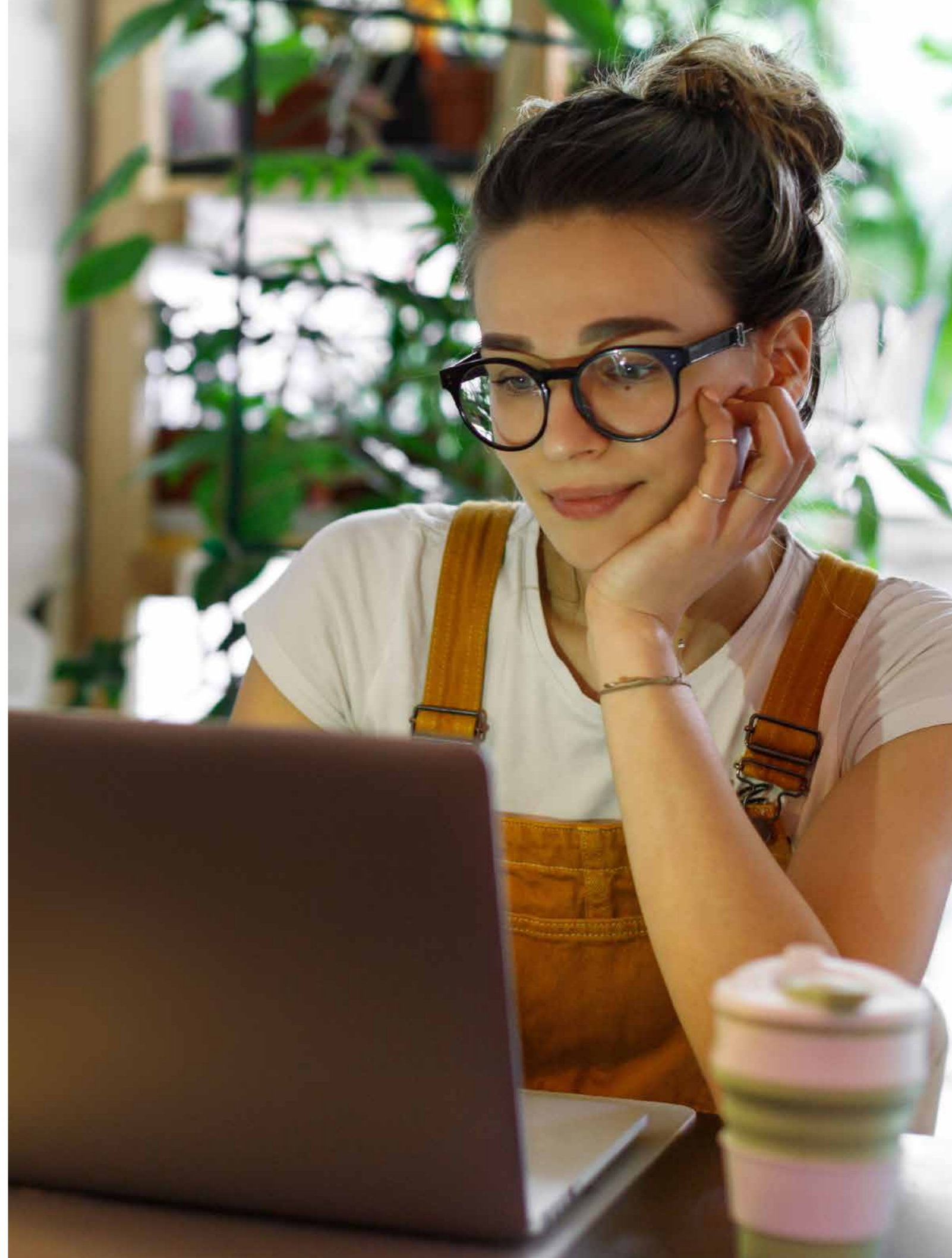
Il lavoratore che chiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione a tali prescrizioni considerata ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

Il citato articolo 4 introduce anche il nuovo comma 3-ter all’articolo 18 del decreto legislativo n. 81/2017, prevedendo che il rifiuto, l’opposizione o l’ostacolo alla fruizione del lavoro agile, secondo quanto disposto dal comma 3-bis, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Il protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile

Il 7 dicembre 2021, il Ministero del lavoro e le parti sociali hanno stipulato il protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile, con il quale hanno fornito le linee di indirizzo per la corretta applicazione del lavoro agile nel settore privato.

Il documento vuole fornire linee guida utili ai fini della disciplina dello smart working da parte della contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale.





I principi generali

L'articolo 1 del protocollo fissa due principi generali relativi al lavoro agile:

- l'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria da parte del lavoratore ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale che deve prevedere il diritto di recesso;
- l'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né può generare conseguenze disciplinari in capo al lavoratore stesso.

L'istituto del lavoro agile differisce dal telelavoro cui continua ad applicarsi la

vigente disciplina normativa e contrattuale, ove prevista.

L'accordo individuale

L'avvio del lavoro agile avviene mediante la sottoscrizione di un accordo individuale tra il datore di lavoro e il lavoratore. Secondo l'articolo 2 del protocollo, l'accordo individuale di lavoro agile deve prevedere:

- la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
- l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
- i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;

- gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
- gli strumenti di lavoro;
- i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
- le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'articolo 4, legge n. 300/1970 sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
- l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;

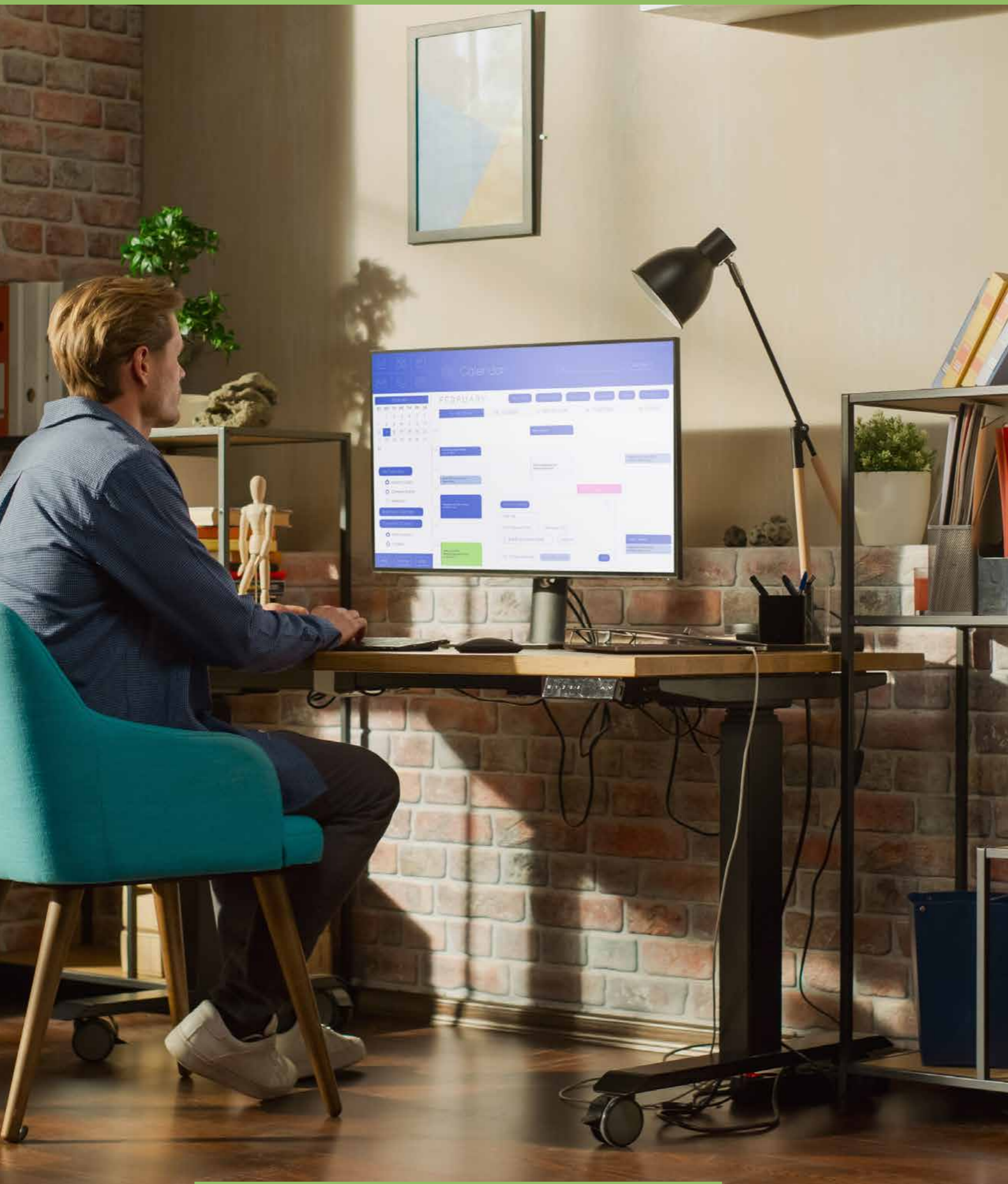
- le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

Inoltre, in presenza di un giustificato motivo, entrambi i contraenti possono recedere prima della scadenza del termine in caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

L'organizzazione del lavoro

L'articolo 3 del protocollo stabilisce il principio secondo il quale l'attività lavorativa in modalità agile si caratterizza

- per l'assenza di un preciso orario di lavoro, nonché
- per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, fermo restando il ri-



spetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.

Viene altresì stabilito che la prestazione di lavoro in modalità agile possa essere articolata in fasce orarie, individuando e garantendo tecnicamente, in ogni caso, la cosiddetta "fascia di disconnessione", cioè quel periodo nel quale il lavoratore non è tenuto ad erogare alcuna prestazione lavorativa. La disconnessione deve essere garantita anche qualora il lavoratore sia assente per eventi quali malattia, infortuni, permessi retribuiti, ecc.

Il lavoratore può fruire, anche durante la prestazione di lavoro agile, di permessi per riduzione d'orario o di altri permessi previsti dalle norme di legge.

Salvo esplicita previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.

Nell'eventualità che il lavoratore sia impossibilitato a prestare l'attività lavorativa in modalità agile e non possa riprenderla in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro sono tenuti a concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, che può comportare anche il rientro presso i locali aziendali.

Quanto al luogo di lavoro, l'articolo 4 del protocollo stabilisce che il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali. La contrattazione collettiva può individuare i luoghi inadatti allo svolgimento del

lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati.

Gli strumenti di lavoro

L'articolo 5 del protocollo dispone che, fatti salvi diversi accordi, di norma il datore di lavoro fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, al fine di assicurare al lavoratore la disponibilità di strumenti che siano idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali.

Laddove le parti concordino l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, sono tenute a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza da implementare e possono concordare eventuali forme di indennizzo per le spese.

Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro, necessaria per l'attività prestata dal dipendente in modalità agile, sono a carico del datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario.

In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e, se del caso, attivare la procedura aziendale per la gestione del *data breach*.

Il lavoratore è responsabile per le attrezzature fornite ed è tenuto a rispondere di eventuali danni causati da comportamenti negligenti.

I diritti dei lavoratori

I successivi articoli del protocollo dispongono una serie di tutele in materia

di diritti dei lavoratori e di impegni assunti dalle parti sociali.

In primo luogo, viene stabilito che ai lavoratori agili si applicano le tutele già previste dalla legge n. 81/2017 e, più in genere, dal decreto legislativo n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il datore di lavoro è tenuto a garantire la salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornire al lavoratore stesso e al Rls aziendale o territoriale, con cadenza almeno annuale, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.

Inoltre, il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Il datore di lavoro è tenuto a garantire

la copertura assicurativa Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videotermini, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere.

Nell'accordo individuale devono essere previste le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali: lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. È però onere delle parti sociali stabilire le modalità di fruizione di tali diritti, adattandole evidentemente al contesto del lavoro agile.

Ciascun lavoratore agile ha diritto, oltre che alle stesse opportunità di crescita professionale dei lavoratori che svolgono le stesse mansioni all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo. Lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve incidere sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore, nonché su nessuna delle altre condizioni di lavoro normative ed

economiche.

Le parti sociali si sono impegnate a promuovere il lavoro agile garantendo al contempo la parità tra i generi, anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro.

A tal fine si impegnano a rafforzare i servizi e le misure di equilibrio tra l'attività professionale e la vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza nonché, anche mediante misure di carattere economico e/o strumenti di welfare che supportino l'attività di lavoro in modalità agile da parte del lavoratore, a garantire un più ampio e concreto supporto alle misure in ambito di genitorialità, inclusione e conciliazione vita-lavoro.

Infine, nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole, le parti hanno sottoscritto l'impegno a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e

di disabilità.

La protezione dei dati personali

Il protocollo si sofferma sulle disposizioni in materia di protezione dei dati personali, da un lato, e di riservatezza dei dati aziendali, dall'altro. Nel rispetto delle tutele fornite dallo Statuto dei lavoratori e della normativa in materia di Gdpr, viene chiarito che il lavoratore in modalità agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal datore di lavoro, nonché a mantenere la riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

Dal canto suo, il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi.

La formazione dei lavoratori

L'articolo 13 del Protocollo dispone che i datori di lavoro sono tenuti a fornire percorsi formativi ai lavoratori interessati dallo svolgimento della prestazione in modalità agile, per garantire pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, nonché al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori.

La previsione di tali attività formative non fa venir meno la partecipazione dei lavoratori agili alle iniziative rivolte alla generalità dei dipendenti, che possono garantire un'adeguata risposta ai loro bisogni formativi in un'ottica di formazione continua.



05

Conciliazione vita-lavoro, benessere familiare e produttività aziendale

di Ilaria De Vito

Premessa

La famiglia oggi come allora rappresenta il centro degli affetti, un luogo in cui è possibile dare, ricevere e donare; in cui è possibile proteggere e sentirsi protetti ed in cui ogni individuo che ne fa parte è responsabile del benessere o malessere degli altri componenti della famiglia. La famiglia è la comunità in cui cresciamo ed apprendiamo i valori umani, relazionali e sociali ed è la principale istituzione che crea le basi per l'evoluzione della società, dal punto di vista economico, valoriale, spirituale e culturale. La famiglia è influenzata da diversi fattori, uno dei quali sicuramente è la dimensione lavorativa, che a sua volta può incidere positivamente o negativamente sul benessere familiare, perché se da un lato le risorse economiche derivanti dal lavoro generano benessere a

livello collettivo, la diminuzione di tempo libero, di tutela e di cura da dedicare ai membri della famiglia può generare mancanza e quindi malessere generalizzato. Nonostante oggi le politiche a sostegno dei genitori che lavorano siano molteplici (passando, tra l'altro, da un tempo in cui all'attenzione del legislatore vi era la condizione della donna lavoratrice, più che la famiglia nel suo insieme, ad una in cui si arriva ad una parità dei diritti tra uomini e donne all'interno del diritto del lavoro), ancora oggi assistiamo ad una difficoltà "sociale" ed "istituzionale" di far conciliare le due funzioni, ovvero quella di essere genitori chiamati a provvedere al fabbisogno fisico, emotivo, sociale ed economico dei propri figli e quella di essere donne o uomini che lavorano per soddisfare tale fabbisogno. Si rende, quindi, necessaria una riflessione sulla capacità di riuscire a conciliare la vita lavorativa con quella familia-



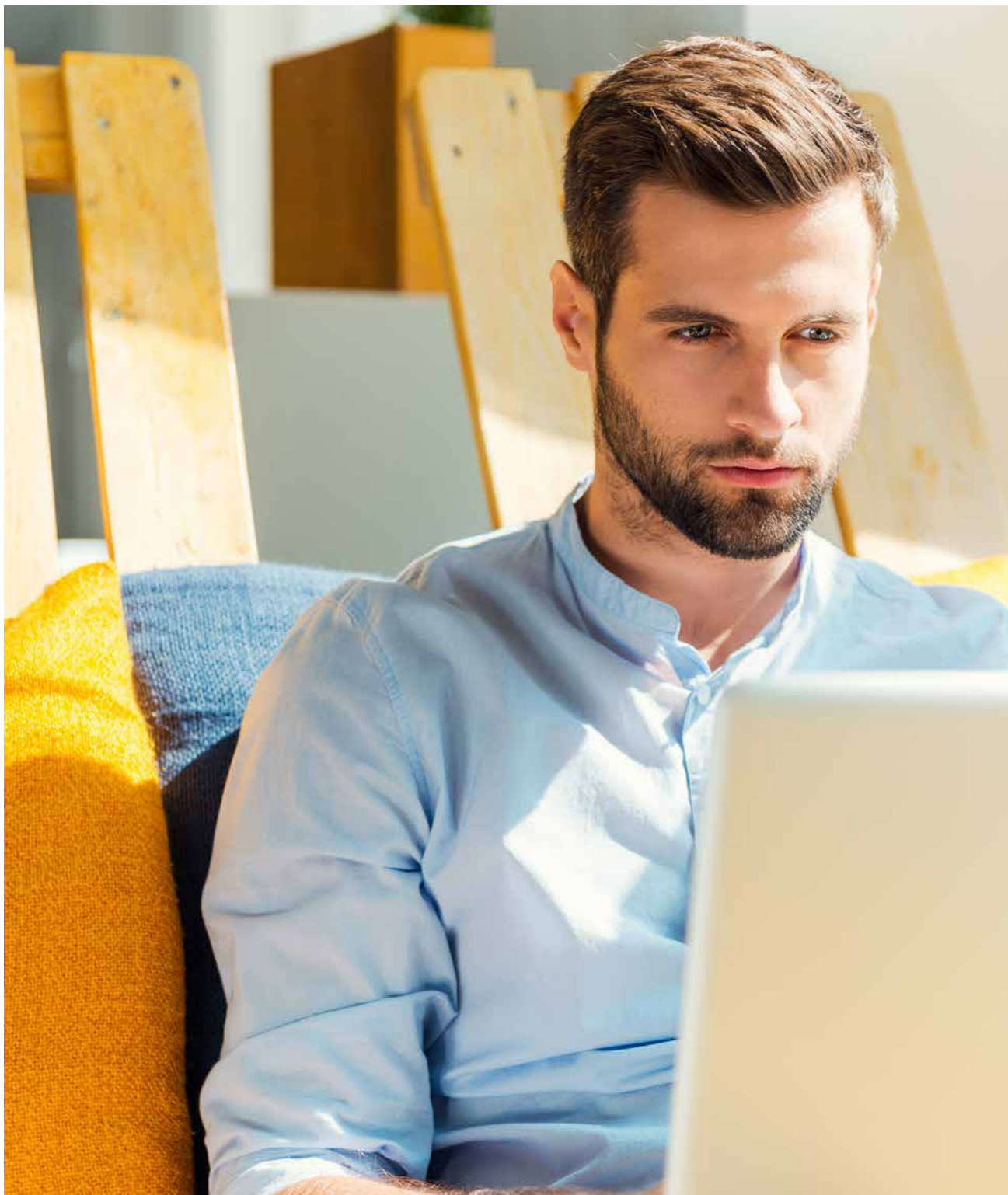
re, argomento non solo molto importante ma anche estremamente attuale, dal momento che gli strumenti messi in campo nel nostro, come in altri ordinamenti, spesso non sono né flessibili né adeguati e quindi non del tutto sufficienti a soddisfare le esigenze pratiche e concrete di chi si trova a confrontarsi con entrambe le dimensioni. Una riflessione particolare va poi rivolta al ruolo della donna lavoratrice, che per essere considerata al pari degli uomini, deve ancora oggi affrontare molte sfide, cercando di abbattere stereotipi e pregiudizi non del tutto eliminati, con conseguenze che inevitabilmente si riversano nella vita reale delle persone, compromettendone il benessere individuale e di conseguenza quello familiare.

Le politiche a sostegno dei genitori che lavorano

In Italia la tutela dei genitori lavoratori è di-

sciplinata dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 «Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità», a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, che racchiude la disciplina normativa con riferimento a «*i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e alla paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e paternità*». Tali tutele riguardano principalmente:

- il divieto di discriminazione tra lavoratori per ragioni connesse al sesso, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti;
- il divieto di licenziamento della lavoratrice madre o del lavoratore padre;



- la concessione di permessi retribuiti per controlli prenatali, vale a dire accertamenti/visite mediche specialiste a carico della lavoratrice gestante;
- il diritto a fruire di specifici riposi giornalieri/allattamento, che si estendono anche al padre quando è l'unico affidatario;

quando la madre, lavoratrice dipendente, non ne usufruisce; quando la madre è lavoratrice autonoma, presentando un'autocertificazione al proprio datore di lavoro;

- il divieto di impiegare le lavoratrici durante tutto il periodo della gravidanza in attività pericolose, faticose o che

comportino il sollevamento di carichi pesanti, nonché quello di impiegarle in turni notturni fino al compimento del 1° anno di età del bambino. La stessa, inoltre, non potrà essere obbligata, fino al compimento del 3° anno di età del bambino, a prestare turni notturni;

- la concessione di permessi per entrambi i genitori, relativamente alla malattia del figlio;

- la possibilità di fruire del congedo parentale, anche su base oraria, rinviando alla contrattazione di settore le modalità di fruizione ed i criteri di calcolo della base oraria;

- la possibilità di assegnare, a richiesta, il genitore dipendente di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, in presenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione;

- l'astensione obbligatoria dall'attività lavorativa (congedo di maternità e paternità), a seconda delle specifiche esigenze di cura del bambino e secondo le modalità indicate dalla normativa vigente;

- l'astensione facoltativa dall'attività lavorativa per ciascun genitore (congedo parentale), per ogni figlio e fino al compimento del suo dodicesimo anno di vita, secondo le modalità stabilite dal decreto legislativo n. 151/2001, così come integrate dalle specifiche norme della contrattazione di settore.

È importante sottolineare che tali tutele riguardano entrambi i genitori, senza distinzione tra i generi. Difatti, l'art. 28 del decreto legislativo n. 151/2001 prevede espressamente per il padre lavoratore «l'astensione dal lavoro per tutta

la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre» con il triplice vantaggio di favorire la partecipazione del padre lavoratore, di sostenere le famiglie monoparentali che non possono fare affidamento su altre figure di sostegno e di distribuire, nonché riallocare i compiti di cura tra entrambi i genitori, così che gli stessi possano diventare maggiormente sostenibili.

Oltre ai congedi, riposi e permessi, le politiche messe in campo dal nostro ordinamento per favorire la conciliazione tra vita familiare e lavoro prevedono anche strumenti di gestione flessibile dell'orario di lavoro. La legge n. 53 del 8 marzo 2000¹ intitolata «Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città» rappresenta, infatti, un ulteriore strumento di sostegno per le famiglie, poiché oltre a rappresentare un valido supporto per la paternità e la maternità, consente di individuare un vantaggioso equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione.

Nel 2014 il Parlamento europeo ha definito la conciliazione come un mezzo per garantire l'uguaglianza tra donne e uomini, considerata un valore fondamentale dell'Unione, ritenendo tali politiche come degli strumenti in grado di ridurre la disparità di genere, soprattutto quella relativa al salario, incentivare l'occupazione e la crescita demografica e permettere alle persone di assumersi le proprie responsabilità familiari. Uguaglianza che oggi sembra essere riconosciuta proprio dalle politiche a tutela di entrambi i genitori, parallelamente al cambiamento degli ultimi decenni del ruolo delle donne dentro e fuori le mura domestiche e all'esigenza, avvertita anche dagli uo-

¹ L'art. 9 della legge n. 53 del 2000 «Misure a sostegno della flessibilità di orario» prevede specifici incentivi a favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro; programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo; progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

mini, di conciliare la vita lavorativa con quella familiare. Tuttavia, nonostante il tema della conciliazione tra vita familiare e lavoro stia includendo sempre di più il ruolo della donna, madre e lavoratrice, la sua effettiva partecipazione al mercato del lavoro resta ancora negativamente influenzata dalla presenza di figli o dalle attività di cura in ambito familiare. Infatti, anche se la legge italiana tutela le lavoratrici madri (art. 37 della Costituzione), riconoscendo il principio di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo e proteggendo la salute, tanto della madre quanto del bambino, che ha il pieno diritto di ricevere un'adeguata assistenza, il tasso di occupazione femminile del nostro paese è ancora oggi tra i più bassi d'Europa² con la diretta conseguenza di un minor tasso di natalità, che per essere incentivato necessita inevitabilmente di una maggiore crescita reddituale del nucleo familiare. Il riuscire a conciliare il ruolo della donna all'essere madre e lavoratrice, partendo dalla consapevolezza che negli ultimi vent'anni la presenza femminile nel mondo del lavoro si è modificata, sia da un punto di vista numerico sia qualitativo, potrebbe avere risvolti positivi non solo in chiave economica ma anche familiare.

Il concetto di conciliazione vita-lavoro, in definitiva, non rappresenta solo il fondamento del benessere familiare e lavorativo ma rappresenta anche la qualità del vivere sociale. L'introduzione negli ultimi anni di misure di innovazione organizzativa, tra cui certamente si possono collocare gli strumenti che a vario titolo incidono su obiettivi di *work-life balance*, garantendo una maggiore conciliazione tra la vita familiare e quella lavorativa, rappresenta una valida opportunità per migliorare la produttività aziendale ed il benessere individuale/familiare, poiché la gestione positiva dei due ambiti di vita può rappresentare il presupposto per attivare uno scambio di risorse di diversa natura in grado di innalzare la qualità della vita e del lavoro, anche in termini di efficienza (Gre-

enhaus, Powell, 2006). Recentemente il nostro Governo è intervenuto proprio per migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, favorendo anche la diminuzione del divario delle responsabilità tra uomini e donne e la parità di genere, in ambito lavorativo e familiare. Il Decreto Legislativo n. 105 del 2022³, in attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, ha difatti introdotto alcune importanti novità che puntano, in particolare, sulla stabilizzazione del congedo di paternità obbligatorio della durata di 10 giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa e autonomo rispetto al congedo della madre, fruibile nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto, sia in caso di nascita che di morte perinatale del bambino (dunque non più solo dopo il parto). Inoltre, in caso di parto plurimo, il congedo viene raddoppiato a 20 giorni. Una seconda novità riguarda l'indennizzo dei congedi parentali pari al 30% della retribuzione e fino al compimento del dodicesimo anno di età del bambino (precedentemente il 30% della retribuzione era previsto fino al terzo anno di vita del bambino, mentre era previsto fino all'ottavo anno solo se il reddito del genitore risultava inferiore ad una certa soglia), riconosciuto per un periodo totale complessivo pari a 6 mesi (intrasferibili per ciascun genitore), con l'aggiunta di un ulteriore periodo di 3 mesi, trasferibile tra i genitori e fruibile in alternativa tra loro. Sale, infine, da 10 a 11 mesi il periodo di astensione facoltativa riconosciuto al genitore solo. La terza novità riguarda nuove indennità per la categoria delle lavoratrici e dei lavoratori autonomi, liberi professionisti e parasubordinati, con l'introduzione dell'indennità giornaliera per la maternità delle lavoratrici autonome, anche per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto in caso di gravidanze a rischio (prima era fruibile solo nei 2 mesi prima e nei

² Siamo penultimi a livello europeo, con un tasso di occupazione femminile pari al 46%. Secondo uno studio Bankitalia, con un tasso di occupazione al 60% il PIL italiano crescerebbe del 7% (cfr. M. Magnani (2012) *La famiglia nel diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 10, p. 274).

³ Il decreto interviene con modifiche ed integrazioni, sia sul testo del d.lgs. del 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", sia sulla legge n. 104/1992 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti per le persone handicappate", la legge n. 81/2017 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinati", il d.lgs. 81/2015 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni" e sulla legge 53/2000.



3 mesi successivi) e con l'aumento a 9 mesi dell'indennizzo per congedo parentale (3 mesi in più di indennità di maternità e paternità, rispettando determinati requisiti reddituali). Inoltre, il congedo parentale indennizzabile viene aumentato a 9 mesi anche per genitori lavoratori iscritti alla gestione separata e viene riconosciuto il diritto al congedo anche ai padri lavoratori autonomi a cui spettano 3 mesi per ciascuno dei genitori da fruire entro l'anno di vita o dall'ingresso in famiglia del bambino. Altra importante novità riguarda il lavoro agile e la possibilità di stipulare, da parte dei datori di lavoro (pubblici e privati) accordi per l'esecuzione delle prestazioni di lavoro in smart working. Importanti variazioni riguardano anche i permessi per le persone con disabilità grave, che vengono riconosciuti a più soggetti tra quelli aventi diritto (eliminando il principio del referente unico) e nei limiti complessivi di tre giorni, da fruirne in via alternativa tra loro. In-

fine, per quanto riguarda il congedo straordinario viene riconosciuto il diritto alla fruizione del congedo al "convivente di fatto" in via alternativa e al pari del coniuge e della parte dell'unione civile. Tuttavia, poiché quando si parla di conciliazione vita-lavoro inevitabilmente si parla di donne, soprattutto madri che mantengono il carico di lavoro di cura maggioritario e che si occupano in maniera preponderante dell'organizzazione familiare, è possibile affermare che la ripartizione del lavoro domestico e di cura all'interno della famiglia è ancora squilibrata a sfavore delle donne, con un effetto negativo sulla partecipazione della stessa al mercato del lavoro. Inoltre, anche le politiche di welfare ed in particolare quelle fiscali, assistenziali e dei servizi in generale (ad esempio la carenza di strutture di accoglienza sul territorio nazionale, come asili nido pubblici) non sono ancora sufficientemente adeguate a garantire effettive condizioni di tutela della famiglia e pertanto le stesse

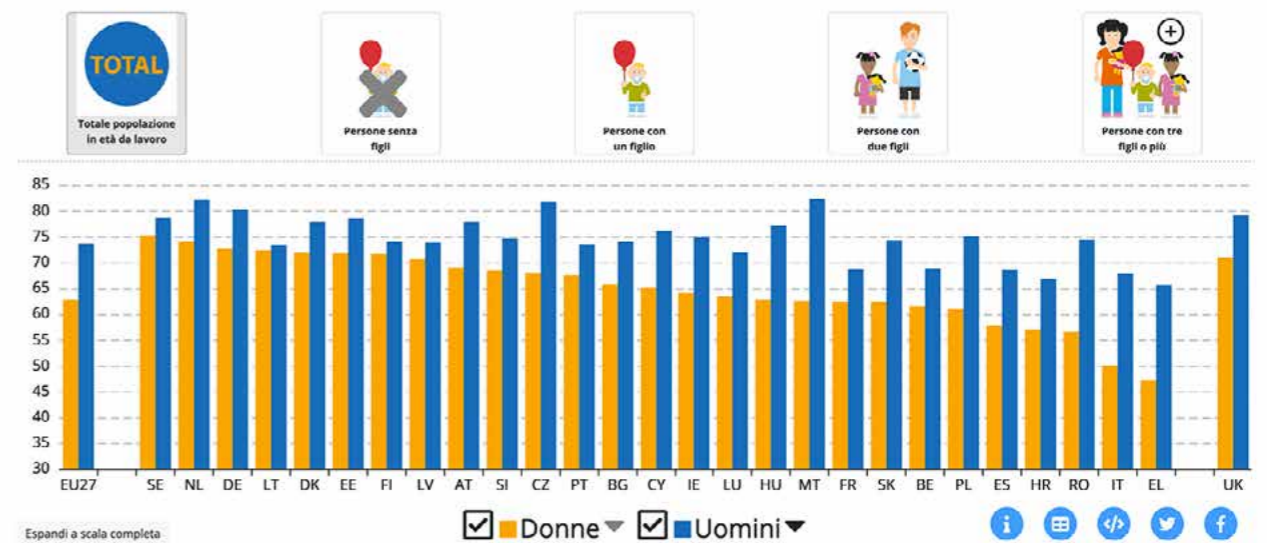


andranno riorientate in modo da rendere più armonico l'incontro tra la dimensione privata e quella lavorativa. Pertanto, le attuali disposizioni che affrontano il tema della conciliazione vita-lavoro, in assenza di misure che intervengano sulla risoluzione di gravi problemi economico-sociali, quali le disuguaglianze territoriali, di genere e generazionali, le miserie, il basso tasso di occupazione femminile, il lavoro precario e sottopagato dei giovani, la denatalità e l'invecchiamento della popolazione, potrebbero rendere il mondo del lavoro più moderno ma probabilmente non meno diseguale di prima, con più servizi ma non con meno squilibri di cittadinanza sociale e territoriale. Mettere in campo azioni che possano favorire tale conciliazione significa, intervenire in maniera concreta con misure di welfare in grado di offrire alle famiglie quei servizi capaci di supportare "realmente" i genitori che lavorano e promuovere la giusta partecipazione di uomini e donne al mercato del lavoro, ridistribuendo in maniera equa e paritaria le incombenze familiari.

Occupazione femminile e conciliazione vita-lavoro

Tra il XIX e il XX secolo si registra una profonda trasformazione del mercato del lavoro. A seguito di importanti cambiamenti economici e culturali, il tasso di occupazione femminile inizia a crescere, tanto che nel 1977 entra in vigore la legge n. 903 sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro. Ciò nonostante, l'idea che la donna possa occuparsi contemporaneamente del lavoro e della famiglia non è ancora del tutto affermata, soprattutto nel nostro paese e gli ostacoli che le donne devono affrontare (come le maggiori difficoltà a raggiungere posizioni apicali nelle aziende, un minor numero di promozioni rispetto ai propri colleghi e la differenza di retribuzione) sono numerosi e tali da alimentare il "gender gap", vale a dire la differenza per genere nei tassi di occupazione, un problema peraltro non del tutto eliminato. Secondo i dati Istat del 2019, l'Unione Europea registra un tasso di occupazione maschile attorno al 74%, mentre quello femminile attorno al 63%, con un divario tra i due tassi direttamente proporzionale all'aumento del numero dei figli⁴.

Tasso di occupazione per la popolazione in età da lavoro (2019)



Percorso lavorativo (istat.it)

⁴ 2.2 Percorso lavorativo (istat.it).

Questo significa che se le donne decidono di avere più figli, il divario tra occupazione maschile e quella femminile aumenta ancora di più, perché la responsabilità di cura nei confronti dei figli comporta, soprattutto per loro, una maggiore difficoltà di conciliare gli impegni lavorativi con quelli familiari.

Questi due fattori, da un lato la necessità di adeguare il mercato del lavoro all'aumento dell'occupazione femminile e dall'altro la necessità di intervenire sul problema delle nascite in calo, portano ad interrogarsi sull'importanza di trovare soluzioni che favoriscano una migliore conciliazione vita-lavoro. Indubbiamente gli strumenti attualmente disponibili (come congedi, part-time, legge 104, etc.) indicano che questa conciliazione è possibile, tuttavia ad un prezzo ancora troppo alto, in termini sia economici (salario e successivamente pensione) sia di carriera e/o di salute. Difatti, troppe sono ancora le donne costrette a dare le dimissioni a causa dell'assenza del sostegno dei parenti, del mancato accoglimento dei propri figli al nido, dei costi eccessivi della baby sitter, del mancato incoraggiamento, da parte delle aziende, alla fruizione del congedo di paternità, di politiche aziendali che possano supportare il rientro al lavoro dopo la maternità, etc.. L'Ispettorato nazionale del lavoro, che si occupa ogni anno di monitorare la convalida dei recessi dai contratti chiesti dai genitori, ha evidenziato una richiesta di dimissioni da parte delle lavoratrici madri pari al 78%, proprio a causa delle difficoltà di conciliare il lavoro e le esigenze di cura dei figli⁵.

In definitiva, il fatto di dover rinunciare alla carriera per potersi occupare della famiglia o viceversa scegliere di non avere figli per potersi affermare nel mondo del lavoro, non solo è motivo di malessere (in particolare per le donne implicate in questa difficile

scelta) ma rappresenta soprattutto il fallimento di un sistema che non ha ancora messo a punto politiche aziendali di conciliazione tali da favorire un'efficace gestione della genitorialità, un incentivo reale ad avere figli e non meno importante, un sistema per trattenerne nelle aziende dei veri talenti e creare un clima positivo tale da favorire un aumento della produttività.

Conclusioni

Il recente e delicato tema della conciliazione vita-lavoro riguarda la possibilità di bilanciare la vita privata con quella lavorativa, attraverso la realizzazione e la condivisione di iniziative che possano agevolare i genitori lavoratori nella gestione dei tempi e degli impegni quotidiani, sia di cura della famiglia, sia di lavoro. Mettere in campo azioni, come ad esempio dare alle famiglie delle agevolazioni economico-finanziarie, soprattutto in periodi particolari della vita familiare (quali la nascita di un figlio); agevolare i lavoratori attraverso una maggiore flessibilità circa i luoghi e gli orari di lavoro (telelavoro, smart working, orari flessibili, etc.); offrire benefits, ossia vantaggi sotto forma di beni, servizi o agevolazioni non monetarie; incentivare tutti quei servizi (come asili nido pubblici, attività di doposcuola e centri estivi per i ragazzi, centri diurni e residenze sanitarie dedicati agli anziani, malati e disabili, etc.) finalizzati a garantire supporto ai genitori lavoratori che nel contempo devono occuparsi delle questioni legate alla vita privata; promuovere la sostenibilità degli spostamenti da e verso il luogo di lavoro, etc., significa adottare politiche che possano concretamente intervenire per ristabilire il giusto equilibrio tra impegni privati e lavorativi, favorendo la giusta partecipazione di uomini e donne al mercato del lavoro e ridistribuendo gli



⁵Fonte: <https://www.ilfattoquotidiano.it/2017/10/09/donne-e-lavoro-il-caso-delle-dimissioni-nel-2016-quasi-30mila-hanno-lasciato-per-difficolta-a-conciliare-occupazione-e-figli/3898294/>.

famiglie di fare scelte che possono contribuire a migliorare il benessere familiare ma anche rafforzare, in modo interdipendente, gli indicatori demografici, economici e sociali nel territorio in cui vivono.

Riferimenti bibliografici

Bonato R., & Caulo C. (2015). *I contratti flessibili e il benessere familiare*, Ubimino, Milano.

Drobo I. (2022). *Equilibrio tra vita privata e lavoro: le politiche di conciliazione*.

Magnani, M. (2012). *La famiglia nel diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 10.

Malzani, F. (2015). *Politiche di conciliazione e partecipazione delle donne al mercato del lavoro*, in WP C.S.D.L.E "Massimo D'Antona", IT-238/2015.

Neri M., Rinaldini M., Perulli A., Corsi G., Giovannetti E., Masino G., & Maggi B. (2016). *Tempo e giustizia nella conciliazione vita-lavoro*.

Tiozzo L. D. (2022). *Le donne nel mondo del lavoro: analisi delle sfide e nuovi scenari*.

Legge 53/00 - articolo 9 - Misure a sostegno della flessibilità di orario (medicoelegg.com)

3.pdf (istat.it).

Decreto conciliazione vita-lavoro (qdpnews.it).

https://web.units.it/page/cug/sites/cug/files/all_docu/La%20conciliazione%20tra%20vita%20lavorativa%20e%20vita%20familiare.pdf.

<https://www.ilfattoquotidiano.it/2017/10/09/donne-e-lavoro-il-caso-delle-dimissioni-nel-2016-quasi-30mila-hanno-lasciato-per-difficolta-a-conciliare-occupazione-e-figli/3898294/>.

<https://www.lexellent.it/italiani-senza-figli-perche-il-lavoro-non-lo-permette-politiche-di-sostegno-alla-genitorialita-ancora-assenti-nelle-pmi-2/>.

impegni di cura familiare tra entrambe le figure genitoriali. Oltre a implementare il livello di benessere familiare, tali politiche favorirebbero anche la crescita aziendale, in termini di miglioramento delle performance e dell'attrattività del personale, perché non è scontato pensare che quando si interviene con strumenti volti all'implementazione dell'uguaglianza e del benessere nei contesti lavorativi, inevitabilmente si ottiene una migliore qualità dell'organizzazione e maggior benessere organizzativo.

In definitiva, implementare un sistema integrato di servizi per i genitori che lavorano, finalizzato a sostenere la genitorialità e contrastare la denatalità; garantire un'equa distribuzione delle responsabilità di cura tra entrambi i genitori; promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro; sostenere i giovani nel raggiungimento dell'autonomia finanziaria; etc., è ciò che renderebbe concreta la possibilità di conciliare la vita privata con quella professionale, permettendo alle

06

Quale *work life balance* senza diritto alla disconnessione?

di Mauro Petrassi

Premessa

Il tema della conciliazione vita-lavoro, cosiddetto “*work life balance*”, ha assunto, negli ultimi decenni, un ruolo di massima rilevanza nel diritto del lavoro.

Da un lato, per effetto della maggiore presenza della donna nel mercato del lavoro e della difficoltà di conciliare il suo ruolo genitoriale con quello lavorativo.

Dall'altro, per l'esigenza sempre più sentita da parte dei lavoratori di ritagliarsi un lavoro “a propria misura”, che consenta loro di raggiungere un giusto equilibrio tra attività professionale e vita privata e familiare.

Ebbene il lavoro agile, che si identifica nel lavoro “*senza vincoli di orario e di luogo*” costituisce di per sé, almeno astrattamente, la migliore condizione per armonizzare il tempo dedicato all'attività lavorativa con gli “*altri*” tempi dedicati alla vita privata e familiare.

Lavoro agile e *work-life balance*

Già nell'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, le parti sociali evidenziavano che il telelavoro costituisse “*per le imprese una modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e per i lavoratori una modalità di svolgimento della prestazione che permette di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati*”.

Analogamente è indubbiamente riscontrabile nell'articolo 18, comma 1 della legge n. 81/2017, che con riferimento al lavoro agile, (“*incrementare la competitività e agevolare la conciliazione di tempi di vita e di lavoro*”) rafforza l'idea del “*lavoratore smart*” che concilia i tempi del lavoro con quelli personali e che, per l'effetto risulta più produttivo, riduce le assenze, consente ulteriori risparmi nei costi della postazione di lavoro (al datore) e nei



costi sociali della mobilità (alla collettività).

Nel riconoscere l'attitudine delle modalità di lavoro agile a garantire un giusto equilibrio tra tempi lavorativi e tempi di vita privata e familiare, la legge di bilancio 2019 (articolo 1, comma 485, legge n. 145/2018) ha previsto l'obbligo, per i datori di lavoro, pubblici e privati, che stipulano accordi per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, di dare priorità alle richieste avanzate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, ovvero dai lavoratori con figli disabili che necessitano di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale.

E da ultimo, il decreto legislativo n. 105 del 2022, di recepimento della direttiva 2019/1158, ha operato una revisione dei suddetti criteri di priorità nelle richieste di esecuzione del lavoro in modalità agile. Attualmente, tale priorità è riconosciuta a:

- i dipendenti che fruiscono delle due ore di permesso giornaliero fino al terzo anno di vita del figlio disabile o dei permessi previsti dalla normativa vigente per l'assistenza ad una persona con disabilità;
- i dipendenti con almeno un figlio di età in-

feriore ai dodici anni di età o di qualsiasi età se in condizione di disabilità grave;

- i dipendenti che rientrano nella nozione di *caregiver* familiare.

Lavoro agile: un'arma a doppio taglio?

Sebbene gli interventi normativi degli ultimi anni testé menzionati ci inducono a ritenere che, il lavoro agile costituisca la modalità di lavoro, che per eccellenza, contribuisce a garantire la massima conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, occorre domandarsi se sia sempre, effettivamente, così.

E difatti, se da un lato, la tecnologia - e con essa le modalità *smart* di lavoro - possono indubbiamente assicurare una migliore gestione del tempo libero attraverso un'ottimizzazione del tempo effettivo di lavoro, dall'altro possono anche comportare un effetto diametralmente opposto.

Nell'attuale mercato del lavoro, infatti, è ormai evidente che il termine della giornata lavorativa non si identifichi più con l'uscita fisica dall'ufficio atteso che come ica-

mente rappresentato in letteratura sussiste il rischio di rimanere “attaccati ad una specie di *guinzaglio elettronico*”.

Emerge *ictu oculi* come la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in qualunque momento e in qualunque luogo (*working anytime, anywhere*) può presentarsi come “un’arma a doppio taglio” per il dipendente; flessibilità oraria e flessibilità spaziale, infatti, non necessariamente vuole dire sempre maggiore libertà, potendo anche tradursi – ed anzi ciò accade abitualmente – in una dilatazione dei tempi di lavoro.

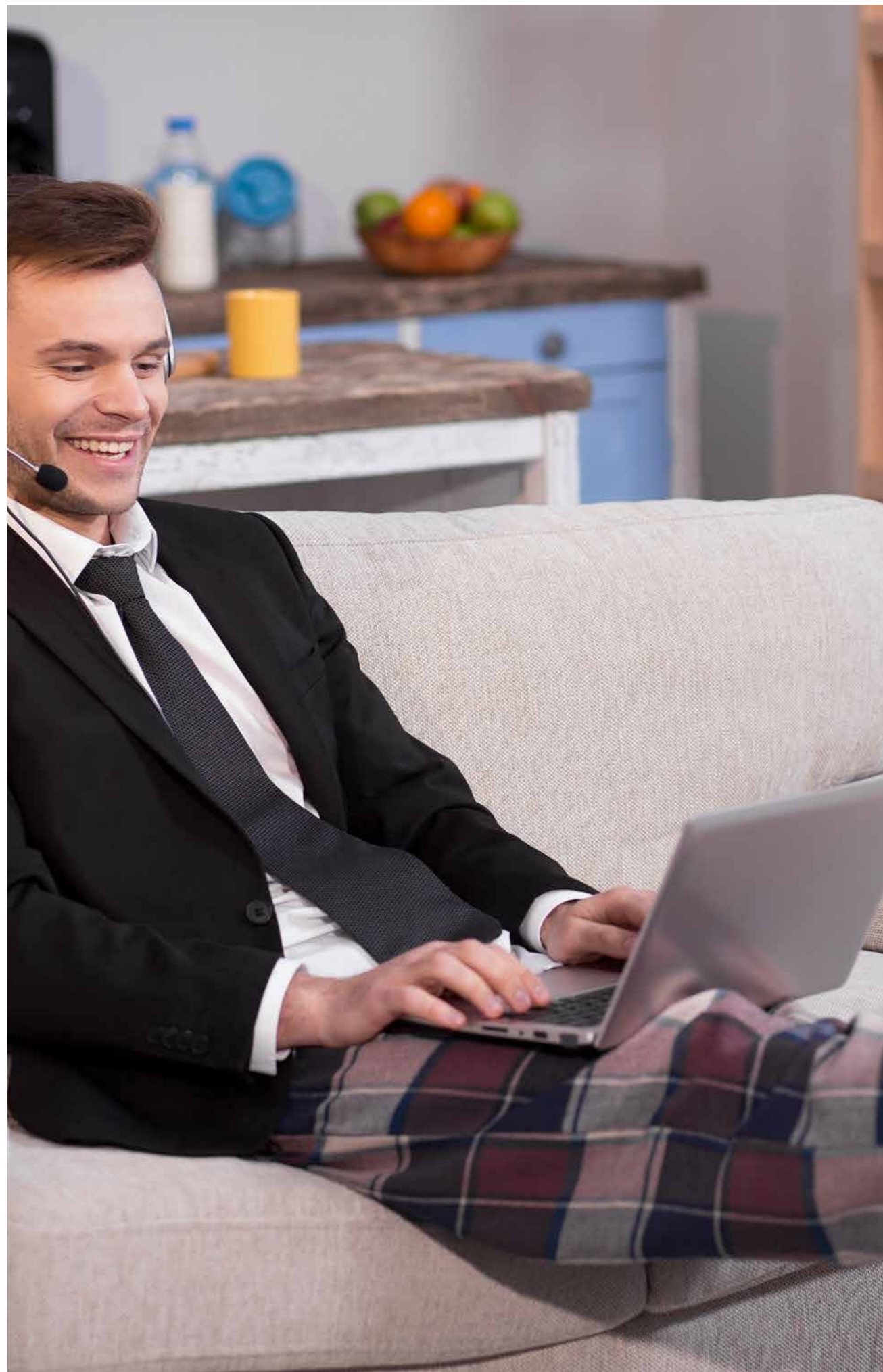
Il rischio è che questa espansione possa assumere una portata tale da far sovrapporre ed intrecciare i tempi di lavoro con i tempi di riposo, dando luogo ad una “reperibilità h24”.

Ed infatti, l’essere “*always on*”, perennemente raggiungibile, comporta che il lavoratore potrebbe essere continuamente contattato, essendo così esposto più del passato a uno stato permanente di allerta reattiva rispetto al soddisfacimento delle richieste datoriali.

Ciò ha delle importanti conseguenze sulla salute del prestatore di lavoro: evidenze scientifiche hanno dimostrato che la connettività continua dà origine a nuovi rischi psicosociali, e con essi, anche a nuove patologie (si pensi all’*overworking* e alla sindrome da *burnout*).

La flessibilità oraria e organizzativa, pertanto, come può rappresentare una concreta opportunità di conciliazione vita-lavoro, può anche essere causa di un effetto diametralmente opposto, rischiando di accentuarne il conflitto, in modo peraltro più surrettizio, quale effetto di una sempre maggiore permeabilità dei confini tra tempi di vita e tempi di lavoro e l’avvento di fenomeni denominati in letteratura *work-life blending* (o *work-life integration*).

Dalla ricostruzione dell’attuale scenario emerge che l’individuazione di nuove modalità di tutela del tempo di riposo, ma anche inerenti alla qualità del tempo di vita e di lavoro siano prioritarie, atteso che il fenomeno della iperconnessione non è solo vertiginosamente aumentato, ma è plausibile ritenerlo in



espansione anche in ragione della presenza, sempre più preponderante, di nativi digitali.

La potenziale commistione tra sfera lavorativa e privata, *time porosity*, impone una riflessione sui nuovi rischi per la salute e il benessere dei lavoratori e sulle misure da adottare per prevenirli e fronteggiarli.

Tra queste non può che inserirsi il diritto alla disconnessione.

Il diritto alla disconnessione

Da quanto sin qui evidenziato, emerge che la disconnessione dai *device* rappresenta un interesse meritevole di tutela.

Con il termine disconnessione si intende il diritto del lavoratore alla irreperibilità, a non essere cioè fatto oggetto di richieste e a non doverle soddisfare fuori dall’orario di lavoro o durante le ferie, in altre parole il diritto a “staccare la spina”, il diritto a non essere soggetto a richieste e a sollecitazioni per via telematica provenienti dal datore di lavoro o da colleghi di lavoro al di fuori dell’orario lavorativo.

È il diritto del lavoratore a disconnettersi dagli strumenti di lavoro senza subire alcun tipo di ripercussione negativa – diretta o indiretta – sul piano retributivo o sulla prosecuzione del rapporto di lavoro.

Si pensi al caso in cui – terminato l’orario di lavoro – il dipendente spenga i dispositivi mobili (quali telefono cellulare, tablet, computer), non risponda a telefonate provenienti da colleghi, superiori o sottoposti, non risponda a mail e messaggi durante le ferie, le festività, i periodi di riposo; ebbene, in forza del diritto alla disconnessione tali condotte non potranno essere in alcun modo sanzionate.

Non può essere semplicemente configurato come il diritto “a stare *off line*” o a “staccare la spina” ma, più opportunamente, esprime il diritto del lavoratore a restare nella rete in modo selettivo, impedendo che durante la navigazione in internet in orario non lavorativo possa essere raggiunto da richieste datoriali.

Dopo alcune sperimentazioni realizzate dalle parti sociali, il diritto alla disconnessione è stato riconosciuto dal nostro legislatore dall’articolo 19, comma 1 della legge n. 81/2017 il quale, nell’ambito della disciplina dello *smart working*, dispone che l’accordo sullo smart “*individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro*”.

L’ enunciato legislativo si apre facendo riferimento all’ “*accordo*”.

Il riferimento è all’ accordo “individuale” tra il datore di lavoro e il singolo lavoratore che istituisce e regola il lavoro agile.

Com’è noto, la legge n. 81/2017 permette al lavoratore e al datore di lavoro di raggiungere un accordo (cosiddetto patto di agilità) per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità *smart*, vale a dire senza “*precisi vincoli*” di luogo di lavoro e di orario di lavoro. Ebbene, è nell’ambito di tale accordo che, ai sensi dell’articolo 19 della stessa legge, devono essere individuate le misure necessarie “*per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro*”.

Il legislatore ha così lasciato al patto di lavoro agile la regolamentazione delle concrete modalità di attuazione del diritto alla disconnessione.

La ragione di una tale scelta è da ricercarsi, con ogni probabilità, nella possibilità offerta alle parti di calibrare le modalità di disconnessione in modo analitico, così da tener conto non solo delle specificità della situazione aziendale ma anche di quelle di ogni singolo lavoratore.

Dalla portata dell’ inciso dell’ articolo 19 sembra che il legislatore sia consapevole del fatto che per assicurare una effettiva disconnessione, occorrono sia misure “*tecniche*”, vale a dire quelle riguardanti le stesse strumentazioni (per ipotesi: accensione e spegnimento), sia “*organizzative*”, intendendosi quelle che intervengono sull’ organizzazione aziendale.

Infatti, è evidente che la fruizione di un



congruo periodo di riposo richiede non solo la limitazione della possibilità di raggiungere costantemente il lavoratore, ma anche l'assegnazione al lavoratore di obiettivi ragionevolmente realizzabili nell'arco dell'orario di lavoro.

In questo senso, la disconnessione dallo strumento tecnologico può intendersi come presupposto tecnico per una "disconnessione intellettuale" che potrà essere effettiva soltanto laddove sia possibile disconnettersi dal progetto o incarico per come determinato ed organizzato dal datore di lavoro.

Spostando la discussione sul piano della teoria del diritto, la disconnessione appartiene alla categoria dei diritti soggettivi e, segnatamente, di quei "diritti digitali" che trovano la loro ragione d'essere nelle evoluzioni tecnologiche del nuovo millennio.

Ed infatti, all'indomani dell'entrata in vigore dell'articolo 19 della legge n.

81/2017, qualche commentatore aveva nutrito dei dubbi sulla reale portata della situazione giuridica in parola (diritto soggettivo o mero interesse).

Tuttavia, l'introduzione dell'articolo 2, comma 1-ter, legge 6 maggio 2021, n. 61 ha risolto ogni discussione, essendo stata la disconnessione espressamente qualificata come "diritto".

Altra questione è se il diritto di cui si parla abbia un fondamento costituzionale.

Benché nella Costituzione sia assente un riferimento esplicito alla "disconnessione", da più parti si ritiene che quest'ultima trovi ben più di un appiglio nella Carta costituzionale.

Anzitutto, perché, per le ragioni sopra viste, il diritto alla disconnessione è posto in relazione con la tutela costituzionale della salute di cui all'articolo 32 della Costituzione.

Inoltre, perché, ponendosi a presidio del diritto al riposo del lavoratore, trova una tutela nell'articolo 36 comma 3 della Costituzione, in base al quale: "il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi".

Ed infatti, dall'interpretazione sistematica dell'articolo 36 della Costituzione emerge che la limitazione costituzionale della durata della giornata lavorativa è stata prescritta non tanto per consentire la riproduzione della forza-lavoro (permettere al lavoratore di recuperare le proprie energie per poi riprendere a lavorare), quanto al fine di riservare ai lavoratori la disponibilità di un tempo sufficiente da dedicare a se stessi, alla propria famiglia, allo svago, all'arricchimento culturale; condizioni necessarie per garantire al lavoratore quella "esistenza libera e dignitosa" di cui parla il comma 1 dello stesso articolo 36.

Se questo è vero, allora il diritto alla disconnessione si pone in relazione anche con gli articoli 2 e 3 della Costituzione: un intervallo tra una prestazione lavorativa e l'altra è funzionale ad un effettivo esercizio dei diritti dell'individuo, "sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità". Si fa strada, insomma, una nozione di tempo libero che va ben al di là del mero dato dell'astensione dal lavoro, per riempirsi di contenuti costituzionalmente pregnanti e funzionali al pieno sviluppo della persona nelle molteplici dimensioni del suo essere e del suo interagire con i consociati.

Quanto testé rilevato permette di affrontare un tema molto discusso tra i commentatori: l'esistenza di un "dovere di disconnessione".

Sebbene nella legge n. 81/2017 e nella legge n. 61/2021 non ci sia traccia di tale aspetto, parte della dottrina ritiene che, in considerazione della natura degli interessi che il diritto alla disconnessione è preordinato a tutelare, una componente passiva della situazione giuridica in parola non possa essere negata.

In altri termini, si ritiene il diritto alla

disconnessione debba essere affiancato da un "dovere" posto in capo allo stesso lavoratore che lo obbliga a non connettersi ai server aziendali durante l'orario di non lavoro.

Ciò in virtù del fatto che ai sensi dell'art. 36, comma 3 della Costituzione, i tempi di riposo dal lavoro sono indisponibili per il lavoratore stesso, talché egli non può rinunziarvi, per cui il necessario periodo minimo di riposo, o di "stacco" dal lavoro, seppur a distanza tramite supporto informatico, si pone come obbligatorio anche per il lavoratore, a prescindere dalla sua volontà.

Senza considerare il fatto che solo grazie all'esistenza di un dovere di disconnessione si può garantire l'effettività del diritto.

Difatti, la tutela del lavoratore potrebbe trovare un argine non solo in impedimenti o condizionamenti esterni, ma nella stessa condotta del soggetto tutelato qualora il lavoratore si rifiuti volontariamente di staccarsi dal collegamento telematico aziendale.

Il lavoratore è dunque tenuto a dissociarsi dai dispositivi che permettono il collegamento con l'organizzazione o, quantomeno, a non utilizzarli per tale scopo.

Ciò, non soltanto per il fine di tutelare la propria salute e sicurezza, ma anche allo scopo di consentire una effettiva misurazione del tempo lavorato e mettere al riparo il datore da sanzioni. Per questo si ritiene che la collaborazione del lavoratore possa essere imposta al lavoratore anche sotto pena di sanzione disciplinare, al pari di quanto avviene per gli accorgimenti in tema di sicurezza sul lavoro.

Prospettive future

Allo stato attuale, nell'ordinamento italiano la tutela della disconnessione si regge su un substrato normativo non particolarmente incisivo e, peraltro, riferito solo agli *smart worker*.

Tuttavia, il riconoscimento esplicito del diritto nei confronti dei soli lavoratori agili non esclude la possibilità di estendere tale diritto anche ai lavoratori tradizionali: non esistendo alcun obbligo legale per i dipendenti di rispondere a e-mail o a telefonate di lavoro al di fuori dell'orario, l'eventuale disconnessione (e, dunque, la mancata risposta) non potrà certo essere sanzionata dal datore di lavoro.

Senonché, come è stato opportunamente notato, l'espressa previsione del diritto potrebbe ad ogni modo rivelarsi utile tenuto conto che in determinati contesti una risposta potrebbe apparire dovuta per il formarsi di una prassi o in forza delle caratteristiche della prestazione.

Il riconoscimento *ex lege* del diritto alla disconnessione nell'ambito di tutti i rapporti di lavoro avrebbe infatti l'indubbia utilità di disincentivare il datore dal tentare di contattare il lavoratore al di fuori dell'orario pattuito, evitando così di effettuare pressioni su quest'ultimo durante il periodo di riposo.

In tale prospettiva si collocano i recenti interventi del Garante per la protezione dei dati personali e del Parlamento europeo.

In primo luogo, nell'audizione del 13 maggio 2020 relativa all'atto n. 453 in tema di *"Ricadute occupazionali dell'epidemia da Covid-19, azioni idonee a fronteggiare le situazioni di crisi e necessità di garantire la sicurezza sanitaria nei luoghi di lavoro"*, il Garante ha posto l'accento sulla necessità di assicurare il diritto alla disconnessione *"in modo più netto di quanto già previsto"*, in quanto in assenza di esso *"si rischia di vanificare la necessaria distinzione tra spazi di vita privata e attività lavorativa, annullando così alcune tra le più antiche conquiste raggiunte per il lavoro tradizionale"*. In tale contesto, il Garante ha affermato l'importanza di prevenire gli eccessi di un *"monitoraggio sistematico e ubiquitario del lavoratore"*, in quanto il controllo dei lavoratori per il tramite delle nuove tecnologie deve avvenire nel rispetto delle garanzie sancite dallo Statuto dei lavoratori e, in particolare, con la garanzia di un'adeguata formazione e informazione degli stessi in ordine al trattamento dei dati raccolti.

A sua volta il Parlamento europeo è intervenuto approvando la Risoluzione del 21

gennaio 2021, recante *"raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(Inl))"*.

Con essa il Parlamento europeo ha affermato la necessità di considerare quello alla disconnessione quale diritto fondamentale della persona nel lavoro dell'era digitale ed ha invitato la Commissione a presentare una proposta di direttiva dell'Unione su norme e condizioni minime per garantire che i lavoratori possano esercitare efficacemente il loro diritto alla disconnessione.

La Risoluzione definisce quello alla disconnessione come *"un diritto fondamentale che costituisce una parte inseparabile dei nuovi modelli di lavoro della nuova era digitale"*, ritenendolo *"un importante strumento della politica sociale a livello dell'Unione al fine di garantire la tutela dei diritti di tutti i lavoratori"*.

L'esercizio di tale diritto *"consente ai lavoratori di astenersi dallo svolgere mansioni, attività e comunicazioni elettroniche lavorative, come telefonate, email e altri messaggi, al di fuori del loro orario di lavoro, compresi i periodi di riposo, i giorni festivi ufficiali e annuali, i congedi di maternità, paternità e parentali nonché altri tipi di congedo, senza conseguenze negative"*.

A tal proposito, il Parlamento europeo invita gli Stati membri a garantire una tutela dalle *"ripercussioni negative ai lavoratori che invocano il diritto alla disconnessione"* e la definizione di *"meccanismi per il trattamento delle denunce o delle violazioni del diritto alla disconnessione"* e chiede alla Commissione di includere il diritto alla disconnessione *"nella sua nuova strategia in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di elaborare in maniera esplicita nuove misure e azioni psicosociali nel quadro della salute e della sicurezza sul lavoro"*.

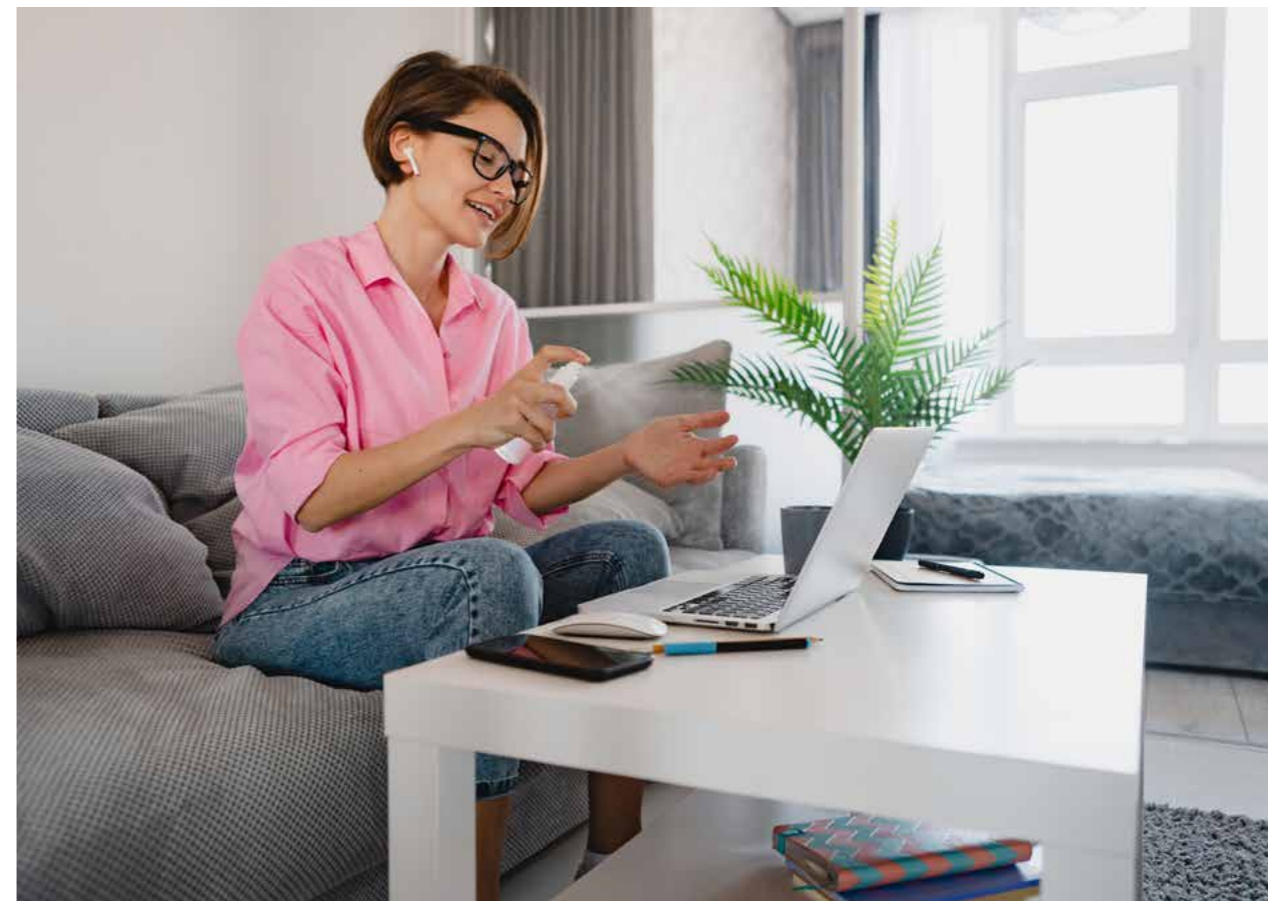
Sebbene i tempi per l'adozione della direttiva si preannuncino piuttosto lunghi, resta il fatto che la presa di posizione del Parlamento europeo ha avuto quantomeno il merito di alimentare la riflessione su un tema che, alla luce delle attuali repentine trasformazioni del lavoro, non può più essere procrastinato.



07

Smart working: una vera opportunità per le imprese, un benefit rilevante per i dipendenti

di Ivano Maccani



I pilastri della sana organizzazione

Perché l'attività d'impresa sia remunerativa, è essenziale concepire e promuovere iniziative utili per creare un clima organizzativo sano, che tenga conto delle esigenze del personale e che ne propizi una vera realizzazione professionale.

In tale prospettiva, le variabili di cui il datore di lavoro deve tener conto sono numerose: il clima aziendale, la sicurezza del lavoro e nel lavoro, la gestione dei conflitti tra colleghi dello stesso rango e tra quelli aventi a ruoli diversi, la definizione ponderata dei carichi di lavoro, la percezione di essere supportati e la convinzione di essere efficaci nello svolgimento delle proprie mansioni.

Al riguardo, l'esperienza manageriale insegna che l'approntamento di

modelli organizzativi funzionali a gestire i fattori di stress – che impattano sia sull'organizzazione sia sui singoli individui – è in grado di gratificare il dipendente, consentendogli di rispondere in modo proattivo alle sfide aziendali, nonché di trarre soddisfazione dalla propria attività.

Un ruolo altrettanto considerevole è giocato dalla c.d. mediazione individuale – per il cui tramite si intende stimolare il senso della efficacia individuale, la resilienza, l'ottimismo – oltretutto le strategie di coping, vale a dire quelle idonee ad efficientare la gestione del tempo e l'uso delle abilità logico-cognitive, rigenerando le proprie energie fisiche ed affettive.

La combinazione delle misure volte a perseguire le finalità sopra evocate, mediante la valorizzazione delle individualità e delle fisiologiche differenze, può migliorare il livello generale di benessere e soddisfazione

nel lavoro, portare ad un aumento del commitment, dell'altruismo verso i colleghi, delle speranze e delle aspettative di miglioramento, incrementando, in ultima istanza, la qualità delle performance e, in generale, del lavoro.

Una sostanziale indifferenza rispetto a questi temi, al contrario, potrebbe essere foriera di malessere ed insoddisfazione nel lavoro, disagio e malattie psico-fisiche - tra cui insonnia, ansia, depressione, disturbi cardiaci - assenteismo, burnout, mobbing, decremento delle performance e, in definitiva, della qualità del lavoro.

Gli sforzi da approfondire per migliorare la qualità della vita interna all'azienda, tuttavia, non sono sufficienti a rendere l'impresa completamente virtuosa: il costante incremento dell'attenzione dell'opinione pubblica

alle attività economiche, soprattutto nei casi in cui il suo esercizio rischia di ledere l'ambiente circostante, ha imposto agli operatori economici la necessità di ricercare una sorta di legittimazione sociale.

In merito, si è registrata negli anni una sempre maggiore apertura delle organizzazioni imprenditoriali alla collettività, che si è sostanziata nella predisposizione e nel disvelamento al pubblico di codici di comportamento trasparenti, sì da rendere gli stakeholder sociali consapevoli degli sforzi sopportati per rispettare l'ambiente, evitare discriminazioni e presidiare il rispetto delle regole (ESG, environmental, social and governance).

Le considerazioni fin qui esposte, nella pratica quotidiana, guidano il c.d. management positivo: rendere

prioritario, tra gli obiettivi del datore di lavoro, il benessere del personale ed il conseguente miglioramento del clima aziendale, lungi dall'essere un mero esercizio filantropico, rappresenta un fattore di sviluppo di rilevanza straordinaria, per nulla comparabile, sul piano della produttività, alle altre variabili meramente materiali.

Gli strumenti del mestiere

Lo sviluppo del management positivo non può che presupporre un significativo impegno da parte dei dirigenti e dei quadri protagonisti dell'impresa: il loro convinto impegno nel perseguimento degli obiettivi di cui abbiamo parlato è un requisito essenziale perché si possa riscontrare un miglioramento reale della qualità

della vita aziendale. È a tutti gli effetti un investimento, la cui remuneratività è proporzionale alla convinzione dei protagonisti del cambiamento.

L'impresa, da questo punto di vista, ha certamente l'onere di fornire al management un adeguato percorso formativo, in grado di stimolare una riflessione profonda sulla necessità di non risparmiare risorse nel miglioramento del clima aziendale, nonché sulla capacità del clima aziendale di rendere economicamente più performanti i risultati di esercizio.

Nello specifico, gli assi su cui dovrebbe essere imperniata la detta formazione sono:

- gestione delle emozioni, equità ed integrità personale. Queste abilità devono essere costantemente alimentate poiché sono in grado di stemperare i conflitti che fisiologicamente sorgono nelle comunità di persone, soprattutto quando si è sotto pressione e l'instabilità, gli atteggiamenti umorali e contraddittori si affermano senza freni inibitori, minando significativamente la serenità dell'ambiente di lavoro;

- pianificazione e gestione realistica del lavoro. Tali attività risultano essenziali per definire in maniera equilibrata sia le modalità di svolgimento del lavoro sia gli obiettivi assegnati, stimolando l'aiuto dei colleghi in difficoltà nel loro raggiungimento e migliorando i processi di amalgama, oltretutto lo spirito di appartenenza;

- governo delle situazioni difficili e dei conflitti. La capacità di mediare, con pazienza, concretezza ed incisività aiuta l'affermazione di una leadership trasformazionale, diretta all'approfondimento ed al cambiamento di principi e valori. Assumersi la responsabilità anche dell'insuccesso e superare le fasi acute consente di fungere da sostegno per i collaboratori,



stimolando la loro proattività nel prevenire eventuali ulteriori difficoltà;

- gestione del singolo collaboratore. Costruire rapporti costruttivi con ogni singolo collaboratore, attraverso incontri, colloqui individuali, rapporti amichevoli e cordiali ovvero eventi di socializzazione aiuta notevolmente, soprattutto se si ha ben chiaro che ogni collaboratore è diverso dall'altro e che le sue valutazioni, aspettative e motivazioni vanno sia comprese che rispettate, oltre che valorizzate.

Le azioni dei manager devono infatti essere scandite da ciò che è maggiormente utile e giusto per lo specifico contesto in cui operano, nel breve/medio e lungo periodo, tenuto conto dei diversi livelli di responsabilità. Va promossa, nel tempo, l'ottima conoscenza dei fattori di maggior rilievo, mediante il costante coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni all'organizzazione.

Ciò anche attraverso strumenti mirati, che vanno dal colloquio – di taglio conoscitivo e trasformativo – all'uso di questionari standardizzati e non, focus group, interviste variamente strutturate, osservazione del comportamento, coinvolgimento costante degli interlocutori, con l'obiettivo di individuare e realizzare le procedure ottimali di lavoro a livello individuale e collettivo.

I principi di management positivo declinati nello smart working

Le riflessioni sopra riportate consentono di dettare alcune semplici regole cui i manager debbono uniformarsi se vogliono conformare la nuova frontiera del lavoro, lo smart working, agli standard virtuosi già richiamati.

Va anzitutto premesso che la gestione del lavoro agile dovrà poggiare su quattro pilastri fondamentali: l'autonomia, la responsabilità, la possibilità di monitorare e misurare i risultati del singolo e la presenza di forme di accompagnamento per sostenere le abilità e le attività del lavoratore.

L'autonomia citata presuppone che nei confronti del lavoratore si nutra una nitida forma di fiducia, in ragione della quale è possibile accordargli flessibilità organizzativa e di movimento, atteso che la giornata di lavoro può essere vissuta in più luoghi, accedendo agli strumenti aziendali da diverse postazioni.

Per responsabilità si intende la capacità del singolo di raggiungere gli obiettivi assegnatigli, con diligenza ed in maniera precisa, non interrompendo quella ideale concatenazione dei processi di lavoro frazionati, rispetto ai quali sarebbe complicato ricorrere alla fungibilità dei dipendenti. Un positivo rapporto tra l'impresa ed il lavoratore agile non può prescindere da una chiara definizione degli obiettivi, coerenti con le qualifiche del lavoratore e con la strumentazione a sua disposizione, poiché la fiducia riposta nei suoi confronti deve costantemente alimentarsi.

In tale contesto, per non perdere il contatto con il dipendente, l'impresa potrebbe introdurre sessioni di lavoro collegiali, per preservare il legame tra i dipendenti tendenzialmente impiegati da casa, ripensare gli spazi aziendali, creandone di nuovi a beneficio della socialità, investire in piattaforme e competenze di collaborazione virtuale ed incentivare momenti di comunicazione e feedback tra i vari team.

Lo scenario in esame, peraltro, oltre ad efficientare i modelli di lavoro agile, può consentire all'impresa di erogare, in favore dei dirigenti, forme integrative di retribuzione legate alle performance, le quali sono assoggettate ad un regime fiscale agevolato, solo se i risultati-presupposto vengano definiti in maniera chiara e ponderata rispetto alle caratteristiche contingenti dell'impresa.

Lo smart working, inoltre, può rappresentare un ottimo volano per ridurre sia l'assenteismo che inutili sprechi di risorse per il lavoro straordinario: la possibilità per il personale di gestire meglio il proprio orario di lavoro, infatti, può, da un lato, disincentivare le assenze, attesa la più ampia disponibilità per organizzare la gestione degli impegni personali, e, dall'altro, con-

sentire al dipendente di impegnarsi nel lavoro nei termini che più lo aggradano, riverberandosi positivamente sulla sua efficienza.

In conclusione, questo tipo di trasformazione organizzativa non può prescindere da un iter formativo ad hoc idoneo a strutturare precisi modelli di lavoro ed una corretta distribuzione dei carichi, sul presupposto che lo smart working è solo un ingranaggio del ben più complesso sistema rappresentato dalla macchina aziendale.

La riqualificazione della forza lavoro e la ristrutturazione della vita aziendale

Come è noto agli addetti ai lavori, l'impatto che l'introduzione dello smart working ha nel concreto varia a seconda delle caratteristiche aziendali ed economiche di riferimento: le dimensioni, il grado di innovazione tecnologica, il livello di digitalizzazione e professionalità del capitale umano, le regole sull'orario di lavoro, i controlli a distanza, la privacy e la sicurezza dati, il ricorso della produttività le retribuzioni le progressioni di carriera potranno - rectius, dovranno - essere riadattate al nuovo sistema di lavoro, se da questa innovazione si vogliono massimizzare i benefici.

L'indiscusso vantaggio di poter lavorare con minori vincoli di orario e di sfruttare modalità operative più flessibili, infatti, viene controbilanciato dall'impoverimento della qualità e della frequenza del dialogo e del confronto con la comunità di appartenenza, con la conseguente riduzione dello scambio di idee e conoscenze.

Ciononostante, per l'imprenditore risultano economicamente positivi sia il sensibile risparmio di risorse finanziarie, in parte già impiegate per fronteggiare i numerosi e sostanziosi costi logistici, sensibilmente ridotti dall'introduzione del lavoro agile, sia la possibilità di destinare il frutto di questi risparmi ad interventi strutturali per la crescita dell'azienda. Questa nuova forma di lavoro, insomma, sembra propiziare uno scenario win win, in cui tutte le parti in causa sembrano ottenere nuovi e sensibili benefici.

Per essere ancora più concreti, è stato chiaramente verificato in numerosi casi di studio come la disponibilità di tempo guadagnata dai lavoratori, nell'ambito di un circolo virtuoso, ha spiegato i suoi effetti nel miglioramento della qualità della vita personale, riverberandosi positivamente anche sulle loro performance professionali: la possibilità di occuparsi personalmente dei propri figli o delle più banali questioni domestiche nonché di trascorrere più facilmente del tempo con i propri cari ha, in un breve lasso di tempo, rinvigorito l'approccio degli smart worker, rendendoli ben più produttivi di quanto non lo fossero prima.

Sia nell'ambito pubblico che in quello privato il lavoro agile è stato molto apprezzato dai lavoratori: la quasi totale eliminazione dei tempi legati al pendolarismo, molto spesso logorante per la infelice distribuzione della popolazione in aree urbane sempre più lontane dal posto di lavoro (a causa dei valori immobiliari proibitivi per la media dei lavoratori), oltre ad aver otti-

mizzato la loro qualità di vita, ha fatto registrare un sensibile miglioramento delle condizioni ambientali, prima pregiudicate dall'intenso utilizzo dei mezzi di trasporto usati dai pendolari: la riduzione della domanda di trasporto ed il minor uso delle autovetture private hanno spiegato effetti positivi sull'ambiente, contribuendo a migliorare la qualità dell'aria di alcune città.

Non solo benefici, tuttavia, possono essere associati all'avvento del lavoro agile: più che di smart working in taluni casi si è assistito all'affermazione del telelavoro; l'assenza di confini orari ha indotto alcuni datori a ritenere non più esistente l'istituto del lavoro straordinario, non riconoscendo, de facto, il diritto alla disconnessione; la percezione della solitudine si è sempre più diffusa; la distanza tra il lavoro e la vita privata è divenuta insufficiente.

Queste anomalie registrate nella prima

fase di applicazione massiva del lavoro agile, lungi dallo scoraggiare gli attori in campo, devono guidare chi ha responsabilità datoriali nella progettazione ed attuazione di misure organizzative più virtuose, con l'intento precipuo di valorizzare al massimo i benefici intrinseci nella modalità di lavoro de qua.

I contenuti degli accordi individuali che legittimano il lavoro agile

Con la fine dello stato di emergenza, dichiarato per far fronte alla pandemia scoppiata nel 2020, le disposizioni contenute nella legge 81/2017, a suo tempo emanate per incentivare la flessibilità nel lavoro subordinato, hanno recuperato pienamente il proprio campo di applicazione, imponendo ai datori di lavoro che intendano impiegare i propri dipendenti in modalità agile di integrare l'accordo individualmente pattuito



con tutte quelle clausole richieste dalla normativa speciale.

Dal decorso mese di settembre, quindi, per poter legittimamente richiedere al personale di proseguire ovvero iniziare ad alimentare il rapporto di lavoro in modalità “smart” è necessario concordare la durata della modalità di lavoro agile (a tempo determinato o indeterminato), fissando anche le regole per l'eventuale recesso.

In secondo luogo, le parti dovranno negoziare le regole di esplicazione dello smart working, fissando le modalità per disciplinare il lavoro fuori dalla sede e la frequenza con la quale si dovrà rientrare fisicamente alla sede. Al riguardo, nella quotidiana gestione dell'alternanza qui richiamata, l'esperienza ha dimostrato che sono state utilizzate diverse forme per definire i giorni di lavoro da remoto e quelli di lavoro in presenza: mentre, in alcuni casi, è stato sufficiente un semplice scambio di e-mail per comunicare la modalità di lavoro da utilizzare, in altri casi si è fatto ricorso a procedure più formali.

Oltre ad individuare un eventuale numero minimo di giornate in presenza, gli accordi in esame dovranno disciplinare anche il diritto alla disconnessione: con tale espressione si vuole fare riferimento al diritto dello smart worker di godere di momenti di riposo nei quali fisiologicamente non usa i suoi device né è connesso ai server aziendali, recuperando le proprie energie senza assillo alcuno. Un diritto, quello alla disconnessione, che non è utile al solo lavoratore, ma anche all'intera organizzazione di appartenenza, certamente esposta a tutti i noti rischi laddove l'equilibrio psico-fisico dei propri dipendenti venga messo a repentaglio da una eccessiva pressione.

Sul fronte tecnologico, peraltro, sarà obbligatorio chiarire quali strumenti tecnologici il datore di lavoro metterà a disposizione del proprio dipendente e quali altri, eventualmente, potranno essere richiesti al lavoratore, a fronte di una rinegoziazione del trattamento economico.

Per evitare forme di abuso da parte di datori di lavoro spregiudicati, infine, sarà necessario inviare al Ministero del Lavoro l'elenco de-

gli smart worker impiegati in favore dell'impresa: in assenza di un tale obbligo, infatti, la tentazione di sfruttare il lavoro sommerso per abbatterne i relativi costi sarebbe stata oltremodo irresistibile.

Il cammino verso la nuova normalità

L'avvento delle nuove tecnologie e le variabili contingenti che stanno vincolando il mondo delle imprese negli anni recenti, dalla pandemia all'esplosione dei costi energetici, come fin qui rappresentato, stanno imprimendo un'accelerazione inimmaginabile all'affermazione del lavoro agile, trasformandolo da scenario avveniristico a nuova normalità.

Questo passaggio epocale esige una particolare attenzione nella riprogettazione dei processi, affinché i pericoli sopra evocati lascino spazio ai soli benefici.

Sarà necessario confrontarsi e gestire i rischi al di fuori degli abituali luoghi di lavoro, tramite investimenti sostanziali in nuovi approcci manageriali, in sistemi organizzativi, in infrastrutture e formazione. Poiché il lavoro a distanza si fonda sulla fiducia e sulla responsabilità, aumenterà la necessità di responsabilizzare il lavoratore, ripartendo il rischio con esso.

Quest'ultimo, infatti, dovendo destinare una porzione della propria abitazione a luogo di lavoro, si intesterà una quota importante della responsabilità nell'esercizio dell'attività e sopporterà anche i relativi costi energetici e logistici (essenzialmente legati ai dispositivi tecnologici), al netto dei contributi che, concordati con il datore di lavoro, riceverà dall'impresa. Laddove, al contrario, sia la stessa impresa a fornire i device al proprio dipendente, dovrà essere prestata massima attenzione alle procedure di approvvigionamento, affinché nelle abitazioni del dipendente finiscano solo dispositivi conformi alle normative di

settore, poste a presidio della sicurezza dei lavoratori in ambiente domestico.

A titolo meramente esemplificativo, se all'interno di uffici aziendali è tollerabile l'uso di computer particolarmente potenti, in grado di assorbire elevate quantità di energia non incompatibili con i circuiti della struttura aziendale, per il lavoro da remoto dovranno essere distribuiti dispositivi meno energivori, per non mettere in discussione l'ordinaria tenuta dell'impianto elettrico domestico.

Per evitare che il nuovo scenario lavorativo esponga il dipendente ad una serie di rischi non preventivati a causa del carattere innovativo del modello di lavoro, quindi, sarà opportuno progettare ed erogare adeguati percorsi formativi.

La citata legge n. 81 del 2017, al riguardo, prevede, ai sensi dell'art. 22, che il datore di lavoro consegni annualmente al lavoratore agile ed al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza una informativa scritta che dia conto dei rischi in generale e di quelli legati alla modalità di lavoro agile. Lo smart worker, dal canto suo, dovrà cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro.

La strada, quindi, è ancora lunga ma gli strumenti per cominciare la marcia con il giusto passo non mancano: tra gli altri contributi, si segnala per la concretezza e la completezza, il testo “ESG e Recovery plan”, edito da Seac – 2021, AA.VV. (Franco Bernabé, Cristina Finocchi Mahne, Ivano Maccani, Nicola Alberto De Carlo, Marco Bertolissi, Andrea Giovanardi ed Angelo Jannone), nel quale un intero capitolo è dedicato allo smart working ed alla sua attitudine a divenire un fattore di sviluppo sostenibile.



SEAC **SERVIZI ASSICURATIVI**

Polizze di responsabilità civile per i professionisti

Fai la cosa giusta,
scegli **un partner affidabile!**

In pratica

L'obbligo di preavviso nella richiesta di fruizione del congedo parentale

di Raffaele Merlo

Il caso

Il tema di questo numero può essere rappresentato dal caso di un lavoratore che ha presentato la comunicazione per fruire del diritto al congedo parentale con un preavviso di soli due giorni rispetto alla data in cui avrebbe voluto iniziare un periodo di astensione facoltativa dal lavoro.

Il datore di lavoro fa riferimento alla norma ed al contratto collettivo e, stabilito che la comunicazione doveva essere presentata con un preavviso minimo di cinque giorni, nega il proprio assenso.

La questione giuridica

Il caso in esame permette di definire la finalità dell'obbligo di preavviso in ambito di congedo parentale e gli eventuali limiti della soggezione al datore di lavoro nel vincolo di subordinazione, pacifico ed incontestabile che, nei limiti del rispetto della legge e dei contratti, le scelte datoriali in ambito di organizzazione aziendale e quindi dei tempi di lavoro sono insindacabili.

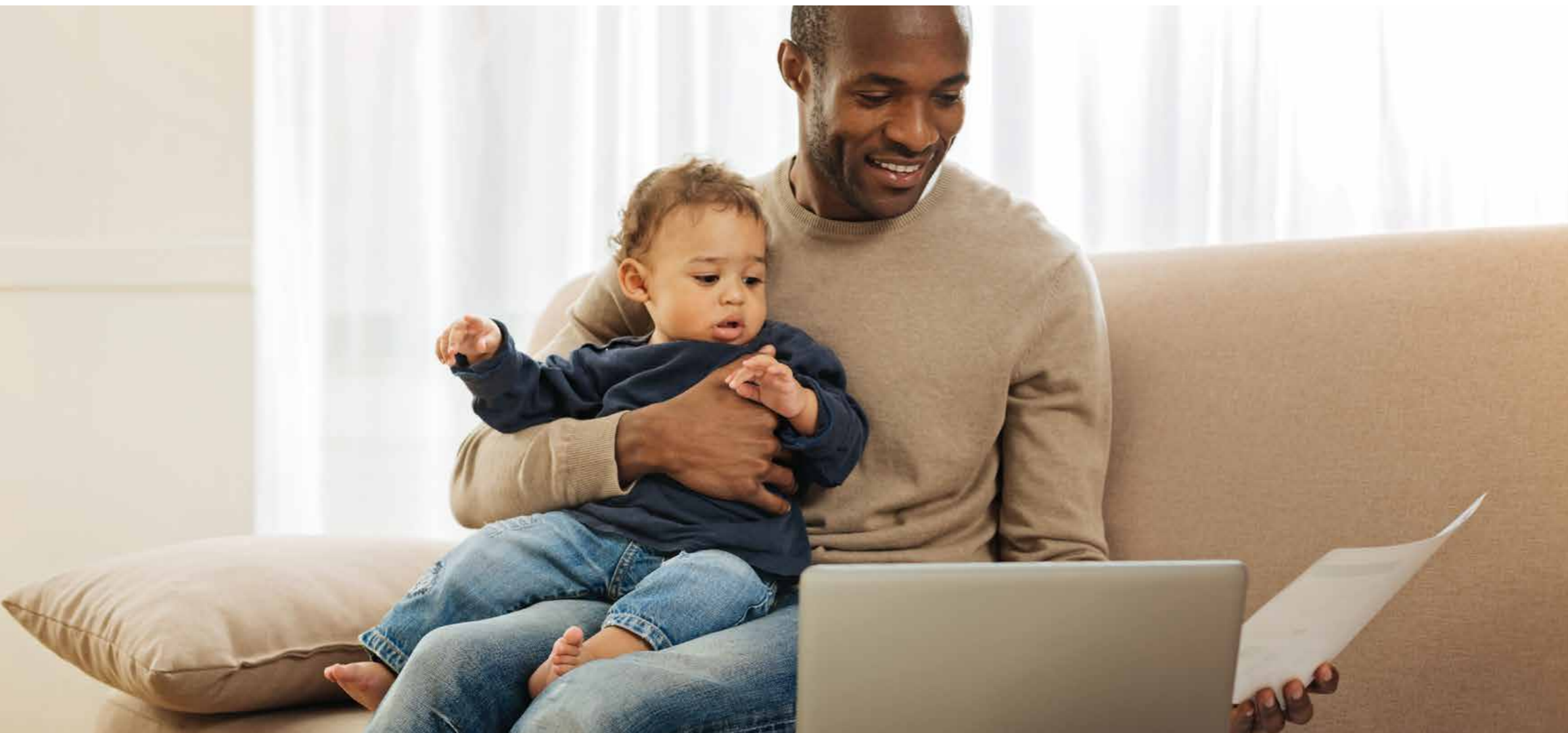
L'analisi della fattispecie potrà restituire una soluzione

che rappresenta un bilanciamento fra l'interesse del lavoratore e le ragioni organizzative aziendali, di modo che si possa avere una idea di politiche di conciliazione dei tempi della famiglia con il lavoro non a senso unico, visto che alla legittima assenza del lavoratore il datore di lavoro dovrà rispondere con una riprogrammazione dei turni di lavoro.

Il costante orientamento giurisprudenziale eleva il congedo parentale quale diritto potestativo del lavoratore non subordinato ad alcuna approvazione da parte del datore di lavoro, ma d'altra parte non può essere trascurato il fatto che la tutela delle scelte organizzative dell'imprenditore possa anche passare dall'obbligo di rispettare il termine di preavviso e se il rispetto del preavviso è l'unica condizione per garantire il diritto alla fruizione del periodo di congedo parentale.

I riferimenti normativi

Il diritto alla conciliazione fra vita e lavoro è presidiato dal decreto legislativo n. 151 del 2001, il "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", il quale è



il compendio delle disposizioni introdotte per migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Per quanto riguarda il tema oggetto di questo intervento, si è interessati alle parti di norma che descrivono il diritto/obbligo di astenersi dal lavoro.

Le ipotesi vengono descritte nei capi dal III al V del testo unico e riguardano l'astensione obbligatoria con congedo di maternità (capo III, che comprende gli articoli da 16 a 27) e paternità (capo IV, che comprende gli articoli da 27-bis a 31-bis, entrambi di recente introduzione con il decreto legislativo n. 105 del 2022), ambedue connessi al periodo precedente e successivo alla nascita dei figli o alla

data del loro ingresso nel nucleo familiare in caso di adozione o affido e per questo contenenti disposizioni relative all'astensione obbligatoria dal lavoro.

Recentissima è, come già accennato, l'introduzione dell'articolo 27-bis che ha introdotto l'obbligo di astensione dal lavoro per il padre, che ne può usufruire anche simultaneamente alla madre, fino a 10 giorni, aumentando il limite prescritto dalla precedente normativa.

Il congedo obbligatorio retribuito per i padri lavoratori dipendenti (congedo di paternità) era stato istituito dalla legge Fornero del 2012, per un solo giorno e poi portato a due giorni dalla legge di stabilità 2015 per il 2016 e 2017. La finalità della norma era contribuire alla promozione di una *“cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”*.

La stessa legge aveva anche istituito il congedo facoltativo, in alternativa a uno dei giorni di congedo materno, su libera scelta dei genitori. Dal 2021 il congedo obbligatorio è passato a 10 giorni retribuiti. Con la legge di stabilità 2022 (la numero 234 del 2021) la norma è passata a regime quindi non ha più scadenza.

Nel capo V (che comprende gli articoli da 32 a 38) sono prescritte le norme sul congedo parentale.

Congedo per maternità e paternità e congedo parentale si distinguono innanzitutto per il fatto che il primo è obbligatorio, in quanto connesso alle esigenze del parto dei figli naturali o all'ingresso in famiglia dei figli adottati o dei minori in affido.

Il congedo parentale invece si traduce in periodo di astensione facoltativo dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali.

Vi è un'altra rilevante differenza che distingue da una parte il congedo per maternità e dall'altra il congedo per paternità ed il congedo parentale, poiché alla fruizione del primo si accede al momento della presentazione della documentazione sanitaria e dell'adempimento degli oneri burocratici presso i patronati e quindi, praticamente, in tempo reale, mentre negli altri due casi la fruizione è subordinata all'onere di comunicare il periodo di cui si intende fruire con un preavviso minimo al datore di lavoro (così gli articoli 27-bis, comma 6 e 32, comma 3 del testo unico).

Riguardo a tutti e tre i tipi di congedo, la tecnica di redazione della legge è tale da rendere evidente che è esclusa la subordinazione all'assenso del datore di lavoro o degli enti previdenziali. Le norme in questione, in particolare quello riguardante il congedo per maternità, prescrivono la sola condizione della presentazione della documentazione sanitaria e degli adempimenti presso i patronati, mentre nel caso del congedo di paternità e dei congedi parentali le norme prevedono il solo onere di comunicare al datore di lavoro i giorni di congedo con un preavviso minimo, senza che siano prescritte ulteriori condizioni, se non gli adempimenti presso i patronati.

Il passaggio delle norme sul preavviso previsto dagli articoli 27-bis e 32 del testo unico introduce un raccordo diretto con le disposizioni dei contratti collettivi viste le previsioni del termine di preavviso minimo, rispettivamente *“fatte salve le condizioni di miglior favore dei contratti collettivi”* o *“secondo le modalità e i criteri definiti*

dai contratti collettivi”.

La possibile soluzione

Per descrivere le possibili soluzioni si prende spunto da una sentenza del Tribunale di Firenze che fa emergere la necessità di equilibrio fra il diritto al congedo parentale ed il diritto dell'azienda alla corretta programmazione delle proprie attività in caso di assenza dei propri addetti.

L'articolo 32, comma 3 del TU della paternità e maternità prevede che *“il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo”*. Dal tenore letterale della norma in questione, risulta evidente che il congedo parentale sia un diritto potestativo del lavoratore sottoposto ad un unico limite costituito dall'obbligo in capo al lavoratore di comunicare al datore di lavoro il calendario delle proprie legittime assenze entro un termine non inferiore a 5 giorni.

La norma ha quindi creato un sistema di contrappesi volto a bilanciare l'interesse del lavoratore con l'interesse della società, cosicché il diritto del lavoratore non è subordinato ad una “accettazione” da parte del datore di lavoro, ma non vengono nemmeno mortificate le ragioni organizzative aziendali; si pone quindi l'obbligo del preavviso in capo al lavoratore, a meno che, ovviamente, non vi siano ragioni di oggettiva impossibilità (neanche dedotte nel caso di specie). Ragioni evidentemente sussistenti nel caso di congedo da fruirsi subito dopo la nascita del figlio, ciò che si rileva in replica alle deduzioni di parte ricorrente circa il fatto che l'osservanza del termine non sarebbe vincolante.

Tuttavia, come si desume dal principio sopra enunciato, il diritto del lavoratore al congedo parentale non è subordinato all'assenso del datore di lavoro, al quale quindi è vietato opporre diniego anche in caso di mancato o parziale preavviso.

Il datore di lavoro ha invece pieno titolo per opporre la decorrenza del periodo di congedo in misura conforme e quindi può accettare che il lavoratore inizi ad assentarsi dal lavoro solo in



corrispondenza all'esaurimento dei giorni di preavviso minimo; può quindi disporre un rinvio dell'inizio del periodo di congedo in corrispondenza del predetto termine di preavviso.

Poiché tale rinvio è disposto, o consigliato, in maniera del tutto conforme alle previsioni di legge, il lavoratore è tenuto ad astenersi dal lavoro in conformità di tali termini, conseguendo che il lavoratore che si assenterà prima della scadenza del termine minimo di preavviso potrà essere considerato assente ingiustificato e potrà subire le conseguenti sanzioni disciplinari, fino al licenziamento per giusta causa qualora l'assenza non giustificata si sia protratta oltre il termine massimo previsto dai contratti collettivi ed oltre i quali il datore di lavoro può comminare la massima sanzione espulsiva.

Non deve essere trascurato che, come invocato nella sentenza del Tribunale di Firenze, sezione



In pratica

lavoro n. 562 del 14 giugno 2016, secondo “*un orientamento giurisprudenziale, il mancato rispetto del termine previsto ex art. 32 D.Lgs. n. 151 del 2001 non potrebbe consentire all’azienda la negazione della fruizione del congedo, essendo quest’ultimo un diritto potestativo del lavoratore non subordinato ad alcuna approvazione da parte del datore di lavoro. L’assenza dal lavoro, perciò, non potrebbe dirsi ingiustificata poiché sempre finalizzata all’esigenza di accudire la prole, e quindi semmai poteva essere sanzionata la mera mancanza del preavviso - che però non sarebbe stata contestata dal datore di lavoro se non nella sola lettera di licenziamento - fatto che comunque rientrerebbe, al massimo, nelle ipotesi punibili con sanzione conservativa.*”

Tuttavia, trattandosi pur sempre di una inosservanza di una norma di legge, il lavoratore che non rispetta il termine non può essere scusato qualora gli fosse concesso, con un rinvio, di rispettare il termine di preavviso.

La sentenza in commento ha infatti riguardato il caso di un licenziamento intimato per giusta causa al lavoratore rimasto assente in spregio del termine di preavviso, nonostante il datore di lavoro non avesse negato il congedo, ma si fosse limitato a rinviare la data di decorrenza del congedo al fine di recuperare i giorni di mancato preavviso. Il Tribunale, tenuto conto del fatto che il rinvio della decorrenza del periodo di fruizione del congedo, debitamente comunicata dal datore di lavoro, fosse compatibile alla prescrizione della norma in termini di preavviso minimo, ha considerato l’indifferenza del datore di lavoro come violazione dell’obbligo di buona fede e correttezza ed ha accertato che l’assenza, nonostante il suo fine di cura familiare, fosse da considerare priva di giustificazione e meritevole della sanzione espulsiva.

Scarica il modello editabile



Congedi parentali genitoriali

Le ultime modifiche nella legge di bilancio per il 2023

di Roberto Santoro

Premessa

Tra le novità introdotte dalla legge di bilancio per il 2023 rientra anche la modifica dei congedi parentali, che interessa la conciliazione vita-lavoro perché, a breve tempo dalla sua entrata in vigore, interviene sulle tutele previste dal decreto legislativo n. 105/2022, attuativo della direttiva (UE) 2019/1158 in tema di work-life balance ed entrato in vigore il 13 agosto 2022¹.

Il comma 359 dell'articolo 1 della legge n. 197/2022 (pubblicata in G.U. n. 303 del 29 dicembre 2022 – supplemento ordinario n. 43) apporta modifiche a disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità per quanto concerne il congedo parentale genitoriale.

La norma dispone che: *“Al primo periodo del comma 1 dell'articolo 34 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono aggiunte, infine, le seguenti parole: elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione²”*.

La norma base, modificata in virtù dell'aggiunta, pertanto, così dispone: *“Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo*

anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione”.

La novità legislativa, in pratica, riconosce un ulteriore mese di congedo parentale economicamente coperto con un'indennità Inps pari all'80%, commisurata alla retribuzione media globale giornaliera e che si aggiunge alla tutela legislativa già riconosciuta prima della legge n. 197/2022, in seguito sintetizzata a grandi linee.

La nuova disposizione di cui al primo periodo del citato articolo 34 si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità - ed anche nei casi di adozione e affidamento - successivamente al 31 dicembre 2022.

Tale normativa, per favorire la condivisione delle responsabilità familiari, la parità di genere e il sostegno economico alle famiglie, aveva già modificato e ampliato le misure a favore della genitorialità, compresi i congedi parentali per i genitori che devono prendersi cura dei propri figli nei primi anni di vita.

Prima di procedere ad un'analisi della ratio

¹ Per i periodi antecedenti, si applicano le precedenti disposizioni di legge. Poiché il congedo parentale è frazionabile, ogni periodo di congedo che si trova a cavallo tra prima e dopo il 13 agosto, ricade nella disciplina delle rispettive disposizioni normative. Lo stesso criterio dovrebbe ritenersi da seguire per l'ultima modifica entrata in vigore l'1 gennaio 2023. Per leggere alcuni esempi sui permessi erogati a ridosso tra l'attuale e la precedente norma, si rinvia al paragrafo 3.1.2 della circolare Inps n. 122 del 27 ottobre 2022, emanata prima dell'ultima modifica legislativa e qui in parte riassunta

² Sulla novità legislativa, con la circolare numero 4 del 16 gennaio 2023, l'Inps fornisce i primi chiarimenti sulla platea di lavoratrici e lavoratori interessati, riservandosi di fornire in seguito ulteriori istruzioni con un nuovo e specifico documento sull'argomento.



dell'istituto dei congedi genitoriali in base alla giurisprudenza di legittimità sulla tematica dei congedi parentali (risalente nel tempo perché l'articolo 34 del T.U. n. 151/2001, emanato in attuazione della delega contenuta nella legge n. 53/2000, racchiude gli articoli 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5, della legge n. 1204/1971, nel tempo più volte modificata e poi abrogata con il testo unico del 2001) sembra opportuno riepilogare il quadro normativo esistente, così come derivante in seguito alle recenti ed ultime modifiche legislative. Si precisa che nel riepilogo sono contenuti solo richiami giurisprudenziali (reperibili tra le massime ufficiali del C.E.D. della Cassazione) ancora attuali e/o che hanno determinato l'intervento del legislatore nel corso degli anni dall'introduzione dei congedi.

Nozione

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativo concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita. Si tratta di una scelta rimessa ai genitori – e perciò denominato congedo facoltativo – a differenza del congedo di maternità o di paternità per la nascita (o adozione o affidamento) del figlio, che è obbligatorio, seppure estendibile poi in via facoltativa ed indennizzato nella misura dall'80% al 100% della retribuzione, indennità a carico dell'Inps, pur se di norma anticipata in busta paga dal datore di lavoro, salvo poi essere dallo stesso recuperata sui contributi da versare all'Istituto con modello F24.

Il congedo parentale facoltativo spetta sia alla madre che al padre, da ripartire tra i due. La copertura da parte dell'Inps per otto mesi è pari al 30% della retribuzione e, per l'ultimo

decreto legislativo n. 151/2001, non può essere fruito prima dell'ingresso del minore nel territorio nazionale dello Stato italiano.

In sede di merito la Corte territoriale aveva ritenuto che - al contrario di quanto stabilito dal primo giudice - l'articolo 36 del decreto legislativo n. 151/2001 non vincolerebbe il diritto al congedo parentale all'ingresso del minore in Italia, ma farebbe riferimento testuale all'ingresso del minore in famiglia, nella fattispecie verificatosi con affidamento alla famiglia adottiva il 20 dicembre 2010 in Polonia, con permanenza del minore ininterrotta da tale data presso la famiglia adottante.

Una diversa interpretazione si esporrebbe, ad avviso della Corte di appello, a rilievi di incostituzionalità per contrasto con l'articolo 3 Cost., giacché per l'ipotesi di adozione nazionale non vi è dubbio che il congedo parentale possa

essere fruito sin dall'ingresso in famiglia del minore.

Sulla decorrenza della prestazione, in ipotesi di adozione internazionale in una fattispecie concreta di domanda di un padre tesa ad ottenere il congedo parentale per astensione facoltativa per il periodo 27 dicembre 2010 - 20 febbraio 2011 relativa all'adozione, unitamente alla moglie, di un minore cittadino polacco di cui il Tribunale rionale di Wolsztyn aveva disposto l'inserimento in famiglia dal 20 dicembre 2010 e l'adozione con decreto del 12 gennaio 2011, mentre la presidenza del Consiglio dei ministri aveva autorizzato l'ingresso e la residenza permanente in Italia con decreto del 2 febbraio 2011, in sede di legittimità³, riformando la sentenza di merito oggetto di ricorso, si è ritenuto che, il congedo parentale da parte del padre adottivo di minore straniero, ai sensi dell'articolo 36 del

³ Cass. n. 14678 del 29/05/2019.

essere fruito sin dall'ingresso in famiglia del minore.

La S.C., sulla base di attenta valutazione della normativa sulle adozioni internazionali, esclude una possibile incostituzionalità della sua interpretazione per disparità di trattamento, ritenendo che la difformità di fruizione del congedo parentale da parte del padre nell'ipotesi di adozione nazionale ed internazionale è più apparente che reale. Infatti, in caso di adozione internazionale è al momento dell'ingresso in territorio nazionale che può dirsi definitivamente realizzato, anche per legge, l'effettivo e stabile inserimento del minore nella famiglia che lo ha adottato, poiché solo dopo tale evento avviene il definitivo ingresso del minore in famiglia, cui lo stesso articolo 36 ricollega la decorrenza del periodo temporale per la fruizione del congedo.

Computo dell'assenza

L'assenza per usufruire dei congedi facoltativi dei genitori, deve ritenersi periodo effettivo di lavoro ai fini di istituti connessi all'anzianità di servizio, come ritenuto dalla S.C.⁴ per istituto affine e con la stessa ratio (astensione facoltativa per maternità) ai fini del riconoscimento del premio di fedeltà ai dipendenti di istituto bancario (Unicredit) in virtù di previsione del contratto aziendale. All'epoca dei fatti decisi con la richiamata sentenza vigeva il testo dell'articolo 34 del decreto legislativo n. 151/2001, che prevedeva che *“i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza*

⁴ Cass. n. 26663 del 22/10/2018.

⁵ La norma è stata modificata dal D.P.R. 20 aprile 2022, n. 57 che ha disposto (con l'art. 26, comma 1) che *“In deroga a quanto previsto dall'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, i periodi di congedo parentale previsto dall'articolo 32 del medesimo decreto legislativo sono computati nell'anzianità di servizio, compresi gli effetti relativi alla maturazione del congedo ordinario e alla tredicesima mensilità”*. La stessa fonte normativa ha inoltre disposto (con l'art. 57, comma 1) che *“In deroga a quanto previsto dall'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, i periodi di congedo parentale previsto dall'articolo 32 del medesimo decreto legislativo sono computati nell'anzianità di servizio, compresi gli effetti relativi alla maturazione della licenza ordinaria e alla tredicesima mensilità”*.

⁶ Pubblicata in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, anno 1994, fasc. 02 parte 02, pag. 0496, con nota di commento di Fabio Petracchi *“Assenza per maternità e carriera per anzianità”* e in Rivista di diritto del lavoro,

anno 1994, fasc. 02 parte 02, pag. 0384, con nota di commento di Gian Luca Pinto *“Sulla computabilità del periodo di astensione facoltativa ex art. 7, legge n. 1204/1971 nell'anzianità di servizio ai fini della progressione di carriera”*.

⁷ Pubblicata, con nota di commento di Claudia Ogriserg *“Assenza facoltativa per maternità e anzianità di servizio utile nella progressione automatica di carriera”*, in Massimario di giurisprudenza del lavoro, anno 2000, fasc. 10 parte 00 sez. 00, pag. 1047.

⁸ Nel caso in cui il rapporto di lavoro in atto cessi all'inizio o durante il periodo di fruizione del congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dal momento in cui è cessato il rapporto di lavoro.

⁹ Come chiarito dalla circolare Inl n. 9550 del 6 settembre 2022 in cui si legge che le disposizioni in materia di congedi, permessi e altri istituti oggetto del decreto, *“salvo che non sia diversamente specificato, sono direttamente applicabili anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni”* (articolo 1, comma 2.d.lgs. 105722) in un'ottica di piena equiparazione dei diritti alla genitorialità e all'assistenza.

¹⁰ Cons. di Stato, sez. VI, 25 maggio 2010 n. 3278; Cons. di Stato, sez. III, 26 ottobre 2011 n. 5730.

in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva^{5”}.

La S.C. - in base a richiami normativi, anche di fonte comunitaria - perviene a tale interpretazione delle clausole contrattuali, non solo perché la stessa è rispettosa dei canoni ermeneutici di cui agli articoli 1362 e 1369 c.c., ma anche perché l'unica compatibile con il principio di non discriminazione e, come tale, atta ad evitare la nullità delle clausole dell'accordo aziendale, secondo il disposto dell'articolo 1367 c.c..

Sempre espressamente in tema di computo del periodo di astensione facoltativa per maternità come periodo di lavoro effettivo, si possono leggere e richiamare, come utili precedenti, anche per l'interpretazione delle norme sui congedi genitoriali, le cassazioni n. 4022 del 3 aprile 1993⁶ e n. 7929 del 9 giugno 2000⁷.

Beneficiari

Anche se non in modo uguale per tutti, il congedo parentale spetta a tutti i lavoratori in costanza di rapporto di lavoro⁸ che siano genitori naturali e o genitori adottivi o affidatari (e che non siano interessati da sospensioni di qualsiasi natura). Si tratta, in particolare: dei lavoratori lavoratrici dipendenti del settore privato e del settore pubblico⁹, dei lavoratori o lavoratrici iscritte alla gestione separata, dei lavoratori o le lavoratrici autonome.

Si precisa che, in passato, la giurisprudenza amministrativa¹⁰ nei rapporti di pubblico impiego non privatizzato, ha ritenuto che la fruibilità del congedo



parentale non debba andare a ledere interessi e/o diritti della collettività che gli organismi pubblici tendono a soddisfare. È il caso, ad esempio, dei dipendenti delle forze dell'ordine.

Successivamente il Consiglio di Stato¹¹ affermò la possibilità che gli appartenenti alle forze di Polizia potessero richiedere il congedo, ma a condizione che la concessione non pregiudicasse l'interesse pubblico della sicurezza. Con questa nuova interpretazione dell'istituto, il Consiglio di Stato aveva sottoposto l'utilizzo del congedo alla condizione che questo non si ripercuotesse negativamente sull'organizzazione dell'arma al quale il lavoratore apparteneva e, quindi, non venisse messa in pericolo la sicurezza della collettività.

Il bilanciamento degli interessi nell'ambito del pubblico impiego non privatizzato è stato ribadito da sentenza del Consiglio di Stato, la n. 4993 del 30 ottobre 2017. In detta pronuncia viene negata la spettanza dei congedi parentali al padre appartenente alle forze dell'ordine poiché la madre svolgeva l'attività di casalinga. In netto contra-

sto con l'orientamento della Suprema Corte (si veda, tra le tante, Cass. Civ., sez. III, sentenza 3 marzo 2000, n. 4657), che ha riconosciuto l'importanza e le difficoltà del lavoro domestico, il Consiglio di Stato ha stabilito che la casalinga può gestire autonomamente il proprio lavoro e, quindi, non è necessario che il padre, dipendente delle forze armate, debba assentarsi dal proprio. Il Consiglio di Stato, quindi, paragona la casalinga ad una libera professionista, ma ritiene non applicabile nel pubblico impiego non privatizzato la lettera c) dell'articolo 40 del decreto legislativo n. 151/2001 che prevede che il padre possa usufruire dei periodi di riposo anche quando la madre non sia una dipendente.

Sempre per la ratio dell'istituto dei congedi parentali e per la sua analogia con il congedo facoltativo di maternità, in passato (indirizzando il futuro legislatore) si è ritenuto che, in tema di congedi parentali, le disposizioni di cui all'articolo 11 del Ccnl 15 marzo 2001 del personale del comparto scuola, a differenza delle pregresse norme del contratto collettivo 4 agosto 1995, che

¹¹ Con la sentenza emessa dalla sez. VI il 23 maggio 2016.

limitavano la fruizione di tali congedi alle lavoratrici a tempo indeterminato, hanno portata generale e si applicano anche ai dipendenti a tempo determinato, in quanto fatte salve quali condizioni di maggior favore dall'articolo 2 del decreto legislativo n. 151/2001, recante disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità¹².

Il congedo parentale previsto dall'articolo 32 del decreto legislativo n. 151/2001 spetta anche alle lavoratrici agricole con contratto a tempo determinato, tenendo presente che il requisito dell'iscrizione negli elenchi nominativi di cui all'articolo 7, n. 5, del decreto legge n. 83/1970, per almeno cinquantuno giornate nell'anno precedente, richiesto dall'articolo 63, comma 2, dello stesso decreto, deve intendersi realizzato, in virtù di un'interpretazione delle predette disposizioni tendente alla piena attuazione della tutela della maternità garantita dall'articolo 31 Cost., anche nell'ipotesi in cui la lavoratrice, nel predetto anno, non abbia prestato attività lavorativa, ma abbia fruito di congedo di

¹² Cass. n. 15214 del 21/07/2015 e, in precedenza, Cass. n. 17234 del 22/07/2010.

¹³ Cass. n. 24634 del 23/11/2009 e Cass. n. 24774 del 25/11/2009.

maternità per astensione obbligatoria dal lavoro¹³.

Il congedo parentale, tuttavia, non spetta ai genitori disoccupati o sospesi, ai genitori lavoratori domestici, ai genitori lavoratori a domicilio.

Entità

L'indennità è pari al 30% per otto mesi e all'80% per un mese della retribuzione media giornaliera del genitore lavoratore interessato. La retribuzione media (Rmg) va calcolata con riferimento alla retribuzione percepita nel periodo di paga (quadrisettimanale o mensile) scaduto ed immediatamente precedente quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.

Se il lavoratore non può far valere un mese di lavoro, si considera la retribuzione spettante per il periodo di lavoro prestato. In assenza di giornate retribuite, si considera il periodo più recente in cui esiste retribuzione.

Una volta individuato il valore mensile di riferimento, lo stesso deve essere diviso per 30 nel caso degli impiegati e 26 per gli operai retribuiti in misura fissa mensile e diviso per il numero delle giornate lavorate o comunque retribuite nel periodo preso a riferimento per la retribuzione.

L'indennità comprensiva del rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e degli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati.

Il risultato della divisione rappresenta la retribuzione media globale giornaliera da moltiplicarsi per le giornate indennizzabili.

Sono indennizzabili dall'Inps tutte le giornate comprese nel periodo di assenza, eccezion fatta per le festività e le domeniche (per gli operai) e le sole festività cadenti di domenica (per gli

impiegati).

In proposito è stato ritenuto che in tema di congedo parentale frazionato, l'articolo 32, comma 1, del decreto legislativo n. 151 del 2001 stabilisce che la fruizione del beneficio - che risponde ad un diritto potestativo del lavoratore o della lavoratrice - si interrompe allorché l'interessato rientri al lavoro, e ricomincia a decorrere dal momento in cui il medesimo riprende il periodo di astensione. Ne consegue che, ai fini della determinazione del periodo di congedo parentale, si tiene conto dei giorni festivi solo nel caso in cui gli stessi rientrino interamente e senza soluzione di continuità nel periodo di fruizione e non anche nel caso in cui l'interessato rientri al lavoro nel giorno precedente a quello festivo e riprenda a godere del periodo di astensione da quello immediatamente successivo, senza che rilevi che - per effetto della libera decisione del lavoratore o della lavoratrice - possa esservi un trattamento differente (e peggiorativo), con fruizione effettiva di un minor numero di giorni di congedo parentale, a causa della decisione di rientrare al lavoro in un giorno non seguito da una festività. Si deve ritenere che tale soluzione sia conforme ai principi di cui agli articoli 30 e 31 Cost., che, nel dettare norme a tutela della famiglia e fissare il diritto-dovere dei genitori di mantenere, istruire ed educare la prole, impongono una applicazione non restrittiva dell'istituto¹⁴.

La somma in questione, evidenziata in busta paga, è esente dal punto di vista contributivo ma soggetta a trattenute fiscali.

Periodo di fruizione

I genitori lavoratori possono fruire del congedo parentale sino ai dodici anni del figlio per tutti i lavoratori, esclusi i lavoratori autonomi per i quali è frui-

bile entro l'anno.

Il limite di età dei dodici anni, per quanto previsto nel decreto conciliazione vita-lavoro, coincide ora anche con il limite di età entro cui è riconosciuta la retribuzione per il periodo indennizzato (prima era sei anni, otto per i genitori con basse retribuzioni).

I dodici anni si contano anche dall'ingresso in famiglia del bambino in caso di adozione o affidamento.

Il congedo parentale può essere fruito a ore o a giorni, non solo a mesi. Quindi il lavoratore può astenersi dal lavoro per alcune ore, per alcuni giorni o per interi mesi. Il congedo ad ore è ammesso in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile o quadri-settimanale immediatamente precedente quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza.

Se, ad esempio, l'orario medio giornaliero è di otto ore, il congedo parentale può essere fruito per quattro ore.

La durata precisa, tuttavia, varia a seconda che i genitori ne fruiscano separatamente o congiuntamente e, in alcuni casi, a seconda della composizione familiare e della tipologia di lavoratore. Inoltre non bisogna confondere la durata indennizzata dall'Inps con la durata massima di congedo che può essere concessa.

Le disposizioni sulla spettanza dei congedi genitoriali possono così riassumersi¹⁵.

Per i genitori entrambi dipendenti che si astengono congiuntamente (consentendo in tal modo una compresenza all'interno del nucleo familiare che può essere utile nei primi mesi di vita del bambino) il periodo massimo è: 10 mesi, elevabili a 11 nel caso in cui il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o



frazionato non inferiore a 3 mesi (sempre entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia). I mesi di congedo indennizzato, cioè pagati dall'Inps sono 9 da fruire sempre entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia. Nel caso di genitori con reddito sotto soglia (inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione Ago), i mesi di congedo indennizzato sono 10 mesi (elevabili a 11).

Per la sola madre: 6 mesi, con 3 mesi di congedo indennizzato non trasferibili all'altro genitore; per il solo padre: 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi), con 3 mesi indennizzati non trasferibili all'altro genitore.

I nove mesi totali di congedo indennizzato, si precisa, sono composti dai 3 mesi indennizzati non trasferibili in favore della madre e del padre, e di ulteriori 3 mesi utilizzabili da uno dei due. In altre parole, in aggiunta ai 6 mesi intrasferibili riconosciuti ad entrambi i genitori (3 e 3) il legislatore riconosce ulteriori 3 mesi di copertura Inps di congedo indennizzato, da fruire alternativamente, per un totale di 9 mesi.

Nel caso di genitore solo, per la prima volta, il decreto legislativo n. 105/2022, finalizzato alla conciliazione vita-lavoro, tutela anche i nuclei familiari monogenitoriali e il caso del "genitore solo". Il diritto sussiste nei seguenti casi: in caso di morte o grave infermità dell'altro genitore, nel caso di abbandono o mancato riconoscimento del minore da parte dell'altro genitore, in tutti i casi di affidamento esclusivo del minore a un solo genitore, compreso l'affidamento esclusivo disposto ai sensi dell'articolo 333 quater del codice civile.

In caso di affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore, a quest'ultimo spetta anche la fruizione del congedo indennizzato. Il valore è lo stesso riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato. Il provvedimento di affidamento va trasmesso all'Inps dal pubblico ministero. Al genitore solo si riconoscono 11 mesi di congedo parentale.

Di questi 11 mesi: 9 mesi sono indennizzabili al 30% e uno all'80% della retribuzione; i restanti

2 mesi non sono indennizzabili, con esclusione del caso in cui il "genitore solo" abbia un reddito inferiore alla soglia prevista nell'articolo 34, comma 3, del T.U. n. 151/2001 (reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione).

Modalità di richiesta

Tanto per i periodi indennizzati dall'Inps quanto per quelli economicamente scoperti, il dipendente è tenuto a:

- comunicare al datore l'inizio e la fine del periodo di congedo, secondo le modalità e i criteri definiti dai singoli contratti collettivi, con un preavviso comunque non inferiore a cinque giorni;
- presentare apposita domanda telematica all'Inps, prima dell'inizio del congedo (nei casi in cui il congedo è richiesto per un periodo frazionato, la domanda deve essere ripetuta ogni volta).

Al contrario, nelle ipotesi di fruizione oraria dell'assenza la richiesta deve essere trasmessa:

- al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a due giorni;
- all'Inps prima dell'inizio del congedo, se non addirittura il giorno stesso.

Il congedo parentale per gli iscritti alla gestione separata

Il decreto n. 105/2022 ha allungato anche l'arco temporale entro cui può essere fruito il congedo parentale dai lavoratori e dalle lavoratrici iscritti alla gestione separata. L'età massima del figlio entro cui si può ricorrere alla misura passa da 3 a 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento preadottivo.

Come spiegato nella circolare n. 71 del 2020 e nella circolare n. 122 del 27 ottobre 2022, il congedo, per quanto riguarda questa categoria di lavoratori, spetta se: risulta effettivamente accreditata almeno una mensilità di contribuzione con aliquota piena nei 12 mesi precedenti l'inizio di ogni periodo indennizzabile di congedo parentale richiesto; qualora il congedo sia fruito nel 1° anno di vita (o dall'ingresso in famiglia) del minore e non si riscontri la sussistenza del requisito contributivo citato, l'inden-

¹⁴ Cass. nr. 15633 del 22/07/2020 e Cass. nr. 6856 del 07/05/2012.

¹⁵ Si rinvia in proposito, per dettagli, al paragrafo tre della circolare INPS nr.122 del 27 ottobre 2022.

nità può, comunque, essere riconosciuta se il richiedente aveva titolo all'indennità di maternità o paternità, a prescindere dall'effettiva fruizione della stessa.

Altra differenza rispetto ai lavoratori subordinati, come già accennato, deriva dalla previsione che per i lavoratori o le lavoratrici iscritte alla gestione separata il congedo non è fruibile in modalità oraria, non spettano periodi di congedo non indennizzati e non è prevista la tutela del "genitore solo".

A ciascun genitore lavoratore iscritto alla gestione separata spetta il diritto a 3 mesi di congedo parentale indennizzato, non trasferibili all'altro genitore. Sono riconosciuti, inoltre, a entrambi i genitori ulteriori 3 mesi indennizzati, fruibili in alternativa tra loro, per un periodo complessivo di coppia di massimo 9 mesi.

In pratica:

- per la madre: 3 + 3 mesi da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (al padre spettano altri 3 mesi entro i 12 anni);
- per il padre: 3 + 3 mesi da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (alla madre spettano altri 3 mesi entro i 12 anni);
- per entrambi i genitori: 9 mesi da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

Congedo parentale per i lavoratori autonomi

Il decreto legislativo n. 105/2022 riconosce per la prima volta anche ai padri lavoratori autonomi il diritto al congedo parentale. Tuttavia, il congedo parentale spetta a condizione che i lavoratori e le lavoratrici autonome abbiano effettuato il versamento dei contributi relativi al mese precedente quello in cui ha inizio il congedo (o una frazione di esso) e che vi sia l'effettiva astensione dall'attività lavorativa. Le condizioni restano le stesse anche in caso di parto plurimo.

Ai genitori lavoratori autonomi il con-

gedo parentale spetta per un massimo di tre mesi ciascuno per ogni figlio, da fruire entro il primo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia, in caso di adozione o affidamento. La possibilità di fruizione del congedo parentale decorre: per la madre, dalla fine del periodo indennizzabile di maternità; nel caso del padre, dalla nascita o dall'ingresso in famiglia del minore.

L'indennità corrisposta è pari al 30% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge a seconda della categoria di appartenenza.

Limiti del congedo parentale

Nel caso di genitori appartenenti a categorie lavorative differenti la circolare Inps n. 122 del 27 ottobre 2022 (cui si rinvia per non appesantire la presente nota, meramente esplicativa per esaminare la giurisprudenza formatasi in argomento) indica anche dei limiti di fruizione del congedo parentale per tra loro, ipotizzando tutte le diverse combinazioni che possono verificarsi e ipotizzabili:

- madre lavoratrice dipendente e padre iscritto alla gestione separata;
- padre lavoratore dipendente e madre iscritta alla gestione separata;
- madre lavoratrice dipendente e padre lavoratore autonomo;
- padre lavoratore dipendente e madre lavoratrice autonoma;
- madre iscritta alla gestione separata e padre lavoratore autonomo;
- padre lavoratore autonomo iscritto alla gestione separata e madre lavoratrice autonoma.

Congedi e rapporti di lavoro part-time

Come precisato dall'Inps nella sua circolare, in caso di lavoratrice con due rapporti di lavoro dipendente part-time, qualora sia disposta l'interdizione prorogata su uno solo degli stessi, la lavoratrice madre può, comunque, fruire di



congedo parentale sull'altro rapporto di lavoro anche negli stessi giorni.

Il lavoratore che sia contemporaneamente titolare di due rapporti di lavoro dipendente part-time di tipo orizzontale può astenersi a titolo di congedo parentale da uno dei rapporti di lavoro proseguendo l'attività lavorativa sull'altro rapporto in essere. In tale caso, ai fini del computo dei mesi di congedo parentale, l'assenza, benché limitata a uno dei rapporti di lavoro, si considera per l'intera giornata.

La ratio dell'istituto. Casistica giurisprudenziale

Esposto (in sintesi) lo stato attuale della normativa sui congedi parentali genitoriali, può essere opportuno evidenziare la ratio dell'istituto, come emergente dalla giurisprudenza di legittimità. Il richiamo è a interessante fattispecie decisa in sede di legittimità con la sentenza n. 509 del 2018.

Un lavoratore con provvedimento disciplinare era stato licenziato per giusta causa di recesso perché, sulla scorta di indagini investigative attuate dalla società datrice, era stato accertato che "per oltre metà del tempo concesso a titolo di permesso parentale", nei dieci giorni di marzo del 2013, fruiti per l'astensione dal lavoro ai sensi dell'articolo 32 del decreto legislativo n. 151/2001, non aveva "svolto alcuna attività a favore del figlio". La società datrice di lavoro, sul presupposto che il comportamento concretizzasse uno sviamento dalla funzione tipica per la quale il congedo parentale era stato concesso, perché diretto a sostenere i bisogni affettivi e relazionali del figlio, aveva ritenuto che quanto posto in essere dal lavoratore suo dipendente, integrasse una condotta capace, anche sotto il profilo dell'elemento intenzionale, un comportamento tale da costituire una giusta causa del recesso.



Con sentenza del 30 luglio 2015, la Corte di Appello territoriale aveva confermato la pronuncia di primo grado che aveva respinto l'opposizione in sede di procedimento ex lege n. 92 del 2012 (c.d. rito Fornero, fonte di numerose questioni solo processuali e recentemente ormai abrogato, evitando una ingiustificata pluralità di riti) avverso l'ordinanza che aveva rigettato l'impugnativa del licenziamento disciplinare del 10 aprile 2013 avanzata dal lavoratore licenziato, ritenendo - conformemente ai giudici di prime cure - fondato l'addebito accertato.

La sentenza (rigettato un primo motivo di ricorso con cui si era contestata la valenza probatoria tanto dell'accertamento investigativo prodotto dalla società datrice di lavoro quanto della prova testimoniale ad esso relativa) per quel che più interessa in questa sede, rigetta il secondo motivo di ricorso.

Con lo stesso si criticava che i giudici del merito avessero "ancorato il giudizio sulla correttezza della fruizione dei

congedi parentali al tempo, per di più sulla base di equazioni puramente matematiche", per avere il padre "trascorso con il figlio minore un lasso temporale pari (o forse inferiore) al 50% dell'orario di lavoro giornaliero (8 ore)". Si eccepiva che "tanto nel d.lgs. n. 151/2001, quanto nella I. n. 53/2000, non vi era traccia della necessità che il congedo fosse gestito garantendo al minore una presenza, ovvero caratterizzata da continuità ed esclusività". Si sottolineava la differenza del caso rispetto alle ipotesi di abuso dei permessi ex lege n. 104/1992, tendendo il congedo parentale al soddisfacimento dei bisogni affettivi e relazionali del figlio, diversamente dalle finalità assistenziali nei confronti di soggetti portatori di handicap, con diversità anche dal punto di vista del trattamento economico, visto che i permessi della legge n. 104 sono retribuiti al lavoratore, mentre i beneficiari del congedo parentale percepivano (all'epoca del ricorso) una indennità pari al 30% della retribuzione solo fino al compimento del terzo anno di età del bambino e, dopo i tre anni (come nel caso del figlio

del lavoratore licenziato), alcunché, salvo il caso di lavoratori con reddito annuo inferiore al triplo della pensione sociale.

La sentenza, preliminarmente, evidenzia che l'articolo 31 della Costituzione¹⁶ garantisce una garanzia costituzionale anche in situazioni indipendenti dall'evento della maternità naturale, riferibili anche alla paternità, sul presupposto che la tutela assolve anche alle esigenze di carattere relazionale ed affettivo che sono collegate allo sviluppo della personalità del bambino e da soddisfarsi anche nel caso dell'affidamento, garantendo una paritetica partecipazione di entrambi i coniugi alla cura ed educazione della prole, senza distinzione o separazione dei ruoli fra uomo e donna¹⁷.

Richiamato il quadro normativo, derivante anche da recepiti orientamenti giurisprudenziali, la sentenza evidenzia che alla stregua della disciplina e precedente giurisprudenza¹⁸, il congedo parentale è configurabile come un diritto potestativo, caratterizzato da un comportamento con cui il titolare (previo onere del preavviso nei confronti del datore di lavoro e dell'ente previdenziale) realizza da solo l'interesse tutelato e a cui fa riscontro, nell'altra parte, una mera soggezione alle conseguenze della dichiarazione di volontà.

Precisa che a tale qualificazione come diritto potestativo (e, perciò, come potere diretto a creare, modificare, estinguere situazioni giuridiche con una manifestazione unilaterale di volontà, senza la partecipazione di colui che deve subirne gli effetti) non sembra ostare il fatto che la legge richieda nel momento genetico della concessione del beneficio il rispetto di taluni oneri formali¹⁹.

Ritiene che, in ogni caso, la configurazione legale di tale diritto potestativo non esclude la verifica delle modalità del suo esercizio nel suo momento funzionale, per mezzo di accertamenti probatori consentiti dall'ordinamento, ai fini della qualificazione del comportamento del lavoratore negli ambiti del rapporto negoziale e del rapporto assistenziale. Tale

verifica trova giustificazione, sul piano sistematico, nella considerazione che anche la titolarità di un diritto potestativo non determina mera discrezionalità e arbitrio nell'esercizio di esso e non esclude la insindacabilità e il controllo degli atti - mediante i quali la prerogativa viene esercitata - da parte del giudice. Quante volte esista un diritto soggettivo si configura necessariamente una corrispondenza oggettiva fra il potere di autonomia conferito al soggetto e l'atto di esercizio di quel potere, come avviene normalmente nell'autonomia pubblica. Anche nell'autonomia privata l'esercizio del diritto soggettivo non si ricollega più alla attuazione di un potere assoluto e senza limiti ma laddove l'autonomia è comunque collegata alla cura di interessi (soprattutto ove si tratti - come nella specie - di interessi familiari tutelati nel contempo nell'ambito del rapporto privato e nell'ambito del rapporto con l'ente pubblico di previdenza) il non esercizio o l'esercizio secondo criteri diversi da quelli richiesti dalla natura della funzione può considerarsi abusivo in ordine a quel potere, pure se riconosciuto dall'ordinamento. Sicché, la sentenza ritiene che la condotta contraria alla buona fede, o comunque lesiva della buona fede altrui, nei confronti del datore di lavoro, che in presenza di un abuso del diritto di congedo si vede privato ingiustamente della prestazione lavorativa del dipendente e sopporta comunque una lesione (la cui gravità va valutata in concreto) dell'affidamento da lui riposto nel medesimo, mentre rileva l'indebita percezione dell'indennità e lo sviamento dell'intervento assistenziale nei confronti dell'ente di previdenza erogatore del trattamento economico. In base al descritto criterio della funzione può verificarsi un abuso del diritto potestativo di congedo parentale, allorché il diritto venga esercitato non per la cura diretta del bambino, bensì per attendere ad altra attività di lavoro, ancorché incidente positivamente sulla organizzazione economica e sociale della famiglia. Il S.C. ritiene che analogo ragionamento può essere sviluppato anche nel caso sottoposto al suo esame, in cui il genitore aveva trascurato la cura del figlio per dedicarsi ad altra attività (anche se non lavorativa) non in diretta relazione con detta cura.

¹⁶ La norma prevede che "La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose. Protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo".

¹⁷ Il richiamo è a Corte cost. n. 1 del 1987 e n. 179 del 1993.

¹⁸ Cass. n. 17984 del 2010 e n. 6586 del 2012.

¹⁹ Su i limiti del potere datoriale di controllo sulla ricorrenza di tali presupposti, si rinvia a Cass. n. 15973 del 2017; v. pure Cass. n. 2803 del 2015, secondo cui l'esercizio del diritto potestativo al permesso può essere sottoposto ad un procedimento necessario alla verifica, anche da parte del soggetto passivo, degli elementi costitutivi.

Giurisprudenza

Ritiene che ciò che conta non è tanto quel che il genitore fa nel tempo da dedicare al figlio, quanto piuttosto quello che, invece, non fa nel tempo che avrebbe dovuto dedicare al minore. Anche per tale congedo, infatti, individua una ratio del tutto analoga a quella delineata dalla Corte costituzionale nelle pronunce che hanno storicamente influenzato le scelte del legislatore nella emanazione della legge delega del 2000 e del successivo testo unico del 2001²⁰. La sentenza, richiamando una precedente sentenza di legittimità²¹, precisa che una siffatta conversione delle ore di lavoro in ore di congedo, se pure non deve essere intesa alla stregua di una rigida sovrapposibilità temporale, non può però ammettere un'accudienza soltanto indiretta, per interposta persona, mediante il solo contributo ad una migliore organizzazione della vita familiare, poiché quest'ultima esigenza può essere assicurata da altri istituti (contrattuali o legali) che solo indirettamente influiscono sulla vita del bambino e che, in ogni caso, mirano al soddisfacimento di necessità diverse da quella tutelata con il congedo parentale, il quale non attiene ad esigenze puramente fisiologiche del minore ma, specificamente, intende appagare i suoi bisogni affettivi e relazionali onde realizzare il pieno sviluppo della sua personalità sin dal momento dell'ingresso nella famiglia.

Ricordato il principio di diritto affermato nella precedente sentenza n. 16207 del 2008, richiama - ritenendoli analoghi - i percorsi argomentativi tracciati dalla stessa Corte nel contiguo (anche se non sovrapponibile) campo della possibilità che costituisca giusta causa di licenziamento l'utilizzo da parte del lavoratore che fruisca di permessi ex lege n. 104 del 1992 per attività diverse dall'assistenza al familiare disabile, violando la finalità

²⁰ Il richiamo è, in particolare, alle sentenze n. 104 del 2003, n. 371 del 2003 e n. 385 del 2005 con le quali i giudici costituzionali hanno ribadito come la tutela della paternità si risolva in misure volte a garantire il rapporto del padre con la prole in modo da soddisfare i bisogni affettivi e relazionali del bambino al fine dell'armonico e sereno sviluppo della sua personalità e del suo inserimento nella famiglia; tutte esigenze che, richiedendo evidentemente la presenza del padre accanto al bambino, sono impedito dallo svolgimento dell'attività lavorativa (i.e. quella rispetto alla quale si chiede il congedo) e impongono pertanto la sospensione di questa, affinché il padre dedichi alla cura del figlio il tempo che avrebbe invece dovuto dedicare al lavoro.

²¹ Cass. n. 16207 del 2008, in seguito richiamata anche nel testo della presente nota.

²² Cass. n. 4984 del 2014; Cass. n. 8784 del 2015; Cass. n. 5574 del 2016; Cass. n. 9749 del 2016.



Giurisprudenza

per la quale il beneficio è concesso²². In coerenza con la ratio del beneficio, conclude che *“l'assenza dal lavoro per la fruizione del permesso deve porsi in relazione diretta con l'esigenza per il cui soddisfacimento il diritto stesso è riconosciuto, ossia l'assistenza al disabile. Tanto meno la norma consente di utilizzare il permesso per esigenze diverse da quelle proprie della funzione cui la norma è preordinata: il beneficio comporta un sacrificio organizzativo per il datore di lavoro, giustificabile solo in presenza di esigenze riconosciute dal legislatore (e dalla coscienza sociale) come meritevoli di superiore tutela. Ove il nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile manchi del tutto non può riconoscersi un uso del diritto coerente con la sua funzione e dunque si è in presenza di un uso improprio ovvero di un abuso del diritto²³ o, secondo altra prospettiva, di una grave violazione dei doveri di correttezza e buona fede sia nei confronti del datore di lavoro (che sopporta modifiche organizzative per esigenze di ordine generale) che dell'Ente assicurativo (ove tenuto al pagamento dell'indennità)”*.

Espressi i principi giuridici sul diritto al congedo parentale la sentenza, in base a regola pacifica sull'accertamento dei fatti da parte del Giudice di merito, ribadisce che a questi (con regole - contrariamente a quanto assunto con terzo motivo di ricorso - rispettate nella sentenza di appello della Corte territoriale, anche nelle assunzioni e valutazione della prove) spetta anche formulare il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione all'illecito commesso, così come l'idoneità di esso a ledere irrimediabilmente il rapporto fiduciario, anche in forza del disvalore sociale comunemente percepito.

Con riferimento alla valutazione del fatto accertato dichiara inammissibile e, comunque, rigetta anche il quarto e ultimo motivo di ricorso, proposto assumendo *“violazione e/o erronea applicazione dell'art. 18 L. n. 300/70, in relazione al fatto materiale posto alla base del licenziamento, nonché degli artt. 2106 e 2119 c.c., degli artt. 9 e 10 del titolo VII CCNL metalmeccanica aziende industriali, potendo - e dovendo - al più essere applicata al lavoratore la sanzione conservativa di cui all'art. 9, lett. L, del contratto collettivo”*. Si sosteneva nel ricorso che nella missiva di licenziamento la società avrebbe addebitato al lavoratore di aver svolto altra attività lavorativa in costanza di congedo parentale,

²³ Il richiamo è a Cass. n. 17968 del 2016. L'abuso del diritto è stato ritenuto rientrare tra i principi della Carta dei diritti dell'unione europea (art. 54) e di crescente rilievo nella giurisprudenza europea, come ricordato da Cass. n. 9217 del 2016.

mentre tanto non risultava provato né tanto meno ammesso dal lavoratore. Si affermava poi che la condotta contestata avrebbe potuto essere sussumibile nella richiamata disposizione della contrattazione collettiva che punisce con sanzione solo conservativa chi “in altro modo trasgredisca l’osservanza del predetto contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all’igiene ed alla sicurezza dello stabilimento” e che, comunque, la società non avrebbe mai dedotto “l’intervenuta irrimediabile lesione del vincolo fiduciario”.

La S.C. dichiara inammissibile il motivo di ricorso, sia per mancata specificazione se il contratto collettivo nazionale sia stato prodotto integralmente²⁴ e l’avvenuta sua produzione e la sede in cui il documento sia rinvenibile²⁵, sia per il carattere di novità della censura. In proposito richiama giurisprudenza consolidata di legittimità che impone l’onere non solo di allegare l’avvenuta deduzione della questione dinanzi al giudice di merito, ma anche - per il principio di autosufficienza del ricorso per cassazione - di indicare in quale atto del giudizio precedente lo abbia fatto, onde dar modo alla Corte di controllare ex actis la veridicità di tale asserzione, prima di esaminare nel merito la questione stessa²⁶.

Inoltre, ed infine, ritiene che il gravame sia infondato perché la contestazione non addebita certo una mancanza che porti “pregiudizio alla morale dello stabilimento” e lo svolgimento di altra attività lavorativa non assume nella specie, per quanto espresso nel precedente più volte richiamato costituito dalla sentenza n. 16207 del 2008, un ruolo essenziale ai fini di valutare l’abusività della condotta del genitore che non assiste il figlio per il quale ha chiesto il congedo parentale, perché ciò che conta non è tanto quel che il genitore fa nel tempo da dedicare al figlio quanto piuttosto quello che invece trascura di fare con il minore.

Considerazioni finali

La disciplina dei congedi parentali, come emerso esponendo la stessa unitamente alla relativa giurisprudenza di legittimità, non presenta molte difficoltà interpretative fonte di contenzioso.

Un’annotazione può essere effettuata sulla sentenza, da ultimo richiamata e riassunta, al fine di individuarne la ratio e la natura della posizione dei soggetti beneficiari.

Del tutto condivisibile è la qualificazione della titolarità di un diritto potestativo da parte dei soggetti beneficiari della tutela e lo stesso si può dire per la ratio dell’istituto da individuarsi - come da rinvio a giurisprudenza della Corte delle leggi - in misure finalizzate e tali da garantire il rapporto del padre con la prole minore, in modo da soddisfare i bisogni affettivi e relazionali del bambino al fine dell’armonico e sereno sviluppo della sua personalità e del suo inserimento nella famiglia.

Perplessità desta, invece, la soluzione adottata (pur se, in parte vincolata per la S.C., ma non per la giurisprudenza di merito) per la valutazione della singola fattispecie sull’uso distorto del congedo come giusta causa di licenziamento.

Non sembra del tutto assimilabile l’uso distorto del congedo genitoriale con l’uso abusivo dei congedi parentali per assistenza a parente disabile, in considerazione della mancata retribuzione o mancanza di indennità integrale nella prima tipologia di congedo e percezione della retribuzione nel caso dei congedi parentali riconosciuti dalla legge n. 104/1992.

La sentenza della S.C. n. 509/2018 richiama come precedente la sentenza della stessa Corte n. 16207/2008, ritenendo sovrapponibili ed assimilabili i due casi concreti, il che, da quanto emerge dalla lettura delle sentenze, non può ritenersi. Infatti, nel caso

²⁴ Cass. SS.UU. n. 20075 del 2010.

²⁵ Cass. SS.UU. n. 25038 del 2013; Cass., SS. UU. n. 7161 del 2010; conformi: Cass. nr. 17602 del 2011 e n. 124 del 2013.

²⁶ Cass. SS. UU. n. 2399 del 2014; Cass. n. 2730 del 2012; Cass. n. 20518 del 2008; Cass. n. 25546 del 2006; Cass. n. 3664 del 2006; Cass. n. 6542 del 2004.



²⁷ Maurizio Tatarelli, in *Guida al diritto*, anno 2008, fasc. 27, pag. 67, “*Labuso di un diritto potestativo può essere causa del licenziamento*”. Barbara Caponetti in *Rivista giuridica del lavoro e previdenza sociale*, anno 2008, fasc. 4, parte 2, pag. 853, *Labuso del diritto al congedo parentale e licenziamento per giusta causa*. Federico Maresca, in *Lavoro e previdenza oggi* anno 2009, fasc. 4, pag. 586 “*Finalità, limiti ed abuso del congedo parentale*”. Laura Calafà in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, anno 2009, fasc. 2, parte 2, pag. 277, “*Congedo parentale e cura del minore. Limiti funzionali al diritto potestativo del padre*”. Maria Giovanna Greco in *Argomenti di diritto del lavoro*, anno 2009, fasc. 2, parte 2, pag. 442, “*L’abuso del diritto nella fruizione dei congedi parentali*”. Lina Del Vecchio in *Giurisprudenza italiana*, anno 2009, fasc. 3, pag. 591, “*Congedo parentale e svolgimento di attività lavorativa: una importante decisione della Cassazione*”. Cesarina Carnovale in *Massimario di giurisprudenza del lavoro* anno 2009, fasc. 3, pag. 151, “*Congedi parentali fittizi e responsabilità disciplinare*”.

deciso nel 2008 il padre che aveva chiesto il congedo lavorava presso pizzeria che figurava essere della moglie, mentre nella fattispecie decisa nel 2018 - nonostante contestazione su attività lavorativa durante il congedo - la circostanza non risultava provata.

Inoltre, come enunciato nella stessa sentenza della S.C. del 2018, la fruizione del congedo genitoriale previsto dalla legge non implica una rigida sovrapponibilità temporale tra orario di lavoro non effettuato e assistenza del minore.

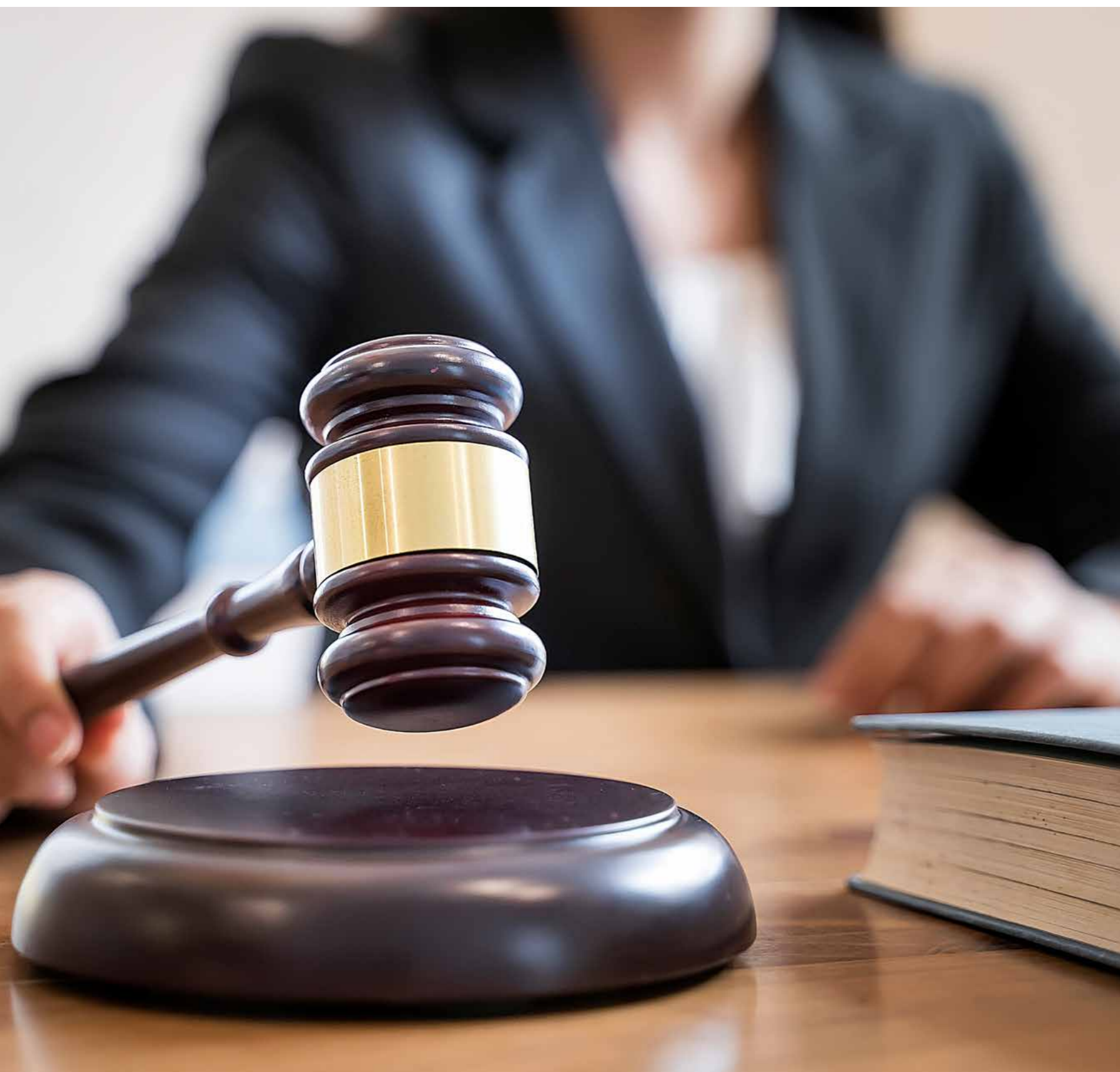
Alla ratio legis sopra evidenziata (e condivisibile) - come enunciato in commenti alla sentenza del 2008, cui si rinvia per approfondimenti²⁷ - può ritenersi che si affianchi anche la funzione di aiutare l’organizzazione familiare, realizzabile con assisten-

za del minore in orari diversi non coincidenti con l’orario di lavoro non espletato.

Come sovente avviene, pertanto, si può concludere che la valutazione della gravità dell’inadempimento e la proporzionalità della sanzione da comminare sia da effettuarsi con una attenta valutazione della singola fattispecie in esame e non solo sulla base di principi di diritto, pur se condivisibili.

[Download della sentenza](#)





Rassegna

di Anna Nicolussi Principe

Comunicazione dei criteri di scelta in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Corte di cassazione, 5 dicembre 2022 n. 35646

Un operatore subacqueo veniva licenziato per giustificato motivo oggettivo dovuto alla riduzione del personale di tale categoria omogenea di dipendenti dell'impresa datrice di lavoro.

Agiva in giudizio deducendo l'illegittimità del licenziamento per carenza nella comunicazione dei criteri adottati dal datore di lavoro nella scelta dei lavoratori da licenziare.

La corte d'appello, nel confermare la sentenza di primo grado, rigettava il ricorso proposto dal lavoratore ritenendo non affetta da vizi la comunicazione del licenziamento sostenendo, in particolare, che la comunicazione del licenziamento individuale richiede solo l'esplicazione delle ragioni poste alla base del recesso datoriale, e non, invece, l'indicazione dei criteri adottati nella scelta dei lavoratori da licenziare.

Avverso tale pronuncia il lavoratore proponeva ricorso per Cassazione lamentando la violazione del disposto di cui all'articolo 5 della legge n. 223/1991 in materia di applicazione dei criteri di scelta previsti per le ipotesi di licenziamento collettivo.

Confermando le pronunce dei giudici territoriali, la Suprema Corte rileva che la disposizione richiamata trova applicazione ai soli licenziamenti collettivi mentre, nel caso di specie, trattandosi di un licenziamento individuale, è sufficiente che il datore di lavoro applichi, nell'individuare i lavoratori da licenziare tra quelli che svolgono mansioni omogenee, criteri che possano ritenersi espressione dei principi di correttezza e buona fede.

Nel caso di specie, essendo stato applicato il criterio dei carichi familiari e, in successione, quello relativo alle maggiori competenze professionali, il procedimento seguito dal datore di lavoro viene ritenuto legittimo.

In definitiva, la Corte enuclea il principio per cui quando il licenziamento per giustificato motivo oggettivo attinge a un gruppo omogeneo e fungibile di personale, correttezza e buona fede impongono al datore di lavoro di adottare criteri di scelta oggettivi, anche - ma non necessariamente - ricorrendo a quelli stabiliti per il licenziamento collettivo.

La Corte respinge, quindi, la pretesa del lavoratore, ribadendo che la motivazione del licenziamento individuale, oggi imposta dalla legge n. 92/2012, richiede unicamente l'esplicazione delle ragioni dello stesso e non della concreta attuazione della decisione datoriale esplicitata attraverso le modalità di selezione dei lavoratori interessati al recesso.

I trattamenti economici applicati ai soci lavoratori di cooperativa devono essere contrattati da sindacati dotati del requisito della maggiore rappresentatività.

Corte di Cassazione, 6 dicembre 2022, n. 35796

Alcuni soci lavoratori di una cooperativa di lavoro agivano in giudizio al fine di ottenere il pagamento di differenze retributive maturate asserendo la violazione, da parte della cooperativa, del disposto di cui all'articolo 7, comma 4 del decreto legislativo n. 248/2007 che dispone che i soci lavoratori hanno diritto a trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.



La domanda veniva rigettata dai giudici di merito che avevano ritenuto che i lavoratori non avessero provato la carenza del requisito richiesto dalla norma di legge, ossia che il contratto collettivo applicato ai fini retributivi non risultava stipulato da organizzazioni sindacali caratterizzate dal requisito del maggior grado di rappresentatività.

Avverso tale pronuncia i lavoratori proponevano ricorso per Cassazione.

La Suprema Corte, riformando la pronuncia di secondo grado, evidenzia che *“la disposizione individua esattamente il criterio da considerare al fine di individuare la minima retribuzione da attribuire ai soci lavoratori, non inferiore a quella prevista dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali con maggiore rappresentatività a livello nazionale”*.

Rileva la Corte che è obbligo del datore di lavoro applicare tale criterio, gravando sullo stesso, nel caso di eventuale contestazione, l'obbligo di dimostrare di aver correttamente adempiuto al *dictum* normativo provando che quello applicato è un trattamento economico non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo stipulato dall'associazione dotate di maggiore rappresentatività.

Ammessa la possibilità di compiere volantinaggio sindacale elettronico se non pregiudica l'attività aziendale

tenuto aziendale non potesse considerarsi conforme a tale disposizione. Aveva, quindi, ritenuto che, nella specie, l'invio delle comunicazioni ai dipendenti all'indirizzo di posta elettronica aziendale non fosse idonea a creare pregiudizio all'attività aziendale, dichiarando la sanzione disciplinare illegittima.

Contro tale decisione la società proponeva ricorso per Cassazione.

La Suprema Corte osserva come l'evoluzione delle modalità di comunicazione, che è andata affermandosi negli ultimi anni anche nell'ambito delle comunità aziendali, impone di ricomprendere la posta elettronica tra gli spazi deputati alle comunicazioni sindacali, ciò anche al fine di garantire reale efficacia all'attività sindacale che si svolge oggi anche attraverso il cd. volantinaggio elettronico. L'evolversi delle modalità di comunicazione telematica e la maggiore efficacia realizzata attraverso il raggiungimento dei singoli lavoratori per mezzo della personale casella di posta elettronica, non può, quindi, che essere considerata un aggiornamento necessario della modalità di trasmissio-

Corte di Cassazione, 5 dicembre 2022, n. 35644

Una società irrogava al lavoratore, componente della rappresentanza sindacale unitaria aziendale (RSU), una sanzione disciplinare per aver inviato, in orario di lavoro, comunicazioni di carattere sindacale all'indirizzo di posta elettronica aziendale di circa duecento dipendenti.

La Corte territoriale aveva applicato la disciplina di cui all'articolo 26, comma 1 dello Statuto dei Lavoratori ai sensi della quale *“I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale”*.

Ritenendo che il diritto di proselitismo sia espressione della più ampia libertà di manifestazione del pensiero riconosciuta a livello costituzionale dall'articolo 21, aveva considerato che la pretesa dell'azienda di vietare in modo assoluto - e a prescindere dalle modalità concrete con cui avvenga la comunicazione informatica - che la posta elettronica aziendale sia utilizzata per comunicazioni di con-

ne delle notizie, posta a garanzia della reale efficacia dell'attività di sindacale.

Osserva come l'obbligo di predisporre *“appositi spazi”* da mettere a disposizione delle rappresentanze sindacali, sancito dall'articolo 25 dello Statuto dei Lavoratori, può essere adeguatamente attuato anche attraverso la previsione di una specifica casella di posta elettronica dedicata alle sole comunicazioni di natura sindacale. Qualora, tuttavia, tali canali informatici non siano stati predisposti, l'uso della rete di posta elettronica aziendale per finalità di proselitismo sindacale deve considerarsi legittimo, a condizione che si svolga *“senza pregiudizio per la normale attività aziendale”*, così come stabilito dalla norma dello Statuto.

Nel caso di specie, era stato accertato che l'attività di proselitismo mediante il ricorso allo strumento informatico era avvenuta in una realtà aziendale contrassegnata da turni di lavoro strutturati su un arco temporale di ventiquattro ore, non potendo, dunque, configurarsi un tempo comune di pausa dei lavoratori, tale da consentire un momento diverso di invio delle comunicazioni che evitasse l'orario di lavoro.

L'attività sindacale posta in essere dal lavoratore veniva considerata, dunque, legittima, con conseguente dichiarazione di illegittimità della sanzione disciplinare irrogata.

È illegittima la norma che subordina la concessione della pensione di reversibilità all'iscrizione nel registro nazionale di un'unione civile validamente costituita e iscritta in un altro Stato membro

Corte di Giustizia UE, 8 dicembre 2022, C-371/21

Una coppia di cittadini francesi, residenti in Francia, ma entrambi svolgenti attività di lavoro subordinato in Lussemburgo, aveva registrato un'unione civile (PACS) presso il Tribunale di Metz.

Successivamente alla morte del partner, la compagna si era vista negare dal Lussemburgo la pensione di reversibilità con la motivazione che l'unione civile, registrata in Francia, non era stata iscritta nel repertorio dello stato civile lussemburghese quando erano in vita le due parti contraenti.

La cittadina francese agiva in giudizio, nel corso del quale veniva sollevata questione pregiudiziale innanzi alla Corte di Giustizia chiedendo, in particolare, se l'articolo 45 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea (TFUE) e l'articolo 7, paragrafo 2, del regolamento n. 492/2011 debbano essere interpretati nel senso che ostano ad una normativa di uno Stato membro ospitante, la quale preveda che la concessione, al partner superstite di un'unione civile validamente costituita e iscritta in un altro Stato membro, di una pensione di reversibilità, dovuta in ragione dell'esercizio nel primo Stato membro di un'attività professionale da parte del partner deceduto, sia subordinata alla condizione della previa iscrizione dell'unione civile in un repertorio tenuto da quest'ultimo Stato.

Nel trattare la questione, la Corte di Lussemburgo richiama costante giurisprudenza¹ secondo cui la regola di parità di trattamento sancita dal Trattato vieta non soltanto le discriminazioni manifeste, fondate sulla nazionalità, ma anche qualsiasi forma dissimulata di discriminazione che, attraverso l'applicazione di altri criteri distintivi, conduca di fatto al medesimo risultato.

In questo senso una disposizione di diritto nazionale, seppur indistintamente applicabile in base alla nazionalità, deve essere considerata indirettamente discriminatoria qualora sia suscettibile, per sua stessa natura, di pregiudicare maggiormente i lavoratori cittadini di altri Stati membri rispetto ai lavoratori nazionali e rischi, di conseguenza, di penalizzare i primi, a meno che essa non sia oggettivamente giustificata e proporzionata all'obiettivo perseguito².

L'applicazione di tale principio ha portato la Corte a ravvisare la natura discriminatoria della disciplina lussemburghese che, così come viene applicata, impone, in riferimento ad un'unione civile costituita e registrata in un altro Stato membro secondo le pertinenti norme di tale Stato, una condizione alla quale non è assoggettata un'unione civile costituita in Lussemburgo.

Infatti, esigendo che un'unione civile già registrata in un altro Stato membro sia iscritta anche nel repertorio dello stato civile lussemburghese, impone la presentazione, da parte dei partner, di una domanda in tal senso alla Procura generale lussem-

¹ Corte di Giustizia UE, 12 febbraio 1974, *Sotgiu*, C-152/73; Corte di Giustizia UE 13 marzo 2019, *Gemeinsamer Betriebsrat Eurothermen-Resort Bad Schallerbach*, C-437/17.

² Corte di Giustizia UE, 8 dicembre 2022, C-371/21, punto 32.

burghese.

La Corte dichiara, dunque, la natura discriminatoria della disciplina lussemburghese, evidenziando come il subordinare la concessione della pensione di reversibilità alla circostanza che l'unione civile su cui fonda la domanda sia stata registrata in Lussemburgo costituisce una misura sproporzionata rispetto al (legittimo) obiettivo di assicurarsi che il trattamento pensionistico, finanziato con fondi pubblici, venga versato soltanto a una persona che possa dimostrare di essere effettivamente il partner del lavoratore deceduto.

Tale obiettivo, infatti, potrebbe essere raggiunto fissando condizioni meno stringenti, come, per esempio, la produzione di un documento ufficiale promanante dall'autorità competente dello Stato membro nel quale l'unione civile è stata costituita.

Conclude, quindi, la Corte di Giustizia che l'articolo 45 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea (TFUE) e l'articolo 7 del regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione, come modificato dal regolamento (UE) 2016/589 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 aprile 2016 devono essere interpretati nel senso che "essi ostano ad una normativa di uno Stato membro ospitante, la quale preveda che la concessione, al partner superstite di un'unione civile validamente costituita e iscritta in un altro Stato membro, di una pensione di reversibilità, dovuta in ragione dell'esercizio nel primo Stato membro di un'attività professionale da parte del partner deceduto, sia subordinata alla condizione della previa iscrizione dell'unione civile in un repertorio tenuto da quest'ultimo Stato".



Compliance è la **rivista mensile** ideata da Seac che racconta ed analizza il mondo della compliance aziendale.

In ogni numero autori di grande prestigio analizzano tutti i temi che consentono all'azienda di **adeguarsi alla normativa** del settore, ma soprattutto per fornire importanti chiavi di **sviluppo del proprio business**.

Partendo dalla necessità delle aziende di istituire attività e politiche per prevenire il rischio di non conformità dell'operato aziendale alle norme, ai regolamenti, alle procedure e ai codici di condotta vigenti, il pool di autori porta il lettore a prevedere come questa necessità possa essere sfruttata positivamente dalle aziende per ottenere risultati migliori ed aumentare **la propria produttività**.

Le **rubriche** di Compliance: la rivista affronta le materie più vicine all'adeguamento al modello organizzativo 231, come reati tributari, privacy, antiriciclaggio e sicurezza informatica, ma aumenta il grado di osservazione fino ad integrare altri temi chiave, quali sicurezza e performance sul lavoro, import-export, rapporti con la pubblica amministrazione, green economy e molto altro.



Download delle sentenze



Non perderti le grandi **opportunità** legate alle trasformazioni in atto.

Abbonati a Compliance e rendi il cambiamento un fattore di **business**.

SEAC COMPLIANCE, PREPARATI AL FUTURO.

Modifiche al regime forfetario

di Claudia Romano



Come noto, il regime forfetario, disciplinato dall'articolo 1, commi da 54 a 89, della legge n. 190/2014, è riservato alle persone fisiche esercenti attività d'impresa o di lavoro autonomo che rispettano determinati requisiti. Il regime in esame, in presenza dei requisiti, costituisce il regime naturale, applicabile anche ai soggetti già

in attività.

La legge di bilancio 2023 ha apportato alcune modifiche al regime forfetario, prevedendo l'aumento del limite di ricavi e dei compensi per l'accesso al regime ed una modifica alle regole di uscita.

Articolo 1, comma 54, legge di bilancio 2023

«All'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, in materia di regime forfetario per le persone fisiche esercenti attività d'impresa, arti o professioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 54, lettera a), le parole: «euro 65.000» sono sostituite dalle seguenti: «euro 85.000»;

b) al comma 71 sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Il regime forfetario cessa di avere applicazione dall'anno stesso in cui i ricavi o i compensi percepiti sono superiori a 100.000 euro. In tale ultimo caso è dovuta l'imposta sul valore aggiunto a partire dalle operazioni effettuate che comportano il superamento del predetto limite»».

Requisiti di accesso: limite dei ricavi/compensi

L'articolo 1, comma 54, della legge n. 190/2014, stabilisce che la possibilità di accedere nel regime forfetario (o di permanervi, se si è già nel regime) è riservata alle persone fisiche esercenti attività di impresa, arte o professione che, nell'anno solare precedente, hanno conseguito ricavi o percepito

compensi, ragguagliati ad anno, non superiori a 65.000 euro.

L'articolo 1, comma 54, lettera a), della legge di bilancio 2023 ha previsto l'allargamento della platea dei soggetti che possono accedere al regime forfetario, prevedendo un aumento generalizzato da 65.000 a 85.000 euro del limite dei ricavi/com-

pensi, a prescindere dalla tipologia di attività esercitata, per l'accesso/permanenza al regime forfetario.

I ricavi e compensi rilevanti ai fini della determinazione del limite sono:

- per gli imprenditori individuali, quelli individuati negli articoli 57 e 85, Tuir;
- per gli esercenti arti e professioni, quelli individuati nell'articolo 54, Tuir.

Per i soggetti già in attività, le condizioni di accesso vanno verificate con riferimento all'anno precedente. Il nuovo limite si applica a partire dal periodo di imposta 2023, pertanto, applicano il regime forfetario nel 2023 i contribuenti che, al ricorrere degli altri requisiti, nel 2022 non hanno superato la citata soglia.

Così come evidenziato nella relazione illustrativa al disegno di legge, ai fini della franchigia Iva riservata ai soggetti forfetari, l'innalzamento del limite dei ricavi e dei compensi fino a 85.000 euro tiene conto della direttiva Ue 2020/285 per quanto riguarda il regime

speciale per le piccole imprese applicabile a decorrere dal 1° gennaio 2025.

Tale direttiva prevede che:

- gli stati membri possono ammettere al regime di franchigia Iva i soggetti con volume di ricavi e compensi non superiore a 85.000 euro;
- se nel corso dell'anno il contribuente supera il limite di volume d'affari di 100.000 euro il regime di franchigia cessa a partire da quel momento.

In attesa del recepimento della citata direttiva, l'aumento del limite fino a 85.000 euro è subordinato al rilascio di una specifica misura di deroga da parte dell'Ue (tale richiesta è attualmente al vaglio delle competenti autorità Ue).

Il regime di franchigia Iva è stato già oggetto di autorizzazione da parte dell'Ue; il regime è stato autorizzato dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2024 con decisione di esecuzione (Ue) 2020/647, per i soggetti passivi il cui volume d'affari annuo non supera 65.000 euro.

L'angolo fiscale

Si evidenzia che il limite dei ricavi/compensi (dal 2023 pari a 85.000 euro) è unico per tutte le attività; ciò che varia è il coefficiente di redditività. Tale coefficiente varia dal 40% all'86%, a seconda dell'attività.

Si prenda come esempio un commerciante al dettaglio di frutta e verdura, con codice attività il codice Ateco 47.21.01, che nel 2022, già in regime forfetario, ha realizzato ricavi per 75.000 euro.

Con il nuovo limite, pari a 85.000 euro, il contribuente può continuare, anche nel 2023, ad adottare il regime forfetario.

Esercizio di più attività

In caso di esercizio contemporaneo di attività contraddistinte da differenti codici Ateco, si assume la somma dei ricavi/compensi relativi alle diverse attività.

Si prenda come esempio un soggetto che svolge sia attività di agente di commercio (codice Ateco 46.18.2X) che attività di commercio all'ingrosso (codice Ateco 46.52.0X). Si supponga che i ricavi nel 2022 siano stati pari a 45.000 euro (provvigioni) e 35.000 euro (attività di commercio).

Il contribuente nel 2023 può accedere al regime forfetario perché la somma dei ricavi (80.000 euro) è inferiore alla nuova soglia, pari a 85.000 euro.

Si supponga che lo stesso soggetto, nel 2022, abbia avuto ricavi pari a 55.000 euro (provvigioni) e 43.000 euro (attività di commercio).

In questo caso i ricavi totali (98.000 euro) superano la soglia di riferimento (85.000 euro); pertanto il contribuente nel 2023 non può accedere al regime forfetario.

Ricavi/compensi per miglioramento Isa

Ai sensi dell'articolo 1, comma 55, lettera a), della legge n. 190/2014, non rilevano ai fini della verifica della sus-

sistenza del requisito per l'accesso al regime gli ulteriori componenti positivi ("adeguamento"), indicati in dichiarazione, per "migliorare" il proprio profilo di affidabilità e per accedere al regime premiale, nonché ai fini Irap/Iva, ex articolo 9-bis, comma 9, del decreto legge n. 50/2017.

Il problema non riguarda, naturalmente, i contribuenti che nell'anno precedente applicavano il regime dei minimi o quello forfetario. In tal caso, infatti, per tali soggetti gli Isa non trovano applicazione.

A tal proposito, infatti, si evidenzia che ai sensi del decreto Mef 23 marzo 2018, gli Isa non si applicano nei confronti dei contribuenti che si avvalgono del regime forfetario agevolato o del regime fiscale di vantaggio per l'imprenditoria giovanile e lavoratori in mobilità.

Individuazione dei ricavi/compensi: cassa o competenza

Con circolare n. 6 del 4 aprile 2016, è stato chiarito che per la verifica dell'eventuale superamento del limite si deve tener conto del regime contabile applicato nell'anno di riferimento.

In altre parole, coloro che hanno operato in contabilità ordinaria devono calcolare l'ammontare dei ricavi conseguiti applicando il criterio di competenza, mentre chi, ad esempio, ha applicato il regime fiscale di vantaggio, o la contabilità semplificata, deve utilizzare il criterio di cassa.

Ragguaglio dei ricavi/compensi

In caso di esercizio dell'attività per periodi inferiori all'anno, i ricavi conseguiti e/o i compensi percepiti vanno ragguagliati ad anno e confrontati con il nuovo limite di 85.000 euro.

Tale situazione interessa principalmente i contribuenti che hanno iniziato l'attività in corso d'anno ed intendono adottare nel periodo d'imposta successivo il regime agevolato.





Diritti d'autore

L'Agenzia delle entrate, con circolare n. 9 del 10 aprile 2019, ha precisato che i proventi conseguiti a titolo di diritti d'autore devono includersi nel calcolo della soglia che, così come modificata dalla legge di bilancio 2023, è adesso fissata in 85.000 euro.

Indennità di maternità

Nel corso di un incontro con la stampa specializzata ad inizio 2020, l'Agenzia delle entrate ha precisato che l'indennità di maternità non va considerata al fine della verifica del limite di ricavi per l'accesso o la permanenza nel regime. Tale importo, infatti, non costituisce ricavo o compenso e non deve essere sommata ai ricavi e ai compensi, derivanti dalle diverse attività esercitate. Peraltro si tratta della riproposizione di un chiarimento già fornito,

con la circolare n. 17 del 30 maggio 2012, in relazione ai contribuenti minimi.

Requisiti di accesso: spese per l'impiego di lavoratori

La seconda condizione per poter aderire e permanere nel regime è individuata nell'articolo 1, comma 54, lettera b), della legge n. 190/2014.

Tale condizione prevede, per l'accesso al regime forfetario, un limite alle spese sostenute per il personale e per il lavoro accessorio (da parte dell'imprenditore o lavoratore autonomo) fissato ad un importo pari a 20.000 euro lordi annui. Pertanto, per l'accesso al regime forfetario, deve essere verificato che nell'anno precedente sia rispettato il limite di 20.000 euro relativamente a spese per:

- lavoratori dipendenti;
- lavoro accessorio di cui all'articolo 70 del decreto legi-

mo occasionale compresi quelli per lavoro occasionale disciplinato dall'articolo 54-bis del decreto legge n. 50/2017 (nuovi voucher).

Cause di esclusione

Nell'articolo 1, comma 57, della legge n. 190/2014 sono individuate le fattispecie di esclusione (cause ostative) dall'applicazione del regime forfetario. Si tratta di ipotesi di incompatibilità tra regime forfetario e particolari situazioni, che riprendono in parte quelle previste per il regime dei minimi elencate all'articolo 1, comma 99, della legge n. 244/2007.

In particolare, non possono applicare il regime forfetario i contribuenti che:

- si avvalgono di regimi speciali Iva;
- non sono residenti nel territorio dello stato, salvo i casi previsti dalla normativa Ue;
- effettuano in via esclusiva o prevalente cessioni di immobili ex articolo 10, n. 8, DPR n. 633/1972 e di mezzi di trasporto nuovi ex articolo 53, comma 1, del decreto legge n. 331/1993;
- partecipano, contemporaneamente all'esercizio dell'attività, a società di persone, ad associazioni o a imprese familiari, ex articolo 5 Tuir; o controllano direttamente o indirettamente Srl o associazioni in partecipazione, le quali esercitano attività economiche direttamente o indirettamente riconducibili a quelle svolte dagli esercenti attività d'impresa, arti o professioni. In merito alle società di persone, la causa ostativa non opera qualora il soggetto, nell'anno precedente (entro il 31 dicembre) a quello di applicazione del regime forfetario, provveda preventivamente a rimuoverla e quando, in corso d'anno, il soggetto forfetario eredita una partecipazione a condizione che la stessa sia ceduta entro la fine dell'anno (31 dicembre). È equiparata alla partecipazione in società di persone (anche nella forma di sdf), la partecipazione in un'associazione tra professionisti e nell'azienda coniugale. Si evidenzia, infine, che rileva il possesso di partecipazioni a titolo di nuda proprietà e non costituisce causa ostativa la partecipazione in una società semplice, salvo il caso in cui la stessa produca reddito di lavoro autonomo o di impresa. Affinché operi la causa ostativa è necessario il verificarsi di entrambe le condizioni, vale a dire sia un controllo diretto o indiretto della Srl o associazione in partecipazione sia l'esercizio da parte delle stesse di attività direttamente o indirettamente riconducibili a quelle svolte dall'imprenditore / lavoratore autonomo.

In assenza di una delle predette condizioni, la causa ostativa non opera ed il soggetto può adottare ovvero

slativo n. 276/2003 (voucher). Considerato che tale disposizione è abrogata è da ritenere che di fatto tale previsione non trovi applicazione;

- collaboratori coordinati e continuativi o collaboratori a progetto, ossia soggetti titolari di redditi di cui all'articolo 50, comma 1, lettere c) e c)-bis, Tuir;
- spese per prestazioni di lavoro effettuate dall'imprenditore medesimo o dai suoi familiari, di cui all'articolo 60, Tuir, ossia prestazioni non ammesse in deduzione ai fini reddituali;
- compensi corrisposti ad associati in partecipazione con apporto di esclusivo lavoro, titolari di redditi di cui all'articolo 53, comma 2, lettera c), Tuir.

Nel computo del limite di 20.000 euro vanno inclusi sia il costo per la retribuzione, sia quello per gli oneri sociali e i contributi assistenziali (Inps e Inail).

Si ritiene che non concorrano alla formazione del limite di 20.000 euro i compensi erogati per lavoro autonomo-

L'angolo fiscale

continuare ad applicare il regime forfetario;

- svolgono attività prevalentemente nei confronti di datori di lavoro con i quali sono in corso o erano intercorsi rapporti di lavoro nei due precedenti periodi d'imposta; sono esclusi i casi di soggetti che iniziano una nuova attività dopo il periodo di praticantato obbligatorio ai fini dell'esercizio di arti o professioni;
- nell'anno precedente hanno percepito redditi di lavoro dipendente e redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, ex articoli 49 e 50, Tuir, eccedenti l'importo di 30.000 euro. La verifica di tale soglia è irrilevante se il rapporto di lavoro è cessato.

Fatturazione elettronica

Per quanto riguarda le fatture emesse B2B e B2C i contribuenti forfetari sono esonerati, fino al 31 dicembre 2023, dall'obbligo di emissione, trasmissione e conservazione delle fatture in modalità elettronica, qualora nel

2021 siano stati conseguiti ricavi o percepiti compensi, ragguagliati ad anno, fino a 25.000 euro. Tale obbligo decorrerà, invece, dal 1° gennaio 2024, per tutti i contribuenti forfetari, indipendentemente dai ricavi/compensi conseguiti nel 2022.

In merito alle fatture ricevute (da forfetario esonerato dall'obbligo di emissione di Fe) il cedente/prestatore emette fattura elettronica e la recapita allo SdI. Lo SdI, a sua volta, la depositerà nell'area riservata del contribuente dell'acquirente. Sarà compito del cedente/prestatore informare l'acquirente (anche mediante consegna di una copia informatica o analogica della fattura elettronica) che il documento originale è a sua disposizione nel sito web dell'Agenzia.

Si ricorda, infine che anche i contribuenti forfetari hanno l'obbligo di fattura elettronica nei confronti della pubblica amministrazione. Per

L'angolo fiscale

i contribuenti che, ancora esonerati dall'obbligo, hanno un fatturato annuo costituito esclusivamente da fatture elettroniche, è applicata la riduzione di un anno dei termini di accertamento.

Uscita dal regime forfetario

I soggetti in regime forfetario nel 2022, fuoriescono, nel 2023, al verificarsi delle seguenti ipotesi:

- nel 2022 non hanno rispettato i requisiti previsti dal comma 54 della legge n. 190/2014, ovvero il superamento del limite previsto per ricavi/compensi (superamento del nuovo limite pari a 85.000 euro); sostenimento di spese per il personale e per il lavoro accessorio per un importo complessivo superiore a 20.000 euro lordi annui;
- nel 2022 si è verificata la causa di esclusione del reddito di lavoro dipendente e reddito assimilato eccedente l'importo di 30.000 euro;
- nel 2023 si verifichi una delle fattispecie di esclusione (adozione di regimi speciali Iva; non residenza; attività in via esclusiva o prevalente cessioni di immobili e

di mezzi di trasporto nuovi; partecipazione a società di persone, associazioni o a imprese familiari di cui all'articolo 5, Tuir, o che controllano direttamente o indirettamente Srl o associazioni in partecipazione, con attività economiche direttamente o indirettamente riconducibili a quelle svolte dagli esercenti attività d'impresa, arti o professioni; attività esercitata prevalentemente nei confronti di datori di lavoro con i quali sono in corso rapporti di lavoro attualmente o nei due anni precedenti, o nei confronti di soggetti direttamente o indirettamente riconducibili ad essi).

Si evidenzia che la fuoriuscita dal regime può avvenire, ovviamente, anche per opzione.

Uscita dal regime in corso d'anno

L'articolo 1, comma 54, lettera b), della legge di bilancio 2023 ha apportato delle modifiche alla norma che disciplina la fuoriuscita dal regime in corso d'anno.

Il citato comma, infatti, dispone che:

“All'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, in



L'angolo fiscale

materia di regime forfetario per le persone fisiche esercenti attività d'impresa, arti o professioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

b) al comma 71 sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Il regime forfetario cessa di avere applicazione dall'anno stesso in cui i ricavi o i compensi percepiti sono superiori a 100.000 euro. In tale ultimo caso è dovuta l'imposta sul valore aggiunto a partire dalle operazioni effettuate che comportano il superamento del predetto limite».

Prima della citata modifica, era previsto che il superamento del limite dei ricavi o dei compensi comportava l'applicazione del regime ordinario dall'anno successivo, qualunque fosse l'entità del superamento.

Con l'integrazione del comma 71 del citato articolo 1 viene, invece, previsto che il regime forfetario cessa immediatamente di avere applicazione per coloro che avranno maturato compensi o ricavi superiori a 100.000 euro,

senza aspettare l'anno fiscale seguente.

La nuova disposizione precisa che l'Iva sarà dovuta a partire dalle operazioni effettuate che comportano il superamento del predetto limite.

A seguito della predetta modifica, in caso di ricavi o compensi di ammontare compreso tra 85.001 e 100.000 euro, il regime forfetario cessa di avere applicazione a partire dall'anno successivo.

In caso di ricavi o compensi superiori a 100.000 euro, il regime forfetario cessa di avere applicazione dall'anno stesso.

I ricavi/compensi superiori ad 85.000 euro ma inferiori a 100.000 euro saranno soggetti all'imposta sostitutiva del 15%. In caso, invece, di superamento della soglia pari a 100.000 euro, tutti i ricavi/compensi, saranno assoggettati a tassazione ordinaria.

L'angolo fiscale

Soggetto in regime forfetario nel 2022

Ricavi/compensi 2022	nel 2022	nel 2023
Fino ad € 85.000	Mantenimento regime forfetario	Mantenimento regime forfetario
Superiori ad € 85.000 (es. € 90.000 o € 110.000)	Mantenimento regime forfetario	No regime forfetario

Soggetto in regime forfetario nel 2023

Ricavi/compensi 2023	nel 2023	nel 2024
Fino ad € 85.000	Mantenimento regime forfetario	Mantenimento regime forfetario
Superiori ad € 85.000 ma fino ad € 100.000	Mantenimento regime forfetario	No regime forfetario
Superiori ad € 100.000	No regime forfetario (fuoriuscita in corso d'anno)	No regime forfetario

Riflessi Iva e reddituali a seguito dell'uscita dal regime

Si evidenzia che tutti i soggetti che fuoriescono dal regime sono tenuti ad applicare l'Iva nei modi ordinari ed a determinare il reddito con le regole previste dall'articolo 66, Tuir, se impresa o dall'articolo 54, Tuir, se lavoratore autonomo.

Ai fini contabili, i soggetti in esame potranno tenere la contabilità semplificata o anche la contabilità ordinaria per opzione.

La gestione del passaggio dal regime forfetario al regime ordinario comporta alcune problematiche.

Con riferimento all'emissione delle fatture si verifica infatti il passaggio da un regime di esclusione dall'Iva ad un regime Iva ordinario (Iva a debito meno Iva a credito).

Ai fini Iva, in maniera simmetrica rispetto all'ingresso nel regime agevolato, va effettuata la rettifica della detrazione Iva connessa al mutamento del regime di detrazione (da Iva indetraibile a Iva detraibile).

Ai fini reddituali è necessario tener conto del fatto che le imprese in contabilità semplificata determinano il reddito in base al principio di cassa in luogo di quello per competenza.

Di conseguenza, non è in genere necessario gestire gli





eventuali salti o duplicazioni d'imposta connessi al passaggio dell'imprenditore da un regime di determinazione del reddito con il criterio di cassa a un regime in cui si utilizza il criterio di competenza.

La problematica va invece considerata nel caso di passaggio dell'imprenditore dal regime forfetario a quello di contabilità ordinaria (ipotesi piuttosto rara), e coinvolge anche il magazzino esistente al 31 dicembre dell'anno d'imposta precedente alla fuoriuscita (ad

esempio, 31 dicembre 2022 per la fuoriuscita a partire dal 1° gennaio 2023).

Sempre ai fini reddituali va analizzato il trattamento dei beni strumentali acquistati durante il regime forfetario o anteriormente all'ingresso nello stesso.

A seguito della modifica introdotta dalla legge di bilancio 2023 appare evidente che il contribuente forfetario che fuoriesce dal regime in corso d'anno avrà, nello stesso anno:

- fatture emesse in esenzione Iva, fino al raggiungimento di ricavi/compensi pari a 100.000 euro;
- fatture assoggettate ad Iva, a partire dalle operazioni effettuate superati 100.000 euro di ricavi/compensi;
- fatture assoggettate a ritenuta d'acconto in caso di emissione di fattura da parte di lavoratori autonomi nei confronti di titolari di partita Iva (non forfetari) a partire dalle operazioni effettuate superati 100.000 euro di ricavi/compensi.

Il contribuente che adottava il regime forfetario, e che in corso d'anno fuoriesce dal regime, non sarà più esonerato dall'obbligo di registrazione delle fatture emesse, corrispettivi e di acquisto; dal versamento dell'imposta periodica e annuale; dalla presentazione della dichiarazione Iva annuale; dagli obblighi di tenuta dei registri Iva (fatture emesse, acquisti, ecc.); dalla comunicazione delle liquidazioni periodiche IVA.

10 Film con la parola “life” nel titolo

di Vittorio De Rosa



IT'S A WONDERFUL LIFE

Regista: Frank Capra

Con: James Stewart, Donna Reed, Lionel Barrymore, Thomas Mitchell

Durata: 131 minuti
1946



THE FACTS OF LIFE

Regista: Melvin Frank

Con: Bob Hope, Lucille Ball, Ruth Hussey, Don DeFore

Durata: 103 minuti
1960

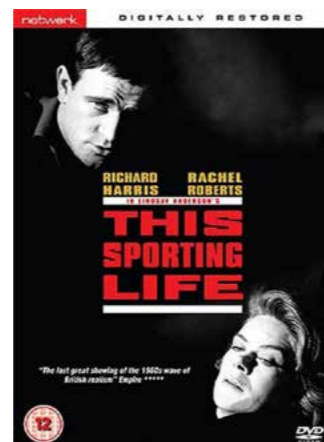


LIFE WITH FATHER

Regista: Michael Curtiz

Con: William Powell, Irene Dunne, Elizabeth Taylor, Edmund Gwenn

Durata: 118 minuti
1947

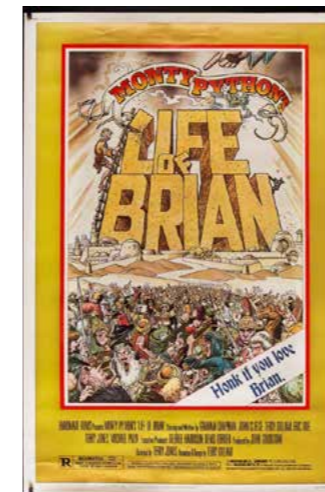


THIS SPORTING LIFE

Regista: Lindsay Anderson

Con: Richard Harris, Rachel Roberts, Alan Badel, William Hartnell

Durata: 134 minuti
1963



LIFE OF BRIAN

Regista: Terry Jones

Con: Graham Chapman, John Cleese, Terry Gilliam, Eric Idle

Durata: 94 minuti
1979

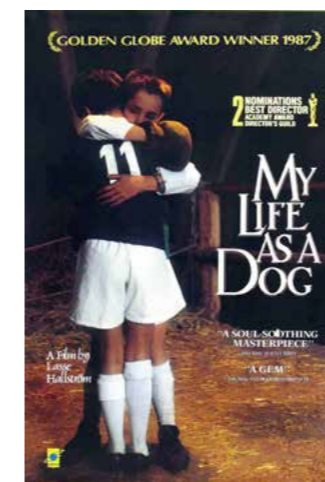


THE MEANING OF LIFE

Regista: Terry Jones

Con: Graham Chapman, John Cleese, Terry Gilliam, Eric Idle

Durata: 90 minuti
1983



MY LIFE AS A DOG

Regista: Lasse Hallström

Con: Anton Glanzelius, Tomas von Brömssen, Anki Lidén, Melinda Kinnaman

Durata: 101 minuti
1985



LIFE IS BEAUTIFUL

Regista: Roberto Benigni

Con: Roberto Benigni, Nicoletta Braschi, Giorgio Cantarini, Giustino Durano

Durata: 116 minuti
1997



A BUG'S LIFE

Regista: John Lasseter

Con: Flik, Dot, Stecco, Francis

Durata: 93 minuti
1998



A BETTER LIFE

Regista: Chris Weitz

Con: Demian Bichir, José Julian, Eddie Sotelo, Dolores Heredia

Durata: 94 minuti
2011

La vetrina del libraio

di Oumou Kaltoum Konate



Psicologia della conciliazione tra lavoro e famiglia. Teoria e ricerche in organizzazione

di Chiara Ghislieri (a cura di), Lara Colombo (a cura di)

226 pagine

L'equilibrio tra lavoro e vita privata è un obiettivo non facilmente raggiungibile ed è un tema che presenta diverse sfumature. In questo libro le curatrici offrono riferimenti teorici e dati empirici utili a rispondere ad alcune delle domande che possono sorgere in materia, come ad esempio: quali sono i modelli teorici utilizzati per spiegare la conciliazione? Qual è il ruolo dell'organizzazione nel sostenere o nell'ostacolare la conciliazione? Quali sono le implicazioni per la pratica organizzativa e le soluzioni, formali e informali, in grado di sostenere la conciliazione? Quali sono le vie della ricerca, tra approccio qualitativo e quantitativo, allo studio della conciliazione?

Il volume è destinato a studenti e professionisti, ma è consigliato anche a chi è semplicemente interessato ad avere spunti su come affrontare, con qualche arma in più, la conciliazione vita-lavoro.



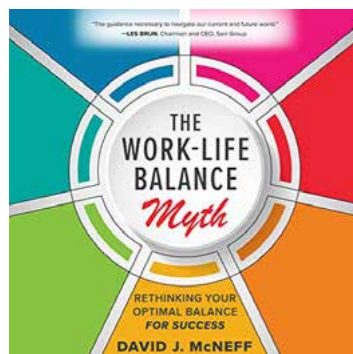
Il lavoro su misura. I coworking spaces e la conciliazione lavoro-famiglia

di Emilia Palladino e Monica Ruffa

132 pagine

Da una buona conciliazione della vita professionale con quella familiare non beneficiano solo le persone, e in particolare le coppie, ma anche il legislatore, il quale detiene un ruolo fondamentale nella realizzazione del benessere dei lavoratori.

Secondo gli autori, uno dei metodi migliori per far fronte all'esigenza di bilanciare lavoro e famiglia è quello di usare uno strumento che in questi ultimi due anni è stato indispensabile per diverse aziende: lo smart working. Tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa concede una certa flessibilità che risponde alle esigenze di molti lavoratori e lavoratrici. In questo contesto risaltano i *coworking spaces* (spazi appositamente attrezzati per il lavoro professionale), che hanno dimostrato di essere particolarmente incisivi nell'agevolare la conciliazione vita-lavoro.



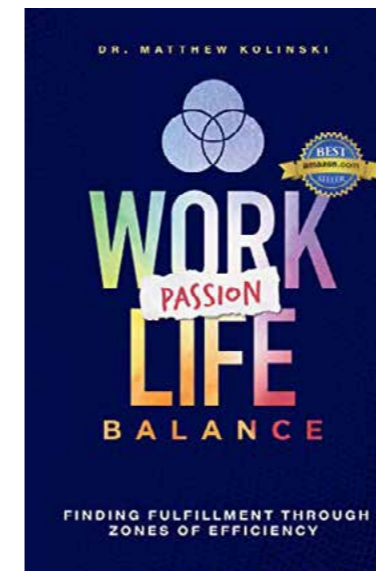
The Work-Life Balance Myth: Rethinking Your Optimal Balance for Success

di David J. McNeff

224 pagine

Secondo McNeff, spesso tendiamo a dividere le nostre vite in due categorie: il lavoro e la vita privata. Lui, invece, sostiene che, essendo gli esseri umani molto più complessi, sia necessario tenere conto di tutti gli aspetti della propria vita, quelli che chiama "the seven slices", ossia "sette parti": una dedicata alla famiglia, una alla vita professionale, una alla vita personale, una al fisico, una all'intelletto, una alle emozioni e, infine, una al nostro stato spirituale.

L'autore fornisce una guida pratica su come meglio gestire ognuna di queste parti, senza però ambire alla perfezione che, come tutti sappiamo, non esiste.



Work-Passion-Life Balance: Finding Fulfilment Through Zones of Efficiency

di Matthew Kolinski

172 pagine

In questo libro, l'autore, ci spiega che, per quanto possa sembrare quasi impossibile conciliare vita e lavoro, non solo è fattibile ma può anche trovare spazio un processo di realizzazione personale.

Il testo di Kolinski va oltre l'idea del semplice equilibrio tra lavoro e vita privata, offrendo anche consigli su come lavorare con passione sia per la propria carriera sia per la propria vita personale e come trovare appagamento in ogni aspetto della vita.

Lavori in corso

di Cecilia Meggio

Disposizioni per la prevenzione e il contrasto delle condotte vessatorie a carico dei lavoratori e delle disfunzioni organizzative ansiogene nei luoghi di lavoro in una proposta di legge
Camera dei deputati – Commissione lavoro
Proposta di legge A.C. 375

Assegnato alla Commissione lavoro della Camera l'esame della proposta di legge A.C. 375 a tutela di qualsiasi lavoratore da condotte vessatorie e generatrici di stress perpetrate in ambito lavorativo. La presente proposta di legge, si compone di nove articoli e, in particolare

- in primo luogo, si prefigge di creare una cultura organizzativa positiva finalizzata alla prevenzione di comportamenti che possano direttamente o indirettamente determinare l'insorgere di stati di disagio o di danno psichico a carico dei lavoratori nonché di intervenire a livello definitorio, formalizzando a livello normativo che alcune condotte che avvengono sul luogo di lavoro sono da considerare atti vessatori e generatori di stress (articoli 1 e 2);
- in secondo luogo, all'articolo 3 si concentra l'attenzione sulle misure di prevenzione che devono essere adottate dai datori di lavoro;
- nei confronti di coloro che pongono in essere condotte vessatorie, l'articolo 4 della presente proposta di legge configura una responsabilità disciplinare, civile e penale in analogia a quanto previsto in caso di discriminazioni nel luogo di lavoro dall'articolo 40 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo n.

198/2006, prevedendo, inoltre, l'applicazione delle sanzioni penali di cui agli articoli 583 e 612-bis del codice penale. Tuttavia, fino a quando non è proposta querela, l'articolo 5 della presente proposta di legge prevede che il lavoratore che subisce condotte vessatorie o generatrici di stress sul luogo di lavoro può presentare al questore richiesta di ammonimento nei confronti dell'autore delle condotte medesime. Lo stesso lavoratore, laddove ritenga che vi sia un caso di discriminazione diretta o indiretta, ne dà comunicazione al consigliere o alla consigliera di parità competente per territorio. Il medesimo articolo prevede la possibilità di dimissioni per giusta causa e, quindi, di percepimento della nuova assicurazione sociale per l'impiego in caso di condotte vessatorie o generatrici di stress perpetrate nei due mesi successivi all'ammonimento;

- dal lato assicurativo, le conseguenze di condotte vessatorie o generatrici di stress sono coperte, ai sensi dell'articolo 6 della presente proposta di legge, dall'assicurazione generale contro gli infortuni sul lavoro laddove si determinino una condizione di salute configurabile come malattia professionale, ma il procedimento amministrativo dovrà essere improntato alla celerità e alla massima collaborazione;

- è, altresì, necessario avere a disposizione un flusso di dati ufficiali aggiornati e un'ampia raccolta di studi che analizzano il fenomeno della violenza sui luoghi di lavoro. In Italia, infatti, gli studi disponibili sono pochi e alcuni rilevano che il genere possa essere un elemento rilevante nella

—120—



comprensione del *mobbing*. Si è, infatti, riscontrata una prevalenza di donne vittime rispetto agli uomini (45,7 per cento uomini e 54,3 per cento donne). Al contrario, si è registrata una prevalenza di uomini aggressori rispetto alle donne (71,4 per cento uomini e 28,6 per cento donne). Tenuto presente che il *mobbing*, lo *straining*, il *bossing* e ogni altra forma di violenza sul luogo di lavoro si caratterizzano per la loro difficile emersione e considerato lo stato dell'arte della materia in Italia, è indispensabile l'istituzione di un Osservatorio nazionale sulle condotte vessatorie e generatrici di stress nei luoghi di lavoro presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali che, a sua volta, provvede a istituire osservatori regionali presso istituti di ricerca, anche universitari. L'Osservatorio nazionale, ai sensi dell'articolo 7 della presente proposta di legge, provvede al monitoraggio e all'analisi delle condotte vessatorie e generatrici di stress e dello stress psico-sociale nei luoghi di lavoro attraverso la raccolta e l'elaborazione di dati aggregati e di segnalazioni nonché mediante il confronto con le buone prassi già in uso in altri Paesi, europei e no;

- l'articolo 8 della presente proposta di legge concerne il potenziamento della medicina del lavoro da parte delle regioni, autorizzando a tal fine la spesa di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2022 e 2023;
- per tutelare le vittime di condotte vessatorie e generatrici di stress sui luoghi di lavoro, l'articolo 9 della presente proposta di legge istituisce un apposito fondo per la loro assistenza legale, compresa la copertura delle spese extra-processuali relative agli oneri allegatori e probatori, nonché di quelle dovute per perizie medico-legali.

Disposizioni per l'istituzione di nuove zone logistiche semplificate (Zls). Modifiche alla legge n. 205/2017
Camera dei deputati – Commissione bilancio
Proposta di legge A.C. 633

Assegnato alla Commissione bilancio della Camera l'esame della proposta di legge A.C. 633 attraverso la quale si chiede al Parlamento di intervenire sulla legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), al fine di superare l'attuale limite previsto per l'istituzione di Zone logistiche semplificate (Zls) nelle regioni più sviluppate, come individuate dalla normativa europea (ossia quelle con il prodotto interno lordo pro capite maggiore del 90% della media degli Stati membri dell'Unione europea), consentendone l'istituzione non più soltanto nelle aree portuali, ma anche nelle aree confinanti con Stati non appartenenti all'Unione europea, nelle aree interne, con

particolare riguardo alle aree montane, nelle aree in cui sia presente un'infrastruttura aeroportuale nonché nelle aree destinate alla ricerca, all'innovazione tecnologica e alla digitalizzazione. Si ritiene, infatti, che anche tali aree presentino peculiarità tali da giustificare l'applicazione di speciali condizioni volte ad attrarre gli investimenti favorendone così lo sviluppo produttivo e occupazionale. In particolare:

- le aree collocate in prossimità del confine con Stati non appartenenti all'Unione europea necessitano di interventi di rilancio del tessuto economico e produttivo diretti a fronteggiare la crisi del commercio e dell'imprenditoria causata, in buona parte, da crescenti fenomeni di delocalizzazione;
- le aree interne, specialmente montane, individuate in attuazione della Strategia nazionale per le aree interne, necessitano di interventi volti a ridurre il divario socio-economico esistente rispetto agli altri territori e a contrastarne lo spopolamento, perseguendo uno sviluppo sostenibile e assicurando l'erogazione ottimale dei servizi in favore delle rispettive comunità;
- le aree caratterizzate dalla presenza di un aeroporto necessitano, al pari delle aree portuali, di speciali condizioni per attrarre investimenti, soprattutto in settori quali la logistica e il commercio, che ne promuovano lo sviluppo sostenibile anche attraverso la realizzazione di opere con valenza ambientale (misure di mitigazione e compensazione);
- le aree destinate alla ricerca, all'innovazione tecnologica e alla digitalizzazione necessitano anch'esse di condizioni di favore per agevolare la realizzazione di progetti



innovativi che possano contribuire, a loro volta, all'attuazione di quella strategia di innovazione che affonda le radici negli Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite e la cui analisi ha portato all'individuazione di tre settori principali: digitalizzazione della società, innovazione del Paese, sviluppo sostenibile ed etico della società nel suo complesso.

La possibilità di istituire ZIs anche nelle suddette aree, in aggiunta alle ZIs già consentite nelle aree portuali, permetterà di applicare alle imprese ivi operanti importanti misure di semplificazione nonché benefici fiscali (questi ultimi nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato) già previsti dalla legislazione vigente per le zone economiche speciali nelle regioni del Mezzogiorno e per le ZIs esistenti nelle aree portuali

delle regioni del Centro-Nord.

Disposizioni per il riconoscimento e il sostegno dell'attività del caregiver familiare, in una proposta di legge

Camera dei deputati – Commissione affari sociali
Proposta di legge A.C. 307

Assegnato alla Commissione affari sociali della Camera l'esame della proposta di legge A.C. 307. Con la presente proposta di legge, in attesa di un riordino complessivo della disciplina vigente in materia di disabilità, si intende formulare una prima serie di norme volte a rendere pieno ed effettivo il riconoscimento della figura del caregiver familiare. Il testo si compone, in particolare, di nove articoli:

- l'articolo 1 indica le finalità della proposta di legge;
- l'articolo 2 stabilisce che la qualifica di caregiver familiare, come definito dall'articolo 1, comma 255, della legge n. 205/2017, può essere riconosciuta limitatamente a un familiare per ogni soggetto assistito. Il riconoscimento della qualifica di caregiver familiare in relazione a un solo familiare preclude agli altri familiari lavoratori, fatta eccezione per i genitori, di usufruire delle disposizioni dell'articolo 33 della legge n. 104/1992, in relazione allo stesso soggetto assistito. L'articolo 3 prevede il riconoscimento al caregiver familiare della copertura a carico dello Stato dei contributi figurativi riferiti al periodo di lavoro di assistenza e di cura effettivamente svolto, equiparati a quelli da lavoro domestico, che si sommano ai contributi da lavoro eventualmente già versati. Inoltre si riconosce al caregiver familiare la possibilità di accedere al pensionamento anticipato al raggiungimento di trenta anni di contributi, sommando ai contributi da lavoro eventualmente già versati quelli figurativi versati dallo Stato per l'attività di caregiver familiare;
- l'articolo 4 riconosce al caregiver familiare le tutele previste per le malattie professionali e per le patologie elencate nelle tabelle vigenti in materia;
- l'articolo 5 prevede l'adeguamento dei livelli essenziali delle prestazioni (Lep) e dei livelli essenziali di assistenza (Lea) in favore dei caregiver familiari;
- nell'articolo 6 si dettano norme per la valorizzazione e il sostegno della conciliazione tra attività lavorativa e attività di assistenza e di cura;
- l'articolo 7 reca specifiche detrazioni fiscali a favore dei caregiver familiari;
- l'articolo 8 elenca nel dettaglio i requisiti necessari per accedere ai benefici previsti dalla presente proposta di legge;
- l'articolo 9 reca la copertura finanziaria.

Agevolazione fiscale concernente la deduzione dei costi per il personale dalla base imponibile delle imposte sui redditi e dell'imposta regionale sulle attività produttive, in una proposta di legge

Camera dei deputati – Commissione finanze
Proposta di legge A.C. 93

Assegnato alla Commissione finanze della Camera l'esame della proposta di legge A.C. 93 che intende rappresentare un contributo fattivo al rilancio dell'occupazione, non solo per superare le criticità generate dalla crisi pandemica da covid-19, ma soprattutto per stimolare e incentivare la crescita dell'intero tessuto imprenditoriale italiano a regime, mantenendo l'agevolazione introdotta dalla medesima

proposta di legge per un numero di anni congruo a innestare un processo continuo di assunzione di personale e di emersione del lavoro sommerso. Indubbiamente lo scenario sociale, economico e lavorativo che seguirà negli anni a venire sarà contraddistinto da una forte incertezza produttiva. Nonostante, c'è necessità di riadattare e di creare nuovi paradigmi concettuali, ormai non più rinviabili. Uno strumento che ha riscosso molto successo negli anni precedenti è stata la forte deduzione dei costi dei beni strumentali, il cosiddetto "super ammortamento", che ha rappresentato uno stimolo fiscale per la crescita degli investimenti. In particolare, tale strumento ha aiutato le imprese a rinnovare i beni in giacenza con beni nuovi, con tecnologie più efficienti e performanti e, al contempo, ha rappresentato una misura di agevolazione fiscale importante e molto apprezzata dagli imprenditori. La presente proposta di legge propone di applicare analoga deduzione al 200 per cento dei costi per il personale calcolati sulla base della media dei costi del personale sostenuti nel triennio precedente. Tale deduzione varrebbe per tutti i tipi di assunzioni, sia quelle a tempo indeterminato, sia quelle a tempo determinato, ovviamente calcolate separatamente. In questo modo si potrà rendere più appetibile e strutturale la spinta all'occupazione, contrastando i licenziamenti che seguiranno la crisi economica e favorendo l'emersione del lavoro sommerso con un forte incentivo fiscale. Il costo del lavoro sostenuto per l'impiego di lavoratori dipendenti ha raggiunto il traguardo della piena deducibilità dalla base imponibile dell'imposta regionale sulle attività produttive (Irap) e pertanto appare opportuno estendere tale agevolazione anche agli imprenditori con poche e chiare disposizioni fiscali, non facendo gravare su di loro ulteriori costi per la produzione ordinaria. La presente proposta di legge è suddivisa in due articoli:

- il primo articolo riguarda le modalità di calcolo della deduzione e prevede che, ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, dell'imposta sul reddito delle società e dell'Irap, la base imponibile è ridotta in misura pari al 200 per cento dell'incremento dei costi per il personale sostenuti nell'anno di riferimento rispetto alla media dei medesimi costi sostenuti nel triennio precedente, tenendo separato il calcolo dei costi dei contratti a tempo determinato e a tempo indeterminato;
- il secondo articolo reca le disposizioni finanziarie.

Notizie dal mondo

di Federica Raffa

La nuova legge del Quebec limiterebbe il lavoro minorile

Il governo del Quebec vuole limitare la presenza di bambini nella forza lavoro e presenterà un disegno di legge già a febbraio per farlo. Il ministro del lavoro spera che il disegno di legge venga adottato entro giugno, giusto in tempo per la pausa estiva degli scolari del 2023.

“C'è molta più stanchezza, stress e ansia tra i giovani che lavorano molte ore alla settimana”, ha detto il ministro del lavoro Jean Boulet. “Il rischio di incidenti è quindi più alto.”

Il Cctm, un raggruppamento di sindacati e associazioni di datori di lavoro, ha raccomandato all'unanimità di fissare l'età minima per l'assunzione a quattordici anni, con poche eccezioni. I bambini di età pari o inferiore a tredici anni sarebbero autorizzati a lavorare solo in contesti specifici come babysitter, raccolta di frutta, aziende familiari e attività ricreative. L'obiettivo è limitare la presenza dei bambini nei luoghi di lavoro ad alto rischio come segherie e fabbriche.

“Gli adolescenti non dovrebbero lavorare in ambienti pericolosi per loro e devono essere davvero presi in considerazione dai datori di lavoro”, ha detto Caroline Senneville, presi-

dente del sindacato Csn che ha partecipato ai negoziati.

È stato inoltre raccomandato che le persone di età compresa tra quattordici e sedici anni siano limitate a una settimana lavorativa di diciassette ore, compresi i fine settimana, durante l'anno scolastico. Solo dieci ore di lavoro possono svolgersi tra il lunedì e il venerdì. Questo non si applicherebbe durante le vacanze estive e le vacanze di primavera.

Leggi sullo sciopero: milioni di lavoratori britannici rischiano di essere licenziati per aver scioperato in base alla nuova legislazione

Chiunque lavori nei settori della sanità, dell'istruzione o dei trasporti potrebbe sentirsi dire dal proprio datore di lavoro che deve rimanere al lavoro, anche se il suo sindacato ha votato per scioperare e potrebbe essere licenziato se si rifiutasse. Il segretario agli affari, Grant Shapps, ha affermato che la legge per far rispettare i livelli minimi di servizio nelle industrie chiave e in parti del settore pubblico è necessaria per mantenere il pubblico al sicuro durante le azioni sindacali, indicando i recenti scioperi delle ambulanze in cui i servizi sono stati seriamente ridotti.

Nel frattempo, i sindacati si sono riuniti per

Notizie dal mondo

discutere di una “giornata di azione” che sarebbe simile a uno sciopero generale, coordinato dal congresso sindacale.

Il disegno di legge sugli scioperi (livelli minimi di servizio) era originariamente destinato ad applicarsi solo alle ferrovie. Ma la nuova versione presentata in parlamento ha una portata molto più ampia, applicandosi in linea di principio a chiunque lavori nei settori della sanità, dell'istruzione, dei trasporti, dei vigili del fuoco e del salvataggio, della sicurezza delle frontiere o delle scorie nucleari.

Secondo la legge, i ministri dovrebbero emanare regolamenti che determinano il numero minimo di persone necessarie per continuare a lavorare durante gli scioperi al fine di garantire la continuità delle prestazioni. I datori di lavoro sarebbero quindi in grado di redigere un elenco dei loro dipendenti che dovrebbero entrare al lavoro e, in caso di rifiuto, potrebbero essere soggetti ad azioni disciplinari e potrebbero essere licenziati.

Il governo della Corea del Sud lancia una *task force* sulla legge sulla sicurezza sul posto di lavoro

Il ministero del lavoro sudcoreano ha previsto una *task force* per discutere i modi per migliorare la legge sulla sicurezza sul posto di lavoro che punisce i datori di lavoro per gravi incidenti industriali. Il lancio del compito è stato influenzato dalla preoccupazione delle imprese che la legge fosse troppo dura e ne mettesse in discussione l'efficacia. La *task force*, costituita da otto esperti in diritto, economia e sicurezza industriale e tesa a migliorare la legge sulla punizione degli incidenti gravi, è entrata in vigore lo scorso gennaio e sarà attiva fino a giugno.

Secondo la legge, gli imprenditori o gli amministratori delegati di aziende con cinquanta o più dipendenti sono soggetti ad almeno un anno di carcere o fino ad un miliardo di won (804.000 dollari) di multe in caso di disastri mortali in servizio causati da misure di sicurezza sul posto di lavoro lassiste. Per le aziende con cinquanta o meno dipendenti che rappresentano circa l'80% di tutti gli incidenti gravi, il governo ha concesso un periodo di grazia fino al ventisette gennaio 2024. Le aziende con meno di cinque dipendenti non sono soggette alla legge.





Il numero di disastri in servizio non è diminuito da quando la legge è entrata in vigore, sollevando dubbi sulla sua efficacia. Gli imprenditori hanno sostenuto che la legge non definisce chiaramente i criteri di punizione. In precedenza, il ministero del lavoro ha annunciato che avrebbe spostato l'attenzione della politica di sicurezza sul posto di lavoro dalla punizione all'autoregolamentazione e alla prevenzione. Il ministero ha anche affermato che darà più peso ai sistemi di prevenzione autoregolati delle imprese, in base ai quali il lavoro e il management hanno collaborato per scoprire e migliorare i fattori di rischio sulla base delle linee guida imposte dallo stato.

I lavoratori indonesiani pianificano proteste contro l'emanazione di un regolamento di emergenza per sostituire la legge sul lavoro

Migliaia di lavoratori indonesiani hanno in programma di organizzare

proteste in tutto il paese contro un regolamento di emergenza firmato dal presidente Joko Widodo per sostituire una controversa legge sul lavoro. I lavoratori solleciteranno il parlamento a respingere il regolamento, in quanto il suo contenuto danneggia i diritti dei lavoratori.

Il presidente, popolarmente noto come Jokowi, ha annunciato il decreto di emergenza il mese scorso per sostituire la legge sulla creazione di posti di lavoro del 2020 che la Corte costituzionale aveva stabilito essere difettosa a causa della mancanza di consultazione pubblica.

La legge sulla creazione di posti di lavoro ha rivisto più di settanta altre leggi ed è stata accolta con favore dagli investitori stranieri per aver ridotto la burocrazia nella più grande economia del sud-est asiatico.

La controversia è stata esacerbata a causa dell'impatto che avrebbe avuto sui diritti dei lavoratori e sulla protezione dell'ambiente.

Diritto del lavoro degli Emirati arabi uniti: è possibile utilizzare i giorni di ferie residui durante il periodo di preavviso?

Se hai appena dato il tuo preavviso al lavoro negli Eau, o se sei stato informato che il tuo contratto è in fase di risoluzione, cosa succede a tutti i giorni di ferie annuali che potresti avere? Puoi usare quelle ferie annuali durante il periodo di preavviso? O puoi solo ottenere in cambio contanti?

Ai sensi dell'articolo 43 del decreto legge federale n. 33 del 2021 sulla regolamentazione dei rapporti di lavoro, ciascuna delle parti del contratto di lavoro può risolvere il contratto per qualsiasi motivo legittimo, a condizione che l'altra parte ne sia informata per iscritto. Il lavoratore deve svolgere le sue funzioni durante il periodo di preavviso concordato nel contratto, a condizione che il periodo di preavviso non sia inferiore a trenta giorni e non

sia superiore a novanta giorni.

Secondo il consulente legale Jihene Arfoui "il lavoratore ha diritto alla sua retribuzione integrale per tale periodo in funzione dell'ultima retribuzione che percepiva e deve lavorare durante tale periodo se il datore di lavoro glielo chiede. La legge non menziona chiaramente il diritto di un dipendente alle ferie annuali in sospeso durante il periodo di preavviso. Inoltre, secondo i regolamenti di cui all'articolo 43, si raccomanda che il dipendente lavori in tutti i giorni lavorativi del periodo di preavviso. Tuttavia, il lavoratore può chiedere al datore di lavoro le ferie annuali non utilizzate durante il periodo di preavviso. Se le due parti lo concordano, il dipendente può avvalersene. Nel caso in cui il datore di lavoro non sia d'accordo, allora il lavoratore ha diritto ai contanti al posto delle ferie annuali non utilizzate. Questo è in conformità con la legge sul lavoro".



Il lavoro c'è per (chi lo vuole), almeno così pare

di Alberto Bosco

*"I tempi difficili creano uomini forti,
gli uomini forti creano tempi facili.
I tempi facili creano uomini deboli,
gli uomini deboli creano tempi difficili."*

(proverbio arabo)

Ancora sotto "sforzo digestivo" dopo gli infiniti festeggiamenti natalizi e di fine anno, chi ha l'immeritato incarico di vergare queste poche righe si dibatteva alla ricerca di un tema da trattare in questo primo "frutto" del 2023. E poi, ecco la soluzione!

Ebbene, il Corriere della Sera (nelle pagine dedicate alla cronaca di Milano) mercoledì 4 gennaio ha dato la notizia della chiusura di uno dei tanti locali storici. Nel caso di specie si tratta della "storica pasticceria Vecchia Milano", aperta nel lontano 1971 dal signor Orazio Parisi, giunto sotto la Madonnina dalla lontana Messina. Ebbene, qualche mese fa, in risposta a una ricerca per una cameriera, erano giunti ben quattrocento curricula. Come è andata a finire? Così: "... non siamo riusciti ad assumere nessuno. L'unica candidata papabile non voleva perdere il sussidio".

Ognuno, ovviamente, è libero di pensare ciò che vuole, di credere o meno alla vicenda, come anche di pensare che l'apparentemente simpatico sorriso del signor Orazio, in realtà, nasconda un caratteraccio tale da dissuadere anche il più volenteroso aspirante al posto. Certo è che non è la prima volta che si sente una storia simile.

Elevando ora lo sguardo dal particolare al generale, il giorno prima, ossia il 3 gennaio 2023, l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro ha pubblicato il proprio bollettino Excelsior. La buona notizia è che le aziende hanno intenzione di effettuare più di mezzo milione di nuove

Frutti di bosco

assunzioni nel solo mese di gennaio, per un totale che supera quota 1.307.000 se si considera l'intero primo trimestre del nuovo anno.

Le richieste numericamente più rilevanti riguardano professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (quasi 98.000 posizioni aperte); le professioni tecniche (oltre 86.000 posti) e gli operai specializzati (più di 84.000).

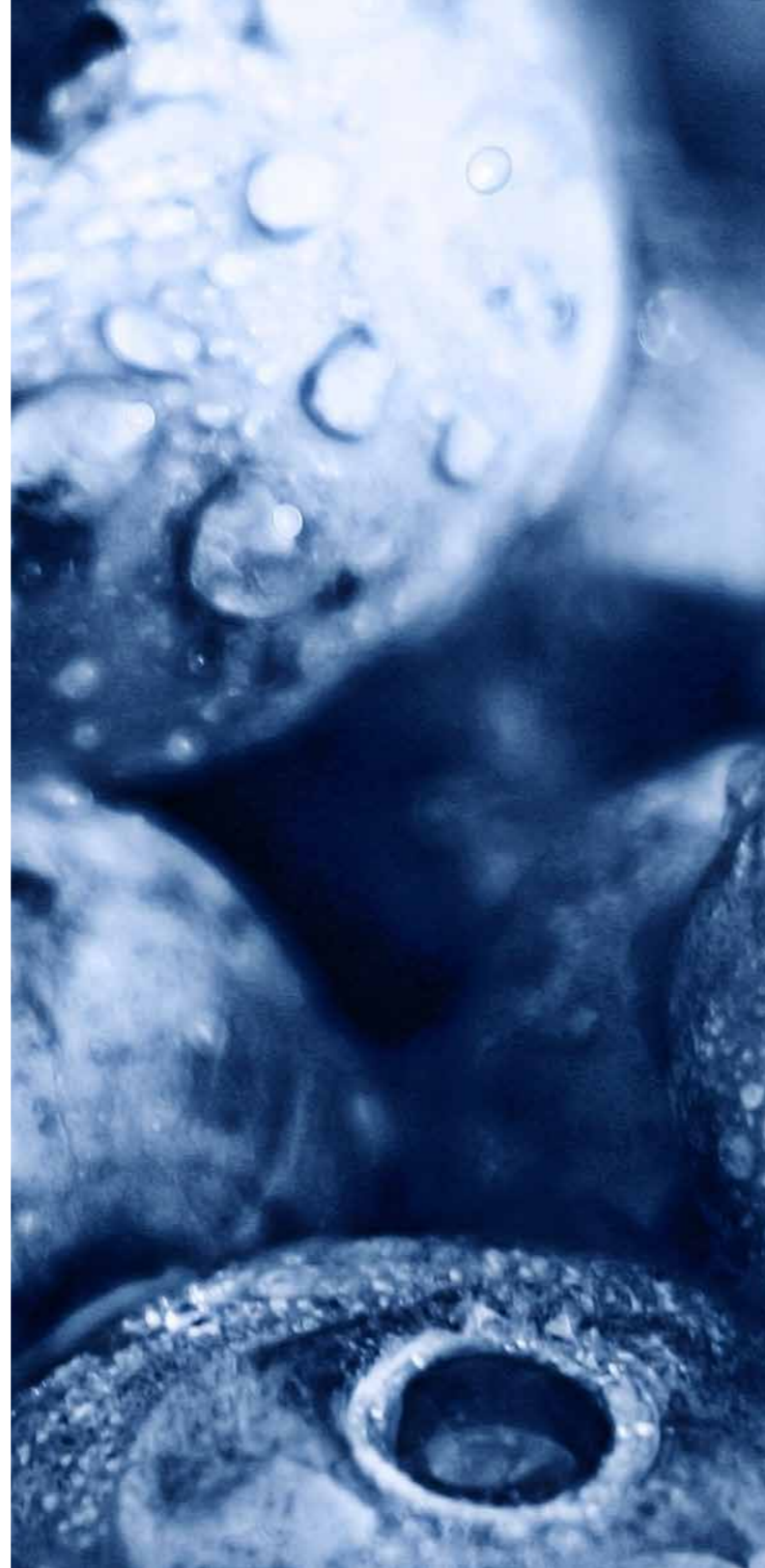
La buona notizia è che rispetto allo scorso anno, il dato è positivo – gennaio su gennaio – per oltre il 10%, e così anche per il primo trimestre con un + 12,9%.

In generale, metà delle richieste riguarda diplomati o laureati.

Le aziende – oltre a “Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali” e a “Ingegneri e assimilati” – chiedono a gran voce “Conduuttori di veicoli a motore”, “Artigiani e operai specializzati delle costruzioni e nel mantenimento di strutture edili”, e soprattutto “Addetti nelle attività di ristorazione” (quasi 133.000 posti da occupare entro il 31 marzo prossimo): al signor Orazio staranno fischiando le orecchie?

In buona sostanza, viste le restrizioni al reddito di cittadinanza e l'incremento in valore dei principali incentivi per l'assunzione di giovani e donne introdotti dalla legge di bilancio per il nuovo anno, c'è da ben sperare.

Perché, dopo tre anni di Covid e quasi 11 mesi di guerra in Ucraina, è ora di rialzarsi!



LAW & HR n. 02
“Job”
Disponibile a Febbraio



vai all'area Lavoro
di Seac Cefor

CeFor
PRO SEAC

Sii protagonista della tua formazione

cefor-formazione.it
info.cefor@seac.it
0461805192

SEAC ALL-IN LAVORO

SIAMO **SEAC** E OGNI GIORNO DIAMO IL MASSIMO PER TE!

INFORMATIVA
AMMINISTRAZIONE
DEL PERSONALE

SCHEDE
OPERATIVE
LAVORO

SCHEDE
CCNL

REDAZIONALI
LAVORO

IL MONDO
PAGHE

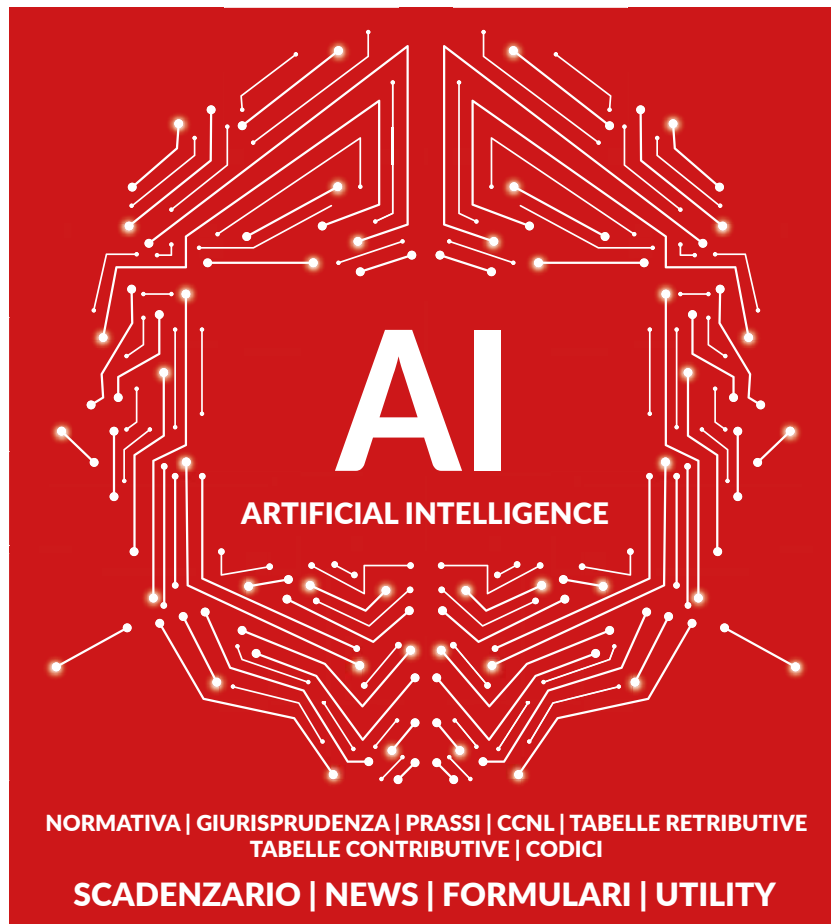
MANSIONARIO
CCNL

SCADENZARIO
CCNL

INFO
AZIENDA
LAVORO

SOTTO LA
LENTE LAVORO

LIBRERIA
DIGITALE
LAVORO



AI
ARTIFICIAL INTELLIGENCE

NORMATIVA | GIURISPRUDENZA | PRASSI | CCNL | TABELLE RETRIBUTIVE
TABELLE CONTRIBUTIVE | CODICI

SCADENZARIO | NEWS | FORMULARI | UTILITY

