



LAVORO@CONFRONTO

Lavoro che si concilia... nobilita



**Si torna a parlare
di lavoro, si torni
a parlare di lavoro**

Matteo Ariano

**Il sistema delle
frattaglie**

Fabrizio Di Lalla

**Il sistema delle
relazioni sindacali
nel nuovo CCNL
Funzioni Centrali**

Marco Biagiotti

Lavoro@Confronto

Via Guglielmo Saliceto, 4
00161 Roma
Tel/Fax 06.44238664 r.a.
www.lavoro-confronto.it
LAVORO-CONFRONTO@fondazioneantonina.it

Numero 67 • Gennaio/Febrero 2025

Rivista bimestrale on line
della Fondazione Prof. Massimo D'Antona (E.T.S.)
Registrazione Tribunale di Udine
N. 4/2014 - In data 27 febbraio 2014

Direttore Editoriale:
Claudio PALMISCIANO

Direttore Responsabile:
Renato NIBBIO BONNET

Capi Redattori:
Palmina D'ONOFRIO
Annunziata ELIA

Redazione:
Matteo ARIANO
Michele CAVALIERE
Fabrizio DI LALLA
Roberto LEARDI
Dario MESSINEO
Claudio PALMISCIANO
Stefano OLIVIERI PENNESI

La Rivista LAVORO@CONFRONTO è realizzata unicamente su supporto informatico e diffusa per via telematica ovvero on-line; la Fondazione Prof. Massimo D'Antona ETS (Ente del Terzo Settore), in qualità di Editore, non ha fatto domanda di provvidenze, contributi o agevolazioni pubbliche e non consegue ricavi dall'attività editoriale.

Articoli, approfondimenti e contributi presenti su questa Rivista sono stati ceduti gratuitamente dai rispettivi Autori per la sola pubblicazione su LAVORO@CONFRONTO; ciascun Autore è, pertanto, l'unico titolare di tutti i diritti morali e patrimoniali ai sensi della legge sul diritto d'autore e sui diritti connessi.

Le immagini utilizzate negli articoli sono fornite dagli autori o tratte dai siti www.pixabay.com e www.unsplash.com.

È vietata la riproduzione, anche parziale e in qualsiasi forma, di quanto pubblicato nella presente Rivista in difetto di autorizzazione scritta dell'Autore.

Sommario:

Si torna a parlare di lavoro, si torni a parlare di lavoro Matteo Ariano	p. 3
Il sistema delle frattaglie Fabrizio Di Lalla	p. 4
Il sistema delle relazioni sindacali nel nuovo CCNL Funzioni Centrali Marco Biagiotti	p. 6
Lavoro che si concilia... nobilita Stefano Olivieri Pennesi	p. 11
Imprese e diritti umani: la lunga notte della Direttiva sul dovere di diligenza delle imprese Deborah Lucchetti, e Priscilla Robledo	p. 18
Intelligenza artificiale ed etica del lavoro Antonella Delle Donne	p. 22
Le incertezze sulla nuova sentenza della Cassazione sul caporalato Eugenio Erario Boccafurni	p. 23
La disciplina dei rapporti di lavoro nelle imprese in liquidazione Ida Giannetti	p. 26
Altro che contrasto agli infortuni Pietro Napoleoni	p. 34
Divieto di cumulatività di retribuzione e integrazione salariale Mirko Ginelli	p. 37
Una guida sull'anticipo dell'indennità di disoccupazione NASpI per l'avvio d'impresa Arianna Tofani	p. 40
Effemeridi Il lavoro Fadila	p. 42

Si torna a parlare di lavoro, si torni a parlare di lavoro

di Matteo Ariano [*]



Il tema del lavoro, nelle sue diverse declinazioni, sembra finalmente tornare alla ribalta delle cronache. Nei mesi scorsi si è parlato molto della inedita spaccatura del fronte confederale, in occasione del rinnovo del cosiddetto contratto degli statali, il CCNL che riguarda i dipendenti pubblici di Ministeri, Agenzie Fiscali ed Enti Pubblici Non Economici. Com'è noto, la CISL ha deciso di firmare l'accordo, unitamente ad altre sigle sindacali autonome, mentre CGIL e UIL, assieme ad altra sigla autonoma hanno deciso di non firmare, dando così vita a uno scenario finora mai realizzatosi in quel comparto.

In queste settimane, il Parlamento ha avviato l'esame del disegno di legge di iniziativa popolare sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa, presentato dalla CISL per dare attuazione all'art. 46 Cost., che così recita: "Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende". Com'è naturale che accada nell'iter parlamentare, il testo presentato dall'organizzazione sindacale ha già subito le prime modifiche; vedremo quale sarà il testo finale licenziato dal Parlamento e se riuscirà pienamente a dare attuazione a una norma costituzionale che fu voluta dalle diverse componenti dell'Assemblea costituente.

Nei prossimi mesi l'intero Paese sarà chiamato a votare i quattro referendum sul lavoro (più un quinto, che prevede il dimezzamento dei tempi di residenza legale in Italia per ottenere la cittadinanza) per i quali la CGIL ha raccolto quattro milioni di firme. I quesiti referendari rappresentano un vero e proprio programma di politica economica, mirando all'abrogazione di una serie di norme: che impediscono il reintegro nel caso di licenziamenti illegittimi, che facilitano i licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese, che hanno "liberalizzato" l'uso dei contratti a termine, che impediscono di far valere la responsabilità dell'impresa appaltante nel caso di infortunio sul lavoro.

Al di là di come la si pensi sulle singole questioni poste dalla legge di iniziativa popolare e dai referendum, è importante che finalmente si torni a discutere di questioni relative al mondo del lavoro, che si crei un dibattito nel Paese e che si crei un confronto tra diverse posizioni, anche opposte, com'è fisiologico in una democrazia.

In questo senso, il mondo dell'informazione ha troppo spesso abdicato al suo ruolo di approfondimento, preferendo la dimensione leggera e superficiale dei "talk show" (letteralmente "spettacolo della parola"), che danno l'impressione di informare su specifiche tematiche lasciando solo l'apparenza dell'approfondimento, ovvero esasperano le argomentazioni rispetto ad un tema, trasformandole in tifoserie (emblematico, in tal senso, mi sembra il nome di una di queste trasmissioni, intitolata "L'arena", come se il dibattito fosse uno scontro con vincitori e vinti).

Se è vero che l'uso della parola può essere esso stesso uno spettacolo, occorre che l'informazione trovi il senso profondo delle iniziative di queste sigle confederali che, ognuna con le proprie idee e la propria visione, è quello di recuperare il valore e il senso della partecipazione dei cittadini alla vita pubblica, alla "pòlis". Attraverso questo si può ritrovare il senso profondo della democrazia, che vive di questo: di dialogo e confronto tra vari punti di vista, nella consapevolezza che nessuno di questi è detentore assoluto di "Verità".

In un momento storico in cui il sistema democratico è sotto attacco da più fronti e rappresenta un modello "di minoranza" rispetto ad altri modelli politico-economici che danno l'illusione di una maggiore efficienza per la presenza di un'autocrazia o di un'oligarchia che decide per tutti, occorre recuperare in fretta "il sale" della democrazia, che è proprio la partecipazione dei cittadini e dei lavoratori ai processi decisionali. ■

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

Il sistema delle frattaglie

di Fabrizio Di Lalla [*]



Il mio precedente articolo in cui denunciavo la vera causa dell'inefficienza della vigilanza in materia di lavoro in tutti i suoi aspetti ha suscitato notevole interesse e ampio consenso. Ma più che quest'ultimo elemento mi preme mettere in risalto il dibattito che ne è scaturito dentro e fuori i social perché il confronto delle idee sul tema può essere l'inizio di una forza d'urto che spinge al cambiamento. E tale elemento sarebbe cosa auspicabile per una situazione così sgangherata come il settore dell'ispezione del lavoro. La stragrande maggioranza dei miei lettori è composta dagli operatori dell'attività di vigilanza che sentono sulla loro pelle il dolore delle ferite causate da quest'assurda organizzazione pubblica. Un sistema privo di logica e inefficiente che esiste solo nel nostro Paese, mentre ovunque, com'è dettato dalla logica, nessuno si sognerebbe di trasformarlo in frattaglie.

Ho cercato di spiegarlo, secondo naturalmente il mio punto di vista, in precedenza attribuendo a una serie di soggetti pubblici il desiderio di impossessarsi delle funzioni attribuite fin dalla sua nascita all'Ispettorato del lavoro per una questione di puro potere gestionale. Come un branco di predatori che si avventa su un ani-

male ferito gravemente e ne strazia le carni, brandello dopo brandello, così nell'ultimo mezzo secolo è cominciata la spoliazione delle funzioni di un organismo indebolito da decenni di disinteresse della classe politica a partire dai ministri del lavoro che si sono succeduti nel tempo.

www.fondazioneantona.it

SCelta PER LA DESTINAZIONE DEL CINQUE PER MILLE DELL'IRPEF

SOSTEGNO DEGLI ENTI DEL TERZO SETTORE ISCRITTI NEL RUNTS DI CUI ALL'ART. 46, C. 1, DEL D. LGS. 3 LUGLIO 2017, N. 117, COMPRESSE LE COOPERATIVE SOCIALI ED ESCLUSE LE IMPRESE SOCIALI COSTITUITE IN FORMA DI SOCIETA', NONCHE' SOSTEGNO DELLE ONLUS ISCRITTE ALL'ANAGRAFE

FIRMA **X**

Codice fiscale del beneficiario (eventuale) **97214970580**

Vuoi scrivere un articolo
sul tema del diritto del lavoro e della legislazione sociale
da pubblicare su lavoro@confronto?

Scrivici, o inviaci il tuo contributo, all'indirizzo email
lavoro-confronto@fondazioneantonina.it

Si è lasciato fare nel silenzio generale di chi aveva il potere e il dovere di opporsi, al punto che oggi ci sono ben quattro soggetti che svolgono gli stessi compiti o alcuni loro aspetti e ognuno va per conto proprio, in considerazione che il coordinamento sempre invocato non funziona o non viene fatto funzionare, mentre il suo richiamo negli atti normativi è stato solo la classica foglia di fico per coprire il misfatto. I gruppi dirigenti dei soggetti interessati hanno agito in contrasto con l'interesse generale di cui dovrebbero essere paladini, ma non bisogna dimenticare che il nostro Paese è la patria del particolare, come rilevava Guicciardini, e che da noi sono nate le corporazioni.

Ogni qualvolta succede qualcosa di patologico nel settore come gli infortuni sul lavoro, i politici di ogni colore si stracciano le vesti o si rimpallano le accuse, confidando nell'inconsapevolezza o nella memoria corta dell'opinione pubblica perché altrimenti non potrebbe non metterli sotto accusa per le loro palesi responsabilità. Anche i sindacati che accusano a ragione i primi di omissioni nella loro azione quotidiana, dimenticano, tuttavia, che poco o nulla hanno fatto per ostacolare o almeno denunciare la rottura dell'unità dell'ispezione del lavoro.

Ci sono, poi, le responsabilità dei mass media che non hanno mai affrontato razionalmente la questione dell'inefficienza del nostro sistema di vigilanza. Nei dibattiti televisivi, sui social,

sui giornali avrebbero potuto mobilitare l'opinione pubblica sull'argomento e determinare una spinta che avrebbe fatto riflettere la politica così sensibile alle pressioni degli elettori. La loro inerzia e indifferenza sono forse le più gravi delle responsabilità.

In contrasto con l'interesse manifestato dagli operatori del settore per il mio scritto, c'è stato il silenzio di chi ha le leve del potere. Non che volessi il loro assenso al mio punto di vista, quanto invece il loro parere autorevole sulle cause che hanno determinato le attuali inefficienze.

Una cosa, inoltre, che mi lascia estremamente perplesso è il disinteresse dell'attuale ministro su questo argomento. Si è data da fare, è vero, per l'assunzione di altro personale, ma non può non sapere che questi sono palliativi che non risolvono la questione alla radice. Eppure, non viene da mondi diversi perché per decenni ha operato a contatto con questo sistema e quindi ben conosce la sua degenerazione avvenuta negli ultimi decenni, come sa che in tutti i paesi evoluti c'è un unico organo di vigilanza a difesa dei diritti, della salute e dell'incolumità dei lavoratori. Se così è, la sua responsabilità non è inferiore a quella di chi l'ha preceduta. ■

[*] Giornalista e scrittore. Consigliere della Fondazione Prof. Massimo D'Antona

Il sistema delle relazioni sindacali nel nuovo CCNL Funzioni Centrali

Si rafforza il modello partecipativo dei lavoratori alle scelte delle amministrazioni?

di Marco Biagiotti [*]



Il 27 gennaio scorso si sono riunite all'ARAN le organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto Funzioni Centrali per la sottoscrizione definitiva del CCNL 2022-2024. Come è noto, le divergenze interne alla delegazione sindacale che avevano caratterizzato l'ipotesi di accordo del 6 novembre non sono state superate e il CCNL è stato definitivamente sottoscritto soltanto dalle sigle che avevano già firmato la pre-intesa. Si cristallizza quindi una situazione inedita per il comparto delle Funzioni Centrali dove, storicamente, i tre maggiori sindacati confederali hanno sempre condiviso lo sviluppo del percorso contrattuale, sostenendone gli esiti con la forza dell'ampia maggioranza di cui potevano (e ancora potrebbero) disporre unitariamente in termini di rappresentatività. Nello scorso numero di Lavoro@Confronto abbiamo approfondito i contenuti del nuovo CCNL in materia di contrattazione integrativa, con particolare riguardo all'ampliamento delle materie oggetto di contrattazione sia a livello nazionale che decentrato^[1]. In questo numero proveremo a completare la disamina del sistema delle relazioni sindacali disegnato nell'accordo del 27 gennaio analizzando gli istituti dell'informazione e del confronto, senza eludere il problema rappresentato dall'esclusione delle organizzazioni sindacali non firmatarie dalle varie forme del sistema partecipativo.

L'art. 4 del nuovo CCNL ("Informazione") ricalca in larga parte quello del CCNL precedente – ora disapplicato – introducendo poche, ma importanti innovazioni. Viene confermata la valenza prodromica di tale istituto contrattuale ai fini del corretto esercizio delle relazioni sindacali ad ogni livello, sottolineata dall'obbligo per le amministrazioni di rendere preventivamente le informative in forma scritta su tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione integrativa. Il CCNL fissa quindi uno stretto legame fra questi ultimi istituti e quello dell'informazione, che costituisce il "presupposto per la loro attivazione". Pochissi-

me le eccezioni, vale a dire i casi in cui l'informazione preventiva viene resa alle organizzazioni sindacali senza che ciò implichi il rimando ad altre forme di partecipazione è con almeno 5 giorni di anticipo prima dell'adozione degli atti da parte dell'amministrazione. Si tratta degli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 165/2001^[2], fra cui rientra il piano triennale dei fabbisogni di personale^[3], nonché – ed è questa la novità più saliente rispetto al precedente CCNL – il numero delle cessazioni dal servizio intervenute nell'anno precedente "con indicazione degli importi di eventuali differenziali stipendiali in godimento di ciascun dipendente cessato"^[4].

Il testo contrattuale 2022-2024 introduce una novità anche in tema di informazione sul piano dei fabbisogni e sulle sue modalità di attuazione, anche con riferimento alle progressioni tra le aree, prevedendo che essa sia seguita da un "incontro di approfondimento" con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Sebbene ciò rappresenti indubbiamente un ampliamento degli spazi di partecipazione sindacale sul tema della programmazione – sia quantitativa che qualitativa – degli organici nelle amministrazioni, le cui ricadute hanno incidenza diretta sull'organizzazione del lavoro è sulla produttività degli uffici, è auspicabile che l' "incontro di approfondimento" conseguente all'informativa non rimanga un mero adempimento pro-forma, ma rappresenti il primo passo contrattuale per ot-



tenere una reale opportunità di intervento delle organizzazioni sindacali rispetto ai contenuti del piano. D'altronde, appare ormai del tutto anacronistica la logica che ha ispirato tutte le contro-riforme della p.a. negli ultimi 15 anni, tese a ridurre le materie del sistema relazionale, ad ampliare le riserve di legge e a dilatare gli spazi di autonomia decisionale delle amministrazioni, capovolgendo in tal modo la visione contrattualistica che aveva guidato la stagione delle grandi riforme degli anni '90.

Anche l'art. 5 del nuovo CCNL ricalca il corrispondente articolo del CCNL 2019-2021, ora disapplicato e sostituito. Secondo il dettato contrattuale, l'istituto del "confronto" stabilisce le modalità attraverso cui "si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali (...) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare". Non si registrano novità per quanto riguarda la procedura di svolgimento di tale istituto, che si attiva su richiesta dei soggetti sindacali entro 5 giorni dalla trasmissione dell'informativa e si deve concludere entro 30 giorni senza l'obbligo di pervenire ad un accordo fra le parti, che al termine del periodo riprendono piena ed autonoma libertà di iniziativa^[5]. Il pacchetto di materie di competenza di questa tipologia relazionale, a livello nazionale di amministrazione o di sede unica, è elencato nel comma 3 dell'art. 5 del nuovo CCNL e rappresenta, insieme alle competenze affidate all'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6 (sul quale ci soffermeremo più avanti), il punto forse più vicino, almeno per ora, alla realizzazione in ambito pubblico di quel principio di partecipazione dei lavoratori alla gestione d'impresa che da anni

alimenta il dibattito (anche in sede parlamentare) fra gli attori rappresentativi del mondo sindacale è datoriale^[6].

Che l'insieme dei due blocchi di argomenti costituisca lo stadio avanzato del modello di partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali delle amministrazioni (al di fuori del processo di contrattazione vera e propria definito nell'art. 7 è del quale ci siamo occupati nel precedente numero della rivista) si evince anche dal fatto che l'accordo del 27 gennaio ha integrato la lista delle materie oggetto di confronto – ereditata dal precedente CCNL – con quella delle materie oggetto di esame in ambito di Organismo Paritetico per l'Innovazione, nel caso in cui quest'ultimo non venga attivato entro i termini previsti dal CCNL stesso^[7]. Vale la pena ricordarle qui in rapida sintesi, proprio per comprendere meglio la portata del coinvolgimento partecipativo delle rappresentanze sindacali rispetto alle scelte che il management pubblico compie in termini di programmazione organizzativa e gestione del lavoro negli uffici: articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro; criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione; criteri generali dei sistemi di valutazione della performance; criteri di selezione per il conferimento è la revoca degli incarichi di posizione organizzativa; criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità; trasferimento o conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati; criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto; criteri per l'effettuazione degli inquadramenti professionali è delle progressioni economiche; criteri per valutare la rilevanza degli incarichi conferiti al personale dell'Area delle Elevate Professionalità; criteri per il conferimento è la revoca degli incarichi di Ele-

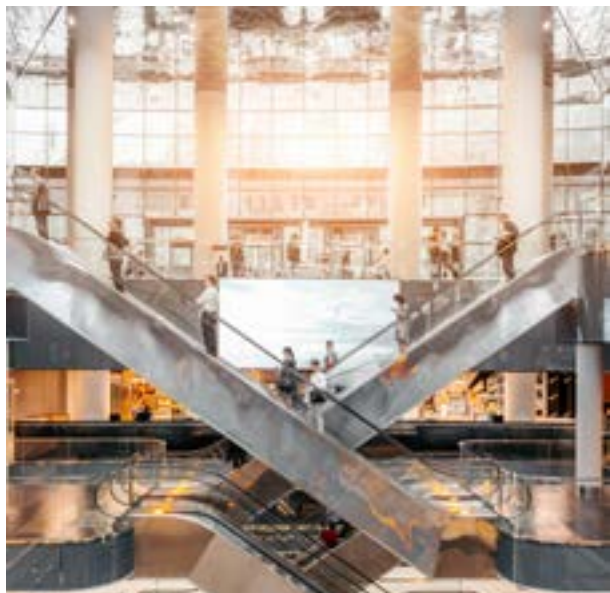
vata Professionalità; progetti di organizzazione è innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo – anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale^[8].

Poche, ma degne di nota, le novità introdotte nell'art. 6 relativo all'Organismo Paritetico per l'Innovazione, che mantiene la sua natura



di sede di coinvolgimento paritetico, aperto è collaborativo, dell'amministrazione è delle rappresentanze dei lavoratori su aspetti di progettualità è innovazione organizzativa altrimenti sottratti ai 'normali' livelli di relazioni sindacali. Benché istituito (solo a livello integrativo nazionale) sin dalla tornata contrattuale 2016-2018^[9], questo istituto partecipativo non ha conosciuto negli anni un'attuazione regolare è uniforme in tutte le amministrazioni del comparto, in parte anche come conseguenza delle difficoltà di mantenere attivi tutti i livelli relazionali durante il lungo periodo dell'emergenza sanitaria. Il nuovo CCNL conferma tutte le disposizioni precedenti relative alle modalità di composizione è funzionamento di questi Organismi, salvo una modifica alla lettera b) del comma 3 in cui si stabilisce che essi si riuniscono due volte l'anno non solo quando le amministrazioni manifestano "un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità è tempi di attuazione, è sperimentale", ma anche su iniziativa della componente sindacale. Un'altra novità è rappresentata infine dall'introduzione di un inedito comma 7, nel quale si stabilisce che qualora le tematiche affrontate dall'Organismo per l'Innovazione "siano riferite ad una singola sede RSU i componenti possono richiedere un aggiornamento della seduta" per consentire l'acquisizione del parere della RSU è dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria di cui all'art. 7, comma 4.

La mancata sottoscrizione del CCNL da parte di alcune Organizzazioni sindacali rappresentative implica l'attuazione della clausola contenuta nell'art. 7, comma 3 del CCNL stesso, il quale recita testualmente: "I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale sono i rappresentanti delle or-



ganizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL triennale". Non si tratta, beninteso, di una disposizione innovativa^[10]; però non era mai stata calata in un contesto di conflittualità sindacale paragonabile a quello determinatosi nella tornata 2022-2024, dove le Organizzazioni non firmatarie assommano il 46% della rappresentatività nel comparto. Al di là dell'aderenza dei comportamenti in sede integrativa nazionale è decentrata alla lettera del dettato contrattuale, ribadita anche da un recente pronunciamento dell'ARAN^[11], non sembra fuori luogo paventare il rischio che l'entità della spaccatura registrata al tavolo del CCNL (e delle relative esclusioni che ne deriverebbero a livello integrativo) si ripercuota sulla possibilità di sviluppare relazioni sindacali piene ed efficaci in tutte le amministrazioni, fornendo alle delegazioni di parte pubblica – come per eterogenesi dei fini – una leva insperata per condizionare a proprio favore l'esito dei confronti con le rappresentanze dei lavoratori. Se la prospettiva è quella di assistere per anni al dilaniarsi interno del movimento sindacale ad ogni convocazione/non-convocazione, ad ogni trasmissione/non-trasmissione di documenti, ad ogni discussione/non-discussione di ipotesi di accordo (per non parlare degli effetti negativi sull'attività è sull'equilibrio interno delle RSU nei luoghi di lavoro), in una sorta di contrapposizione permanente fra due blocchi caratterizzati da un peso rappresentativo quasi analogo, non dubitiamo che il potere contrattuale di entrambi finirà per essere progressivamente eroso a tutto vantaggio di chi, da tempo, auspica la fine della contrattualizzazione del rapporto di lavoro pubblico^[12].

Non è certo questa la sede per ipotizzare soluzioni a un problema che si preannuncia fioriero di strascichi conflittuali all'interno è al di fuori delle amministrazioni. Ci sia però consentito di auspicare che alle decisioni di natura rigidamente tecnocratica è alle sentenze dei tribunali si sostituisca presto la volontà, condivisa da tutte le parti, di stemperare il clima di tensione che si addensa minacciosamente sul sistema di relazioni sindacali del pubblico impiego. In questa fase di profonda trasformazione della p.a. occorre esplorare senza pregiudizi la duttilità è la capacità di adattamento del sistema relazionale pubblico a contesti che si propongono in forme sempre diverse è necessitano di essere gestiti con modalità adeguate alle sollecitazioni dei tempi correnti. Sarebbe imperdonabile se le divisioni interne al mondo sindacale ne decretassero una perdita di forza è di autorevolezza proprio nel momento in cui i

lavoratori pubblici hanno più bisogno di tutta la sua capacità di rappresentanza per comprendere è governare processi di cambiamento già in atto – a cominciare dalle modifiche all’organizzazione del lavoro legata alla diffusione delle nuove tecnologie – è dei quali, altrimenti, rischiano di ridursi a meri destinatari passivi. ■

Note

[1] “Nuovo CCNL e contrattazione integrativa nel comparto Funzioni Centrali. Alcune osservazioni alla luce dei dati ARAN e RGS.”, in *Lavoro@confronto* n. 66, novembre-dicembre 2024, pp. 17-20.

[2] Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 6 (“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”), comma 1: “Le amministrazioni pubbliche definiscono l’organizzazione degli uffici per le finalità indicate all’articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”.

[3] Secondo quanto stabilito dall’art. 6 del d.lgs. 165/2001, il piano è adottato annualmente da ciascuna amministrazione indicando la consistenza della dotazione organica e la sua “eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati”. Fra i contenuti più rilevanti del piano, rientrano nell’oggetto dell’informazione sindacale (il cui obbligo è comunque previsto dallo stesso articolo 6, comma 4, nei termini fissati dai contratti collettivi nazionali), va senz’altro ascritta l’indicazione delle risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano stesso, “nei limiti delle risorse quantificate sulla

base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”.

[4] Va altresì ricordato che nell’ambito delle materie di competenza dell’Organismo Paritetico per l’Innovazione di cui all’art. 6 del CCNL (si veda nota n. 7) costituiscono oggetto di informazione “gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale al fine dell’adozione di misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale.

[5] L’art. 5 del CCNL precisa che il confronto può anche essere proposto dall’amministrazione contestualmente all’invio dell’informazione e che al termine viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. Al riguardo, è utile richiamare quanto a suo tempo sottolineato dall’ARAN nel report; “La contrattazione integrativa nelle pubbliche amministrazioni italiane dopo i rinnovi dei contratti collettivi nazionali di comparto per il triennio 2016-2018 – Rapporto finale – Gennaio 2022”, pag. 30: *“In merito alla durata del confronto, la fonte collettiva fissa un termine non superiore ai trenta giorni, ma nulla esclude che le delegazioni trattanti decidano di prolungare gli incontri oltre tale termine nel caso in cui lo ritengano utile per meglio condividere i rispettivi punti di vista. È, invece, espressamente previsto dai contratti nazionali che durante il periodo di svolgimento del confronto le parti non assumano iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso. L’esito del confronto si concretizza nella redazione di una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse e, dunque, sostanzialmente, nella stesura di un verbale in cui si riportano le conclusioni delle parti. L’attuazione di quanto*

eventualmente condiviso e sintetizzato nel verbale è rimessa ad un atto unilaterale dell’amministrazione, non potendosi qualificare il verbale quale accordo, da cui consegue che il comportamento inerte dell’ente assumerà rilievo politico/sindacale e in ipotesi consentirà solo l’esperimento dell’azione per repressione del comportamento antisindacale.”

[6] Si ricordi, ad esempio, la proposta di legge di iniziativa popolare “La partecipazione al lavoro. Per una governance



d'impresa partecipata dai lavoratori” presentata alla Camera il 27 novembre 2023 (AC 1573) e del quale proprio il 27 gennaio 2025 è iniziata la discussione in Assemblea. L'art. 12 del ddl (che, ai sensi del successivo art. 13, si applica anche alle pubbliche amministrazioni) prevede che *“nelle imprese che occupano più di cinquanta dipendenti, le rappresentanze sindacali unitarie o le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, i rappresentanti dei lavoratori e le strutture territoriali degli enti bilaterali di settore hanno diritto di essere informati preventivamente consultati in merito alle scelte aziendali almeno una volta all'anno.”* A tal fine, *“i contratti collettivi definiscono la composizione delle commissioni paritetiche per la partecipazione consultiva nonché le sedi, i tempi, le modalità e i contenuti della consultazione”*, che deve riguardare i dati economici e finanziari dell'impresa; le scelte strategiche, di investimento e i relativi piani industriali; l'introduzione di nuovi prodotti e processi produttivi, esternalizzazioni e appalti; l'introduzione di nuovi modelli organizzativi aziendali e l'utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati; l'adozione di piani a sostegno della transizione ecologica e digitale nonché della sostenibilità sociale dell'impresa; la situazione, la struttura e l'evoluzione prevedibile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa e dell'unità produttiva; i contratti di lavoro; le misure di promozione della parità di genere; le misure volte a prevenire conseguenze negative sui livelli occupazionali e promuovere la riqualificazione professionale dei lavoratori; i programmi e i piani formativi per i lavoratori. Tra i più recenti contributi di approfondimento sulla discussione da tempo in atto fra le parti sociali su tale argomento si segnala: Ilaria Armaroli, Giorgio Impellizzeri, *“Ancora sulla*



contrapposizione (teorica) tra partecipazione e contrattazione”, in Bollettino ADAPT 27 gennaio 2025, n. 4.

- [7] Art. 6, comma 3, primo capoverso, CCNL 27-1-2025: *“L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ogni amministrazione a livello nazionale o di sede unica. Le amministrazioni entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono, ove necessario, ad aggiornarne la composizione”*.
- [8] Decisamente meno impegnativa appare, al confronto, la lista delle materie oggetto di confronto a livello di sede di elezione di RSU che, di fatto si limita ai soli *“criteri di adeguamento in sede locale di quanto definito dall'amministrazione ai sensi del comma 3, lett. a)”* ossia l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, compresa l'articolazione in turni.
- [9] Ricordiamo che l'inserimento nel CCNL 2016-2018 di tale innovativo istituto era in linea con la previsione contenuta nell'intesa governo-sindacati per il rinnovo dei contratti collettivi nel pubblico impiego del 30 novembre 2016 che, al punto 1., lettera b), impegnava le parti firmatarie ad *“individuare ulteriori ambiti di esercizio della partecipazione sindacale per nuove e piene relazioni sindacali, definiti dai contratti collettivi”*.
- [10] Una clausola analoga compare già, ad esempio, nel comma 1 dell'art. 8 del CCNL Ministeri sottoscritto il 16 febbraio 1999, valido per il quadriennio normativo 1998–2001 e per il biennio economico 1998-1999.
- [11] Orientamento applicativo CFC140 del 30 gennaio 2025.
- [12] Non casualmente – riteniamo – lo stesso presidente dell'ARAN, Antonio Naddeo, così si esprime in un suo articolo sul Sole24Ore del 23 gennaio 2025: *“Il sistema contrattuale ha sempre rappresentato una garanzia fondamentale per i lavoratori pubblici, assicurando trasparenza, equità e stabilità. Un ritorno al passato, con la ripubblicizzazione e la regolazione tramite atti amministrativi unilaterali, sarebbe estremamente pericoloso e dannoso sia per le PA che per i dipendenti. Una simile regressione rischierebbe di compromettere anni di progresso e di lavoro condiviso”*.

[*] Dipendente del Ministero del Lavoro dal 1984 al 2009 e, dal 2009 ad oggi, del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro. Ha collaborato alla realizzazione della collana di volumi *“Lavoro e contratti nel pubblico impiego”* per la UIL Pubblica Amministrazione. Dal 1996 al 2009 è stato responsabile del periodico di informazione e cultura sindacale *“Il Corriere del Lavoro”*. Dal 2011 al 2023 ha collaborato alla redazione del notiziario *“Mercato del lavoro e Archivio nazionale dei contratti collettivi”* del CNEL.

Lavoro che si concilia... nobilita

Sentiment contrapposti: tra generazione z, millennial e boomer

di Stefano Olivieri Pennesi [*]



L'equilibrio vita-lavoro rappresenta, ormai, un elemento imprescindibile con il quale fare i conti da parte delle Pubbliche Amministrazioni e non di meno nell'ambito del variegato mondo dell'impresa privata.

Per le giovani generazioni, in particolare, che si affacciano ora nel mondo del lavoro, non è più sufficiente il livello **“reputazionale”** e di immagine dell'Ente, Amministrazione o impresa/azienda, per renderne massimamente attrattiva la collocazione, viene sempre più ricercato non soltanto un buon livello retributivo iniziale ma, in maniera crescente, la possibilità di fare carriera, salendo nella scala gerarchica, in tempi mediamente accettabili, e soprattutto beneficiare di un elevato grado di **“flessibilità”**, nell'espletamento delle specifiche funzioni lavorative, tale da garantire il massimo equilibrio e duttilità rispetto al resto degli elementi esistenziali di vita vissuta: familiare, amicale, personale.

Si parla quindi di **“work life balance”** o, meglio, sarebbe dire oggi **“work life integration”**, in quanto il lavoro risulta essere sempre più parte integrante delle nostre vite e non soltanto un di cui. La sovrapposizione delle varie componenti delle nostre esistenze rende il tutto senza confini temporali e di luogo così netti.

In ambito di HR la scienza dell'organizzazione del lavoro e le sue esplicazioni rappresenta quell'elemento distintivo ed irrinunciabile per affrontare, consapevolmente, e ripensare le regole d'ingaggio per ogni piano assunzionale si voglia realizzare nel pubblico come nel privato.

Saper offrire il maggior grado di conciliazione tra vita e lavoro non può essere limitato al concetto troppo limitativo di **“benefit”** ma, di contro, deve poter rappresentare una sorta di prerequisito per competere, alla pari, con gli altri player presenti nel variegato mondo del lavoro, con relative offerte occupazionali.

Parola d'ordine convenzionale potrebbe quindi essere **“equilibrio”**. Non di meno andrebbe riconosciuta, quale modalità conciliativa, le funzioni lavorative richieste e svolte utilizzando lo strumento dello **“smart working”**.

Ad ogni modo, il cosiddetto **“cambiamento”** del lavoro al quale stiamo assistendo in questa epoca non sarebbe correttamente ed efficacemente interpretato se fosse considerato, esclusivamente, come discendente dalla **crescente innovazione tecnologica**. Penso, di contro, che fattori come evoluzioni storiche e sociali, come cultura e tradizioni, abbiano un ruolo attivo nei cicli di cambiamento, ma in particolare incidano le influenze esterne, come i **“veicoli**

social”, sul modo di concepire e vivere le esistenze.

Innovazione tecnologia associata ai cambiamenti culturali rappresenta un unicum, dove appunto principalmente le più recenti generazioni, dai millennial alla generazione z, stanno sempre più mettendo in discussione i concetti di **lavoro sopra tutto**, e il lavorare, lavorare, lavorare, spesso al di sopra degli affetti, degli interessi, dei bisogni culturali e di socialità.

Per i più giovani non può esserci soltanto il lavoro come forza trainante del vivere, abbinato alla ricerca spasmodica di guadagni crescenti, è necessario, invece, disporre di maggior tempo per se stessi, da condividere con amici, affetti, utilizzando tempo a disposizione per fare sport, viaggiare, assecondare interessi musicali, artistici, hobbistici, sociali. Insomma, una **“vita altra”** da quella lavorativa; ora e subito, non solamente da rinviare nel tempo futuro e in età avanzata. In una parola concreta **“voglia di vivere”** assecondata, lavorando meglio, lavorando meno, dando comunque **“protagonismo”** al lavoro, ma soltanto per vivere meglio.

Lavoro e Costituzione Italiana

Partiamo dall'esaminare, in maniera asciutta, le fondamenta del **concetto** e del **significato** del **lavoro** trasfuso nella nostra **Carta costituzionale**. E lo facciamo partendo dal tratteggiare il dibattito introdotto dai nostri **padri costituenti** e in particolare i due filoni principali e contrapposti del pensiero sociale e culturale dell'epoca (con alcune contaminazioni repub-

blicane e liberali) che si sono rifatti, appunto, principalmente alla concezione marxista del lavoro e a quella cattolica.

L'Assemblea costituente ha prodotto tre distinti emendamenti, presentando propriamente tre formule su cui gli stessi padri costituenti avrebbero dovuto esprimersi: prima, "Repubblica di lavoratori", seconda, "fondata sul lavoro", terza, "fondata sui diritti di libertà e del lavoro". Queste formule furono presentate rispettivamente dai comunisti affiancati dai socialisti, dai democristiani e l'ultima dai repubblicani e liberali.

Iniziamo dall'assunto che la "concezione del lavoro" si differenzia a seconda dell'angolo visuale dalla quale la si guarda. Cattolici e Comunisti, quindi, svilupparono le proprie tesi partendo da presupposti culturali e filosofici differenti.

I cattolici attribuivano al lavoro anche un carattere immateriale, alle soglie della spiritualità e dell'intimo sentire. Viene definito dalla **Dottrina Sociale della Chiesa** un diritto fondamentale e un bene primario e valoriale per l'uomo. Nella dottrina cattolica, con la **redenzione del lavoro** e creando il lavoro libero, si pongono la condizione per l'affrancamento dalla schiavitù senza dover ricorrere ad una rivoluzione violenta collettiva. La fatica del lavoro poteva intendersi come liberazione, affrancamento, espiazione, offerta, preghiera, e per ognuno di tali aspetti si configurava un dialogo diretto e filiale con il Signore, Dio padre misericordioso.

Il comunismo, di contro, esprimeva la **centralità dei lavoratori** e della **classe operaia**, quindi la stessa centralità del lavoro, all'interno della sfera umana, in un'ottica preminentemente materiale e collettiva (il produrre) ossia

l'attività umana e specificamente di "classe" per eccellenza, quasi la sua ragione d'essere. Deve essere svolto in libertà, senza costrizioni e nelle migliori condizioni possibili.

Armonizzazione dei tempi di vita

Un buono e dignitoso lavoro non si misura soltanto in "Kappa" euro di retribuzione (come maggiormente in uso nel linguaggio tra le nuove generazioni), ma anche con la **qualità della vita** che ti permette di costruire e vivere, equilibrate esistenze.

Sempre più frequentemente si decide di lasciare l'Amministrazione o Azienda dove si lavora, non solo per ambizioni o maggiori denari, ma per il desiderio di **migliorare** la propria **serenità** e **tranquillità** mentale, rispetto allo **stress** continuo. La ricerca di un ottimale equilibrio, che faccia sentire in pace con se stessi, risulta essere un bene prezioso.

La cosiddetta medicina o farmaco della "curiosità" per un mondo sempre più complesso e corrotto nei propri valori fondanti, può definirsi l'altra direttiva o sprone che ci pone alla ricerca di **cambiamenti esistenziali** e quindi anche **lavorativi**, sta aumentando per tutti il bisogno di stare bene al lavoro e incrementare il senso di "comunità".

Declinando da un assunto sulle problematiche del **funzionamento** delle **organizzazioni economiche** e delle burocrazie, la cui paternità è dello scrittore inglese, dello scorso secolo, Parkinson: "*il lavoro si espande fino a occupare tutto il tempo a disposizione per completarlo: più tempo si ha e più il lavoro da svolgere sembra importante e impegnativo*" o più precisamente detta legge postula

che una organizzazione cresce indipendentemente dalla quantità di lavoro da svolgere, o che – semplificando ulteriormente – "*più tempo a disposizione si avrà, più se ne sprecherà*".

Da ciò è possibile dedurre che in un'organizzazione il lavoro è più inefficiente se il tempo disponibile aumenta, mentre, in una situazione di scarsità di tempo, la necessità di raggiungere l'obiettivo favorisce l'efficienza.

In una recente ricerca dell'**Osservatorio HR innovation practice del Poli-**



tecnico di Milano che ha coinvolto circa 150 realtà produttive e un campione di 1.500 dipendenti tra operai, quadri, manager, nel corso dell'anno precedente hanno cambiato lavoro o hanno seriamente pensato di farlo il 42% del campione indagato, e soltanto il 19% ha dichiarato di sentirsi pienamente soddisfatto e coinvolto nel proprio contesto lavorativo.

Ben l'88% delle realtà aziendali, esaminate nella ricerca, ha riscontrato difficoltà nell'ultimo anno ad assumere e fidelizzare il proprio personale, a causa di rifiuti al termine delle selezioni ovvero, registrando dimissioni a pochi mesi dal momento assunzionale.

Il tutto è quindi riconducibile ad un certo malessere nel nostro mercato del lavoro e alla necessità di intraprendere nuovi modi di valorizzazione del personale offrendo motivazioni reali e un welfare al passo coi tempi come una illuminata visione flessibile dell'organizzazione del lavoro. Tutto condito con una crescente richiesta di formazione ed aggiornamento professionale, avanzata dai lavoratori.

Altro elemento fondamentale, sinonimo di benessere in azienda, è legato alla qualità del "clima" aziendale esprimendo il proprio potenziale sul lavoro (anche nascosto o non richiesto) senza condizionamenti comportamentali.

Rivitalizzare la forza lavoro, questa potrebbe essere una nuova parola d'ordine. Entrare in contatto con tutte le risorse umane di cui si dispone, a un livello più profondo, cercando di conoscere meglio i perni del loro benessere, le legittime aspettative di carriera, la vastità e varietà di skill possedute e i loro obiettivi umani, non è mai stato così importante.

Il cattivo lavoro

È un fatto che sia possibile ammalarsi di "**cattivo lavoro**". L'antidoto può essere la creazione di un ambiente di lavoro più umano per tutti. Il futuro incerto, la pressione dei propri superiori o colleghi, l'eccessiva concorrenzialità, lo stress cronico, la depressione, sono tutti fattori che incidono negativamente sulla **qualità della nostra esistenza**.

Nei fatti stiamo assistendo ad una straordinaria rivoluzione in corso, nel mondo del lavoro, in parte proma-

nata dall'affermazione post pandemica dello "**smart working**" ma anche dai nuovi modelli di lavoro "**ibrido**", tutto però contornato da nuovi equilibri tra occupazione e vita privata invocati e ricercati dalla Generazione Zeta e dei Millennial, ma non solo, per una maggior "**sostenibilità delle esistenze**".

Il lavoro che si libera, o per meglio dire come affermato in un prezioso recente **saggio** di un importante studioso sociale, **prof. Francesco Delzio**, dal titolo eloquente "**L'era del lavoro libero**", affrancato quindi da vincoli, da barriere, da gravosità economiche e sociali che lo hanno caratterizzato, almeno fino ad oggi, assumendo una **nuova coscienza del lavoro**. Questo potrebbe anche rappresentare il preludio alla sottoscrizione di un **nuovo patto "ultracontrattuale"** tra Amministrazioni, Enti, Imprese e lavoratori. Mi spingerei oltre per affermare la necessità, appunto, di un nuovo "**patto sociale**" tra decisori politici, Amministrazioni, Enti, strutture produttive, con la partecipazione attiva e la mediazione dei corpi intermedi, sindacali e datoriali.

Esiste, pertanto, un nuovo paradigma, il lavoro non vive più solamente in un luogo fisico esclusivo, ma si alimenta ed evolve in **connessioni crescenti**. Sempre più frequentemente non godremo dell'appartenenza ad un solo datore di lavoro per tutta la vita, ma la stessa si connoterà di maggiore fluidità e flessibilità, come d'altronde sono le nostre vite.

Non assisteremo più alla netta contrapposizione tra lavoro, cura della famiglia e gestione del tempo libero, in quanto questi aspetti stanno diventando parte integrante del **vivere integrato**.

D'altronde, la prospettiva che abbiamo innanzi ci pone nella condizione di creare un'eco-



nomia che si basa, progressivamente, sulla partecipazione, (chiamiamola anche “**democrazia economica**”) e che per questo implicherebbe i **lavoratori** ad essere, in un qual senso, maggiormente **coinvolti** nelle sorti degli Enti e delle imprese che li vedono impiegati.

Nel mondo del lavoro odierno si sta affermando, sempre più, un fenomeno alquanto criptico denominato “**neuroinclusione**” vale a dire, l’inclusione delle persone, in ambito lavorativo, che presentano differenze **neurocognitive** rispetto alla media della forza lavoro a disposizione, ossia le persone **neuroatipiche** o **neurodivergenti**. E invece sarebbe utile se chi si occupa di inclusione lavorativa partisse dall’idea di **reciprocità**, insomma il lavoro oltre l’idea di inclusione, al fine di trovare il punto di incontro “tra **mondo divergente e mondo neurotipico**” in ambito lavorativo.

La **neurodiversità** è un concetto che riconosce e valorizza le **diverse varianti del meccanismo neurologico umano**. Questo termine racchiude una vasta gamma di condizioni neurologiche, tra cui l’**autismo**, la **dislessia**, la **sindrome di Tourette**, il **Disturbo da Deficit di Attenzione e Iperattività**, ecc. Il paradigma della “**neurodiversità**” si contrappone alla visione medica più tradizionale, che tende a considerare queste condizioni come “**disturbi da curare**”.

Al contrario, la neurodiversità testimonia che tali condizioni rappresentano semplicemente **varianti del normale funzionamento neurologico umano**, ognuna con i propri punti di forza e di debolezze.

Tuttavia, una delle principali sfide per le persone neurodiverse è **ottenere il riconoscimento** di queste condizioni negli ambienti lavorativi, poiché di frequente tali “**diversità**”

non risultano immediatamente palesi e non di rado vengono **erroneamente interpretate** come semplici **eccentricità o mancanze**.

È giusto però anche affermare che nel recente passato, si sono riscontrati crescenti interessamenti e sensibilizzazioni, da parte di aziende, imprese ed enti, nell’imprimere **maggiore impegno**, anche ricorrendo a specifiche **campagne di informazione** tese ad adottare idonee politiche inclusive.

Evidentemente, in un contesto aziendale, la valorizzazione della neurodiversità può portare a un **ambiente di lavoro più inclusivo e innovativo**. Riconoscere e supportare tali persone non solo migliora la loro qualità della vita, ma può essere foriero di **significativi benefici economici**, come sul **versante creativo**, alle **imprese stesse**.

Non è così infrequente che i lavoratori e le lavoratrici **neurodivergenti** decidono di **non svelare** al datore di lavoro, come ai colleghi, la propria condizione “**altra**” per paura di essere giudicati od ostacolati nella carriera. Questo inevitabilmente alimenta un circolo vizioso che può condurre a **trattamenti non paritari**, riduzioni di opportunità e, financo alla espulsione dal mercato del lavoro.

Passiamo ora a menzionare il report “**world of work trends 2025**”, realizzato dal **Top Employer Institute**. Secondo tale **report dal 2025** assisteremo progressivamente a profondi cambiamenti nei vari contesti lavorativi. Non verranno più a focalizzarsi le peculiarità e “**neurodiversità**” dei lavoratori per poi adattarli ai posti di lavoro. Di contro verranno attuate politiche di adattamento dei posti di lavoro trasformandosi in **luoghi intrinsecamente inclusivi**, e questo per garantire a tutti, paritariamente, la possibilità di **esprimere il proprio potenziale**.

Quindi si sta verificando un cambiamento epocale che ci proietta verso l’inclusività ed integrazione del tessuto stesso delle organizzazioni lavorative.

Ottimale sarebbe la creazione di ambienti lavorativi in cui le diverse appartenenze neurologiche non siano solo accolte a priori, ma fattivamente accettate negli ambienti lavorativi, con un concreto vantaggio per i lavoratori tutti ma ugualmente per le rispettive imprese ed enti. Per questo sempre più si



sta andando verso dei **programmi assunzionali** (nel privato ma in prospettiva anche nel pubblico) basati sul possesso di effettive competenze, osservando più le **competenze pratiche** e meno le **competenze teoriche**, facendo sì che tutti possano far valere le rispettive attitudini e capacità, non soltanto i soggetti “neurotipici”, ma anche soggetti per così dire svantaggiati o divergenti.

Si può quindi parlare positivamente dell’agire “**neuroinclusivo**” come **ottimale** per ogni tipologia di **organizzazione lavorativa** moderna.

Risulta, ad ogni modo, evidente come le nostre realtà lavorative, sia pubbliche che private, guardando alla loro media, dal punto di vista tecnologico esigono magari qualche aggiustamento supportato da investimenti, ma viceversa, dal punto di vista prettamente **organizzativo-relazionale** ritengo che serva una vera e propria rivoluzione complessiva.

Cosa rappresenta il “quiet quitting”

Il fenomeno del **quiet quitting** può sintetizzarsi in: lavoratori insoddisfatti che collaborano solo passivamente, al minimo indispensabile, contrapponendosi alle teorie organizzative che puntano viceversa sulla reale e fattiva collaborazione con l’obiettivo della qualità totale.

Non è un caso, quindi, se molteplici aziende si rendono disponibili a studiare e rendere concreti sistemi di orari e permessi per venire incontro alle esigenze personali. Da questi tentativi emerge, in maniera “randomica”, la possibile sperimentazione della **settimana di quattro giorni lavorativi**, in alcuni casi spalmando lo stesso orario settimanale, in altri con una qualche riduzione d’orario.

In questo ambito interessante osservare un **recentissimo fenomeno** che sta gettando le basi in **Cina**, per **contrastare lo stress da lavoro** in particolare per le **generazioni** relativamente più **giovani**. Una sorta di centri di “**ritiro psicologico e mentale**” dal nome in inglese: “**Youth nursing home**” o, meglio, si direbbe in italiano “**casa di cura per giovani**” (speculari a quelle più canoniche per anziani

della terza età) dove appunto i giovani cinesi si rivolgono per staccare dallo stress quotidiano, alla ricerca di affrancamenti dalle ansie e raggiungere un migliore equilibrio, **curando anima e corpo**.

Luoghi dove ragazzi e ragazze possono rivolgersi alla propria salute mentale, distanziandosi dalla frenetica routine della vita lavorativa attiva. Una sorta di **ritiri temporanei** dove concentrarsi unicamente su se stessi e i propri **bisogni psicologici**, cercando una maggiore “**felicità**”.

Dobbiamo quindi avere maggiore consapevolezza di come le giovani generazioni debbono fare i conti con la disoccupazione, la cattiva occupazione, spesso con una vita sociale insoddisfacente, alienante, senza alcuna prospettiva di carriera, insofferenti verso il posto di lavoro, con pochi soldi, schiacciati dalla competizione tra colleghi.

Negli ultimi anni in **Cina**, ma non solo, la **crisi economica**, ma aggiungiamo anche **valoriale**, si è scaricata soprattutto sui più giovani, costretti a **ritmi frenetici**, sul lavoro come sulla vita sociale, che ha portato molti al **crollo mentale**: sottoforma di sindrome da **burnout**, che può a ben vedere definirsi una delle **piaghe dei tempi moderni**.

In generale si osserva, in ogni latitudine, come l’attuale generazione z e i millennial sempre più rifugiano dal sottostare a questi ritmi “**malsani**” di vita moderna: desiderano, possibilmente, di essere autonomi e veramente indipendenti, chiedono flessibilità, ambiscono ad un tempo da dedicare a se stessi, non vogliono rinunciare a interessi, sport, hobbies per trascorrere fuori dalle giornate passate in ufficio. Insomma, vogliono essere maggiormente **padroni della propria esistenza**.



Si è alla ricerca del valore di una “vita lenta” di cui si rilevano le iniziali tracce negli scritti filosofici di Seneca nel primo secolo A.C. quale antesignano **oppositore alla fretta**. In particolare, il suo pensiero riguardante l'**utilizzo del tempo**, quale primo passo per assumere il **dominio di sé**, avviene grazie al **controllo** del proprio tempo.

Secondo Seneca, quindi, bisogna **vivere** ogni giorno con **intensità e passione** a causa della “**brevità del tempo**” di cui disponiamo. La sua è una vera e propria **terapia morale**, che si fonda su **tre aspetti**: la **cura di sé**, la **riconquista del tempo** e il **valore del tempo**.

Quando Seneca parla del **tempo occupato**, fa riferimento anche al tempo che si impiega nel lavoro. Per i **romani** l'**otium** non era il semplice “**far nulla**”, ma significava **dedicarsi ai piaceri della vita**, che ovviamente comprendevano l'esercizio fisico, la frequentazione delle terme, le letture e gli studi che potevano elevare l'animo, fino a condurlo ad uno stato di **saggezza**.

Con il termine **negotium** (*nec-otium*, **non-ozio**) invece, s'intendevano i momenti dell'esistenza dedicati a **compiti e doveri**, al fine di garantirsi la propria sopravvivenza nel mondo degli affari, dei commerci e più in generale delle ricchezze materiali.

Per il **filosofo romano**, allora, **l'importante** non è tanto la **quantità** ma la **qualità della vita**: se la vita occupata scorre via passivamente, quella liberata è vissuta con maggiore intensità. È semplice ritenere che la settimana lavorativa, o singola giornata, abbia potuto bene esplicarsi perché coloro che ne hanno preso parte hanno anche avuto modo di poter assaporare il restante tempo libero?



Molto probabilmente il **Seneca** avrebbe **approvato parzialmente i ritmi odierni di vita**, troppo orientati al fare profitto con eccessivo affanno, e avrebbe disprezzato la società in cui viviamo oggi poco aperta ai reali bisogni personali sia spirituali che materiali.

Ad oggi dedicare del tempo a se stessi è diventato sempre più difficile. La **vita** è divenuta **frenetica**, le giornate ci scivolano addosso e assumono la medesima forma e monotonia. Ascoltarci, interiormente, sta diventando sempre più difficile.

Da una parte, infatti, la maggior attenzione che questa pratica di vita richiede verso il benessere personale, si riversa anche in una maggiore attenzione alla natura e ai suoi ritmi.

Ma anche senza ricorrere al pensiero filosofico classico, rivolgendo lo sguardo ai più prossimi dei nostri tempi, sul tema **lentezza della vita**, citiamo lo “**slow movement**” fondato nel **1986** da **Carlo Petrini**. Tale movimento si propone di contrastare l'andamento di una società sempre più veloce nei consumi, e nelle esistenze, proponendo una via alternativa per l'appunto “**slow**” e da cui si approda anche all'altro vettore pensato dal Petrini, vale a dire lo “**slow food**” movimento in ambito alimentare.

Da tali riflessioni sono confluiti studi e sperimentazioni volti a concepire la contrazione della settimana lavorativa, da cinque giorni a quattro giorni constatando, nel 70% circa dei lavoratori che lo ha testato, una riduzione dello “**stress lavorativo**”. Dedicare quindi maggior tempo a noi stessi e a ciò che ci fa stare bene, nella società odierna, è divenuto sempre più importante.

In **Islanda**, ad esempio, dal **2015** al **2019** un gruppo di ricercatori ha dato vita ad una **sperimentazione** coinvolgendo lavoratori pubblici da impiegare con settimana lavorativa composta da quattro giorni e 36 ore lavorative, con pari salario.

La stessa ha interessato **amministrazioni locali** (comune di Reykjavík) e **governo nazionale**. Ha riguardato un campione di **2.500 lavoratori**, pari a circa l'1% della popolazione attiva islandese.

Oltre l'Islanda anche altri paesi, quali la **Spagna** e la **Nuova Zelanda**, stanno avviando la medesima iniziativa. I **lavoratori** in questione hanno riferito di sentirsi **meno stressati** e di aver

potuto regolare, meglio, il proprio lavoro con la vita privata. Altro elemento degno di nota riguarda la **produttività** che è **rimasta la stessa** e in alcuni casi è addirittura **migliorata**.

Insomma, si pensa, ugualmente per il nostro Paese, a valorizzare il benessere dei lavoratori anche accompagnando le **riduzioni di orari lavorativi** o, meglio, dire **compattamento delle giornate di lavoro** introducendo altre misure di **welfare attivo**: quali misure a sostegno della genitorialità, bonus/contributi per asili nido, estensione dei congedi per la paternità, in parte obbligatori. Similarmente, tale visione riguarderà anche il **settore pubblico** con il fare da battistrada i dipendenti statali delle **funzioni centrali** che hanno visto firmato l'ultimo **CCNL 2022/2024** con l'introduzione di innovativi istituti contrattuali.

Conclusioni

Se si guarda al futuro la sfida che ritengo ci attenda è rappresentata dalla possibilità, per tutta la classe dei lavoratori attivi, di garantire permanentemente un equilibrio consolidato tra vita e lavoro, in un contesto sempre più immanente di esistenze scandite dalla dominante tecnologia che influenza inevitabilmente le **quantità e qualità di lavoro** disponibili.

Tale affermazione si basa sul fatto che la cosiddetta **rivoluzione digitale** alla quale siamo assistendo, sta progressivamente **cambiando il mondo**. Con l'approcciarsi delle **nuove tecnologie** e della conseguente supremazia che saprà farsi largo grazie al maggior impiego della **Intelligenza artificiale**, verranno a **modificarsi** ruoli, funzioni, comportamenti, nella PA come nelle Aziende ed Enti.

Non a caso sempre più il **tema della formazione** iniziale e permanente, di tutte le classi lavoratrici, per acquisire **soft skills** (quali abilità interpersonali) e **hard skills** (quali abilità puramente tecniche) raggiungendo un ventaglio completo di competenze.

Nei fatti, i costanti cambiamenti del paradigma lavorativo conducono ad una rivisitazione costante su quali siano le **competenze irri-**

nunciabili in ogni realtà lavorativa. Inevitabilmente, quindi, la crescita costante del **lavoro da remoto** e della **digitalizzazione** ci pongono al cospetto di un quesito ineludibile: ma quali competenze necessitano per rendere i lavoratori realmente utili e funzionali nel rispetto di un crescente modello di miglior bilanciamento vita-lavoro e di progresso sociale nel futuro?

Stiamo assistendo, come società, alle grandi mutazioni tecnologiche di questi anni. E in ogni caso, tale fenomeno impatta profondamente sul mondo del lavoro ma, automaticamente, anche sulla vita delle persone e sulla collettività nel suo insieme.

Ritengo quindi giusto **cingere e accogliere l'evoluzione del lavoro**. Tutto ciò che sapevamo e sappiamo, sul lavoro e come si estrinseca, sta cambiando: non solo dove, come e quando si lavora, ma anche di cosa hanno realmente bisogno i dipendenti pubblici e privati per sentirsi felici e motivati, oltre le loro retribuzioni, benefit e trattamenti contrattuali e giuridici.

Per concludere vorrei esprimere questo auspicio comune: ***“Non rendiamo periferico il nostro tempo amato e libero, all'interno delle nostre esistenze! Perseguiamo la ricerca di un benessere fisico e mentale ormai perduto”***. ■

[*] Dirigente INL, Direzione Centrale Risorse - Uff. III° - Bilancio e Patrimonio. Professore a contratto c/o Università Tor Vergata, titolare della cattedra di “Sociologia dei Processi Economici e del Lavoro” nonché della cattedra di “Diritto del Lavoro”. Il presente contributo è frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegna l'Amministrazione di appartenenza.



Imprese e diritti umani: la lunga notte della Direttiva sul dovere di diligenza delle imprese

di Deborah Lucchetti [*] e Priscilla Robledo [**]



La globalizzazione economica trainata dal libero mercato è stata la principale traiettoria dello sviluppo mondiale negli ultimi cinquant'anni. Ciò ha conferito alle imprese multinazionali un potere economico e politico crescente, in grado di influenzare le decisioni globali a discapito degli Stati e delle istituzioni internazionali. Nel corso dei decenni, diversi sono stati i tentativi di arginare lo strapotere delle multinazionali e di porre fine allo stato di impunità alla base di **violazioni dei diritti umani persistenti e strutturali in tutti i settori economici, con punte estreme nel tessile, agricoltura e settore minerario**. Gli insuccessi registrati da parte delle istituzioni internazionali unitamente alla crescita dell'influenza degli attori privati hanno favorito un cambio di prospettiva che dagli anni novanta ha puntato su mezzi di regolazione alternativi, basati sulla persuasione e sulla reputazione.

È l'epoca del trionfo della cosiddetta **soft law**, cioè della produzione di atti giuridicamente non vincolanti cui le aziende aderiscono volontariamente, secondo la logica della **responsabilità sociale di impresa**, ovvero della *"integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate"* (UE 2001). In altre parole, è la resa alla **funzione salvifica della mano invisibile del mercato, cui viene affidato il compito di curare i fallimenti che produce**. Una visione ottimistica che miete consensi grazie alla vittoria dell'ordine neoliberale a tutte le latitudini. Sono i decenni della riorganizzazione globale delle filiere e del lavoro, delle delocalizzazioni selvagge e della massima competizione ostile ad ogni regola che possa porre limiti alla libertà di impresa. Lo sfruttamento di risorse naturali e dei

lavoratori in condizione di massima vulnerabilità in Paesi a basso reddito e con sistemi politici, amministrativi e giudiziari deboli è la chiave di successo per inondare il mondo di merci a basso costo, spesso inutili e dannose.

La **divaricazione tra i messaggi rassicuranti veicolati da codici di condotta**, carte etiche e certificazioni sociali delle imprese e **la realtà diffusa di abusi nei luoghi di lavoro** alla periferia delle catene globali si fa **sempre più nitida e persistente**. Grazie all'attività di denuncia di attivisti e osservatori indipendenti sull'operato delle multinazionali, appare chiaro anche al legislatore che occorre porre rimedio al vuoto normativo internazionale creato dalla liberalizzazione del commercio e dal gigantismo di attori economici transnazionali sempre più potenti, perciò immuni.

Il nuovo tentativo delle Nazioni Unite di elaborare un sistema normativo internazionale vincolante nel 2011 produce i **Principi Guida su Imprese e Diritti umani**, una soluzione di compromesso che non intacca l'impunità delle imprese ma diventa **lo standard globale di riferimento** recepito dagli ordinamenti dei singoli Stati che adottano Piani nazionali per la loro attuazione. Pochi anni dopo, **il 24 aprile del 2013, in Bangladesh crolla il Rana Plaza**, edificio di 8 piani con 5 fabbriche tessili fornitrici di decine di marchi internazionali. La retorica aziendalista degli approcci volontari e della responsabilità sociale d'impresa vacilla sotto i colpi della cronaca che consegna alla storia un bilancio tragico: **migliaia i feriti e almeno 1.138 lavoratori, in maggioranza operaie, muoiono** sotto le macerie di un sistema insostenibile.



Un evento senza precedenti nella storia dell'industria della moda, un **punto di non ritorno che cambierà l'ordine del discorso su imprese e diritti umani, non solo nel settore tessile.**

Luci ed ombre della Direttiva 2024/1760

La **Direttiva sul Dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità** (di seguito CS3D) è stata approvata dal Parlamento europeo il 24 aprile 2024, non a caso undici anni dopo il crollo del Rana Plaza. In piena sintonia con quanto previsto dal secondo pilastro dei Principi Guida ONU, **introduce obblighi di due diligence degli impatti sociali e ambientali sulle filiere, e un regime di responsabilità civile e amministrativa per la violazione di tali obblighi.** In altre parole, le imprese hanno la responsabilità di rispettare i diritti umani, che sono universali, indivisibili, interdipendenti e interconnessi. Le aziende che operano sui mercati europei e globali sono corresponsabili di come si vive e lavora nelle fabbriche che compongono le loro filiere e di quali impatti lasciano sugli ecosistemi e l'ambiente in cui operano. Hanno dunque il **dovere di gestire con diligenza i rapporti con i propri fornitori e distributori**, valutando e prevenendo con azioni concrete i rischi di impatti avversi e violazioni; se trovano qualche criticità hanno il dovere di contribuire a risolverla; se non lo fanno, a danno avvenuto ne potranno essere responsabili legalmente e dovranno risarcire i danni.

La Direttiva approvata, per quanto rappresenti un risultato storico, presenta **limiti significativi** che ne attenuano la portata e l'efficacia. Primo fra tutti il tema delle **soglie di applicazione**, che includono solo le imprese con almeno

1.000 dipendenti e un fatturato netto di oltre 450 milioni negli ultimi due anni finanziari, si stima appena lo 0,5% delle imprese europee, troppo poche. Anche l'**estensione della applicabilità** esce penalizzata dal lungo trilogio, poiché sono **esentati dalla norma il settore finanziario e anche attività economiche post-consumo come il riciclaggio, lo smantellamento e lo smaltimento in discarica.** Alla luce dei dati sulla produzione annuale di milioni di tonnellate di rifiuti tessili, inceneriti o abbandonati a marcire nelle discariche del sud globale perché non riciclabili, è una pessima notizia. Infine la Direttiva, nonostante la previsione di un regime di responsabilità civile, è debole sul fronte dell'accesso alla giustizia, in particolare per la mancanza di una previsione esplicita dell'inversione dell'onere della prova a tutela delle vittime e per l'assenza di misure esplicite che facilitino l'accesso alla giustizia nelle corti europee.

In quanto direttiva, la CS3D stabilisce i contenuti minimi e gli obiettivi delle leggi di recepimento da parte degli **Stati membri dell'UE**, lasciando a questi ultimi dei **margini di discrezionalità** e flessibilità nel definire le modalità di raggiungimento di tali obiettivi a livello nazionale.

In sintesi, il compromesso raggiunto per votare il testo approvato durante il trilogio, ha sacrificato aspetti molto rilevanti che rischiano di annacquare la portata del provvedimento, sino all'ultimo ostacolato dalle lobby industriali. Tuttavia la CS3D è un provvedimento di straordinaria importanza che segna un cambio di paradigma indigesto ai fautori del libero mercato, storicamente avversi all'intervento regolatore dello Stato in economia. Per questo, nonostante il procedimento legislativo democratico basato su approfondite analisi di impatto, consultazioni con gli stakeholder e un lungo negoziato politico, la Direttiva ap-



pena approvata è sotto assedio. L'**attacco** arriva dalla nuova **Commissione Europea** e si chiama **Omnibus simplification package**.

Omnibus simplification package: un attacco senza precedenti alla democrazia

Al tempo in cui si scrive in **Europa** sta succedendo una cosa **molto grave** che non trova spazio nel dibattito italiano. Una marcia indietro sulle politiche di sostenibilità del EU Green Deal, che si inserisce nel contesto generalmente ostile alla legislazione sulla sostenibilità avviato dal famoso rapporto Draghi sulla competitività dell'estate 2024, che battezza le politiche del nuovo ciclo istituzionale europeo. La Commissione sta lavorando a una **proposta, cd. Omnibus**, che in una frettolosa rincorsa alla semplificazione (obiettivo sbandierato della proposta di normativa) **ridurrebbe l'ambito di applicazione della direttiva due diligence**, nonché della CSRD (direttiva sulla rendicontazione della sostenibilità delle imprese, che include la rendicontazione dei rischi climatici), e della EU Taxonomy (il quadro di riferimento per determinare quando le attività economiche sono considerate sostenibili).

Una legislazione *omnibus* modifica contemporaneamente diverse legislazioni esistenti, ma questa proposta Omnibus si propone di modificare una direttiva, quella della due diligence, che è stata approvata dalle istituzioni europee (sola-mente a luglio 2024) ma non ancora recepita negli Stati membri. **Si è deciso di mettere mano a una normativa recentissima, che non ha ancora avuto modo di essere applicata e dunque testata nella propria efficacia**, unica circostanza che giustificherebbe una riapertura

del dossier. Questa decisione rappresenta una sorta di *excusatio non petita*, una palese apertura alle lobby confindustriali che in sede *de iure condendo* sono riuscite a raggiungere molti dei loro obiettivi, ma non ad evitare *tout court* l'introduzione della disciplina. Ciò mina *ex ante* la legittimità del concetto di due diligence aziendale ed è particolarmente grave trattandosi di una **normativa che per la prima volta fornisce un quadro completo della responsabilità delle imprese** per le violazioni dei diritti umani e per i disastri ambientali che contribuiscono a causare **diseguaglianze sociali e disastri climatici**.

A condire di antidemocraticità questo quadro è stata la consultazione pubblica avviata dalla Commissione europea il 5 e 6 febbraio 2025 e che però pubblica non è molto stata. La consultazione ha coinvolto circa 40 gruppi imprenditoriali e solo 10 ONG; **molte ONG** che lavorano su questo tema da anni (fra cui la Clean Clothes Campaign) **non sono state invitate**.

In questo contesto, la **posizione del governo italiano** continua ad essere fedelmente allineata a quella di Confindustria. Da documenti resi noti a metà febbraio è emerso che i suggerimenti dell'Italia di modifica alla CS3D depongono verso l'obiettivo di **ridurre il più possibile il numero di aziende italiane soggette alla direttiva**, e denotano un atteggiamento di totale spregio della normativa due diligence, di profondo **disinteresse verso il rispetto dei diritti umani e del lavoro e di chiara volontà di rinforzare la bolla dell'impunità aziendale**.

In ogni caso, la palese anti-democraticità del processo Omnibus è stata criticata da più parti a Brussels. Al momento in cui si scrive la partita è ancora incerta, ma si teme che il perimetro dell'Omnibus Simplification Package svuoti di senso l'essenza stessa della direttiva due diligence.

Per una trasposizione ambiziosa

Vale la pena uscire per un attimo dal contesto freddo del diritto e della compliance aziendale, per entrare nel mondo della fabbrica che è quello che la direttiva due diligence cerca di migliorare. Il mondo della fabbrica è caldo, caldissimo: l'aumento delle temperature è maggiore rispetto all'esterno, anche in ragione del ciclo quasi continuo al quale le fabbriche producono. Di fronte ai macchinari si sta a oltre 45 gradi percepiti, capita che si debba lavorare in mutande, o che si svenga per il troppo calore. È caldo di rabbia per colpa dei salari da fame, discriminazioni di genere, scarsa sicurezza, zero sindacati. È caldo perché è fatto di persone, le cui condizioni di vita



e lavoro sono oggi dettate dalla violenza di un sistema che permette alle grandi multinazionali di arricchirsi impunite, tutelare solo i propri interessi e rinforzare il proprio potere.

Nel mondo che vorremmo, quello in cui il recepimento della direttiva due diligence fosse in cima alle priorità del governo e il pacchetto Omnibus un brutto incubo, **la direttiva costituisce un punto di partenza per arginare questa impunità, ma in fase di recepimento la disciplina può rafforzarsi ancora di più** a tutela delle fasce più deboli delle filiere produttive. Le nostre **Raccomandazioni per un recepimento efficace, contenute nel policy paper^[1] che abbiamo pubblicato a dicembre 2024** (contestualmente agli sviluppi repentini sull'Omnibus Simplification Package) si rivolgono al legislatore italiano nella convinzione che il processo di recepimento in Italia debba iniziare senza indugio ed essere partecipato e trasparente. È necessario, in primo luogo, approvare una **legge nuova**, anziché estendere la portata di normative già esistenti. Inoltre, va **aumentata la platea di aziende** destinatarie della normativa e vanno **introdotti obblighi più stringenti** per le imprese che operano in **settori ad alto rischio (fra cui il tessile)**.

Va allargato il perimetro dei diritti umani da rispettare e far rispettare, ed esplicitata l'estensione della *due diligence* a tutti i livelli della filiera e a tutte le fasi del ciclo di vita dei prodotti. Le previsioni sul **coinvolgimento degli stakeholders**, in particolare dei sindacati, e sugli **obblighi di formazione e supporto** anche economico ai fornitori vanno rafforzate. Le norme sulla responsabilità civile devono prevedere esplicitamente l'**inversione dell'onere della prova** e la **legittimazione attiva di sindacati e ONG** anche in rappresentanza

delle vittime di violazioni. Infine, particolare attenzione va dedicata all'**istituzione dell'Autorità di controllo amministrativo**, elemento chiave ai fini dell'efficace applicazione della normativa. Sgombrato il campo dalla presenza di Consob (a cui a nostro avviso non vanno affidate le competenze di enforcement CS3D), il paper immagina una possibile soluzione che razionalizzi e valorizzi le competenze di diverse Autorità già presenti nel nostro ordinamento (a cominciare da un rinnovato Ispettorato Nazionale del Lavoro), per poi approdare ad una Autorità unica con competenze rinforzate.

Abbiamo presentato questo lavoro in un seminario rivolto al mondo della ricerca, dell'attivismo e del terzo settore, della politica, dei sindacati e dei media. Abbiamo rivolto un **invito a tutti gli stakeholders della società civile italiana sul tema Impresa, filiere e diritti umani**, perché si facciano megafono della nostra ma anche di altre proposte ambiziose. Anche in questa sede rinnoviamo il nostro invito, con l'obiettivo di **unire le forze critiche di fronte ad approcci *de minimis* e rafforzare una rete di advocacy** che ha delle richieste ben precise, attuabili e urgenti. ■

Note

[1] <https://www.abitipuliti.org/report/2024-policy-paper-recepimento-direttiva-dovere-diligenza/>

[*] Deborah Lucchetti è Presidente di Fair, cooperativa sociale nata per promuovere economie solidali.

[**] Priscilla Robledo è impegnata da oltre 10 anni nel settore no profit come campaigner e lobbista per questioni ambientali, transfemministe e per la legalità.



Intelligenza artificiale ed etica del lavoro

di Antonella Delle Donne [*]



Dovremmo abituarci sempre di più a fare a meno degli esseri umani. Questa la conseguenza del dilagante uso in ogni settore dell'intelligenza artificiale ossia di un insieme di software e di programmi creati per sostituire gli umani nello svolgimento di una serie di mansioni e di attività. Le prestazioni, in tal modo, diventerebbero maggiormente performanti grazie all'applicazione dell'agire razionalmente ai programmi elettronici.

Ci sono due tipologie di intelligenza artificiale: una che si limita ad effettuare scelte e l'altra di tipo generativo che crea nuovi contenuti avvalendosi di tecniche di machine learning e di deep learning.

Le attività espletate attraverso l'intelligenza artificiale sono quelle proprie dell'essere umano, però, con aumento della competitività e della produttività.

Si pone, pertanto, un problema dal punto di vista etico e deontologico sia in relazione all'uso dei dati utilizzati dall'intelligenza artificiale sia per quanto concerne lo svolgimento delle più disparate attività lavorative.

I professionisti saranno costretti ad affrontare problematiche deontologiche inedite collegate proprio all'impiego di sistemi di intelligenza artificiale e alla trasparenza degli algoritmi e alla protezione dei soggetti più deboli per cui dovranno essere predisposti meccanismi di protezione adeguati.

L'associazione Professioni Italiane costituita dal Comitato unitario delle professioni e dalla Rete delle professioni tecniche è intervenuta sulla questione rappresentando la necessità dell'adozione da parte degli ordini professionali di codici deontologici con specifiche norme etiche relative all'uso dell'intelligenza artificiale. La proposta è stata quella di introdurre un sistema sanzionatorio in caso di mancato rispetto di dette regole e un'adeguata formazione per coloro che dovranno utilizzare, promuovere e certificare i sistemi di intelligenza artificiale^[1]. Solo in questo modo, secondo, l'Associazione ci potrà essere un uso etico e responsabile dell'intelligenza artificiale.

I codici di condotta, a differenza di quelli di diritto positivo, contengono norme che risultano come ammonimenti, istruzioni, consigli enunciati in maniera discorsiva con un linguaggio persuasivo e problematico. Essi, infatti, sono codici complessi e articolari che si rivolgono a destinatari ben determinati mancando la generalità e l'astrattezza tipiche del Code Civil. Si tratta di un codice "privato" elaborato all'in-

terno di un determinato ceto professionale e si inserisce nella continuità della tradizione. Il codice deontologico, inoltre, è incompleto per definizione dovendo sempre tener conto dei nuovi sviluppi proprio come nel caso dell'intelligenza artificiale applicata alle diverse professioni che necessita di una regolamentazione non solo giuridica, ma etica e deontologica.

L'intelligenza artificiale rappresenta una grande opportunità, ma anche tanti rischi partendo da una possibile crisi occupazionale con conseguenze importanti sull'intero sistema economico. Bisogna, pertanto, regolamentarne l'utilizzo istruendo anche addetti da affiancare ai robot che agiscono in modo consapevole e in base alle regole etiche efficaci.

Grandi sono le sfide che il mondo del lavoro dovrà affrontare in futuro per garantire da un lato il progresso tecnologico e dall'altro la partecipazione al processo di avanzamento anche dei lavoratori e dell'intera comunità.

In ogni caso si tratta di una tematica ancora non definita e in continuo divenire per cui è necessaria un'attenta ponderazione dei costi e dei benefici relativi sia ai costi sociali che individuali. ■

Note

^[1] Fonte Il Sole 24 Ore n. 16, venerdì 17 gennaio 2025.

[*] In servizio presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, DG Politiche Previdenziali e Assicurative, Divisione I. Le considerazioni contenute nel presente articolo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

Le incertezze sulla nuova sentenza della Cassazione sul caporalato

Il lavoro intellettuale esula dal 603 bis c.p.

di Eugenio Erario Boccafurni[*]



La Cassazione penale n. 43662 del 28 novembre 2024, nella sua funzione nomofilattica, segna un punto di svolta interpretativo nella perimetrazione dell'efficacia oggettiva dell'articolo di riferimento in materia di caporalato e sfruttamento lavorativo.

È noto che l'art. 603 bis c.p. "copre" una vasta area grigia del nostro ordinamento, compresa tra l'effimera risposta penalistica connessa all'esercizio dell'interposizione illecita di manodopera, solo di recente ri-penalizzata, e il gigantismo penale della riduzione in schiavitù, di cui all'art. 600 c.p.. In questo quadro regolatorio, i Giudici di legittimità, ricostruendo la "genesì agricola" del 603 bis c.p., quale norma «introdotta da una legge mirata al "contrasto ai fenomeni dello sfruttamento del lavoro in agricoltura" ed è inserita in un tessuto normativo costituito da reati come la riduzione in schiavitù, la tratta di persone, il traffico di organi prelevati da persone vive (oltre che prostituzione e pornografia minorile), vale a dire reati che colpiscono, su una scala elevatissima, la "personalità" individuale, fino al punto di annullarla», hanno escluso nettamente – senza operare distinguere e/o eccezioni di sorta nell'incedere della propria argomentazione – che la disposizione codicistica possa attagliarsi allo sfruttamento di prestazioni di lavoro a natura intellettuale^[1].

In altri termini, inforcando le lenti giuslavoriste e ricorrendo per forza di cose alle categorie legali dell'art. 2095 c.c., ancorché quest'ultima norma non sia mai direttamente citata nell'arresto, si dovrebbe concludere che lo sfruttamento sia un (cattivo) "affare" che possa potenzialmente riguardare le sole mansioni operaie, escludendo quelle impiegatizie evidentemente di natura intellettuale.

Di talché, ancora una volta, così come tra l'altro era avvenuto a seguito della riforma dell'art. 2103 c.c. ad opera del Jobs Act^[2], anche la giurisprudenza penale impone un ritorno di attualità della distinzione tra impiegati ed operai, tra colui che "collabora all'impresa" e l'operaio che svolge la propria opera "nell'impresa": criteri ermeneutici di cui questa società si era illusa di poter definitivamente fare a meno per effetto dell'inquadramento unico degli anni settanta dello scorso secolo^[3].

Entrando nel merito, la vicenda giudiziaria ha tratto origine dal comportamento di una cooperativa operante nel campo dell'istruzione secondaria, la quale, minacciando la mancata riassunzione del proprio personale "di concetto" a termine e facendo leva sull'altrui stato di bisogno, aveva costretto ad accettare lavoro sottopagato e/o a restituire parte della retribuzione formalmente corrisposta.

Ebbene, nell'escludere l'applicabilità dell'art. 603 bis c.p. al caso di specie, la Cassazione ha fornito un'interpretazione letterale particolar-

mente stringente del reato in parola, atteso che è «il dato testuale a precludere l'applicazione della norma a categorie di lavoro che avvalendosi di prestazioni intellettuali, esulano in radice dalla categoria dei lavori manuali, siano essi in ambito agricolo o artigianale o industriale».

La norma, infatti, fa espresso riferimento alla condotta di colui che "recluta" ovvero "utilizza, assume o impiega manodopera", «termine semanticamente legato alla manualità e generalmente alla prestazione di lavoro privo di qualificazione (tanto che, ove le qualità manuali e realizzative aumentino, si parla di "manodopera specializzata"), nome collettivo all'interno del quale l'individuo e le sue capacità perdono significato a fronte della potenzialità produttiva che il gruppo di lavoratori può esprimere».

È evidente che la Cassazione abbia scelto di accordare un dirimente significato al sostantivo "manodopera", legando a doppio filo la punibilità datoriale (o del "committente", in assenza di lavoro subordinato) allo sfruttamento di lavori meramente manuali (*rectius*: mansioni operaie), siano essi svolti «in ambito agricolo o artigianale o industriale».

Lo sfruttamento della manodopera, conclude la sentenza, per forza di cose «è estraneo al lavoro intellettuale, tanto se esercitato in forma subordinata che nella libera professione, poiché l'intelletto ed il suo uso costituiscono elemento

identitario ed individualizzante che non può essere svilito, disperdendolo nella categoria generica della manodopera».

Senonché, in un mondo del lavoro caratterizzato dalla subordinazione che si concreta in «un'ingerenza, idonea a svilire l'autonomia del lavoratore»^[4], dall'esercizio del potere direttivo a mezzo algoritmico^[5] e dalla “terra di mezzo dai confini labili”^[6] delle collaborazioni “etero-organizzate” dal committente^[7], occorre interrogarsi sulla sostenibilità giuridica dell'ipervalutazione del sostantivo “manodopera”.

A tal proposito, senza con ciò voler addentrarsi troppo nella ricostruzione semantica del termine “manodopera”, si rileva che non si ha affatto una univocità di significati, atteso che, secondo l'enciclopedia Treccani, esso sta a significare «*complesso di persone che prestano lavoro subordinato in uno o più settori di attività produttiva*», mentre per Garzanti indica il «*complesso di persone che compiono un lavoro subordinato, per lo più manuale*». Sicché, l'interpretazione letterale – *ubi lex voluit, dixit; ubi noluit, tacuit* – muove, forse, da un assunto tutt'altro che granitico.

Comunque sia, tralasciando l'argomentazione della Suprema Corte, non ci si può esimere dall'ammonire il lettore che l'affermazione di tale ricostruzione restrittiva potrebbe portare ad escludere in radice l'applicabilità dell'art. 603 bis c.p. ad una serie di prestazioni lavorative “ad ibrida natura intellettuale”, come ad esempio quelle rese nei *call center “inbound”* e/o “*outbound*”^[8], le mansioni legate al *back office* aziendale, le professioni sanitarie svolte da OSS, ADB, OSA e OTA^[9].

In tutti questi casi, infatti, il più delle volte siamo in presenza di mansioni intellettuali “elementari e ripetitive”^[10], tutt'altro che al

riparo dallo svilimento e dell'alienazione che – secondo la Cassazione n. 43662 – può inquinare unicamente la “manodopera”.

In conclusione, alla luce dei rischi applicativi connessi alla massima enucleata in quest'ultima pronuncia di legittimità, appare evidente la necessità di un restyling normativo che sia volto ad evitare l'affermazione di una rigida interpretazione letterale, che trascina con sé il dubbio di una visione anacronistica del concetto di sfruttamento. ■

Note

- [1] Una differenziazione qualitativa che affonda il proprio ragion d'essere sin dalla tecnica definitoria interna all'art. 1 del Regio Decreto Legge n. 1825/24.
- [2] Sul ruolo della categoria legale nella regolamentazione del mutamento delle mansioni, si rimanda a C. PISANI, I nostalgici dell'equivalenza delle mansioni, in Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona”, 2016, 2, 199 ss; U. GARGIULO, *Lo jus variandi nel “nuovo” art. 2103 cod. civ.*, in Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona”, 2016, 268 ss; A. GARILLI, *La nuova disciplina delle mansioni tra flessibilità organizzativa e tutela del prestatore di lavoro*, in DLRI, 2016, 129 ss.
- [3] Per una trattazione organica dell'art. 2095 e dei criteri di differenziazione tra categorie legali, si rimanda a C. PISANI, *Commento all'art. 2095 cod. civ. – Categorie dei prestatori di lavoro*, in Commentario del Codice Civile, diretto da Gabrielli, UTET 2013.
- [4] *Così Corte cost., sentenza n. 76 del 2015: «il potere direttivo...si sostanzia nell'emanazione di ordini specifici, inerenti alla particolare attività svolta e diversi dalle direttive d'indole generale, in una*



direzione assidua e cogente, in una vigilanza e in un controllo costanti, in un'ingerenza, idonea a svilire l'autonomia del lavoratore».

- [5] Tra i tanti che hanno trattato il tema, in un'ottica di valorizzazione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si rimanda a S. CAIROLI, *Intelligenza artificiale e sicurezza sul lavoro: uno sguardo oltre la siepe*, in DLS n. 2/2024.
- [6] Icastica espressione utilizzata dalla Cassazione, sentenza n. 1663/2020, in merito al lavoro etero-organizzato svolto dai riders.
- [7] Nell'enorme profluvio dottrinale che, in stagioni diverse, ha ricostruito la natura e l'atteggiarsi dell'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015, si rimanda a G. SANTORO – PASSARELLI, *la subordinazione in trasformazione*, in Lavoro Diritti Europa, n. 3/2021; Id, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, in DRI n. 3/2017, 771 ss.; M. MAGNANI, *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in DRI, 2020, 1; G. PROIA, *Il lavoro autonomo continuativo e le collaborazioni "organizzate" tra esigenze di tutela e contrasto agli abusi*, in *Liber Amicorum di Giuseppe Santoro- Passarelli. Giurista della contemporaneità*, 2018, I, 494 e ss; A. PERULLI (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Milano, 2018; G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate dal committente*, in RIDL, 2016, I; P. TOSI, *L'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/15: una norma apparente?*, in ADL, 2015,6; R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 282/2015; D. MEZZACAPO, *L'incerta figura delle collaborazioni organizzate dal committente*, in RGL, 2017, I.
- [8] In tema, sia consentito un rimando a E. ERARIO BOCCAFURNI, *Il lavoro etero-organizzato nei call center*, LPO, 7-8/2019, 432 ss.



[9] a proposito di lavoro svolto da OSS, formalmente inquadrati come co.co.co. in seno a cooperative e riqualificati come lavoratori subordinati, si segnala l'interessante Corte di Appello di Firenze, sentenza del 14.08.2023: *«quanto alla facoltà dei formali collaboratori di accettare o meno i singoli incarichi senza conseguenze in caso di rifiuto, rileva il collegio come essa non valga ad escludere l'esistenza del vincolo di subordinazione, giacché ogni lavoratore è libero di accettare o meno una proposta di lavoro avanzata da un datore e l'esistenza del vincolo di subordinazione deve accertarsi in costanza del rapporto negoziale (e per la durata dei singoli rapporti). Si tratta di principi affermati da ultimo dalla decisione 13.2.2018 n. 3457 della Corte di Cassazione, secondo cui "la predisposizione e l'assoggettamento sono la descrizione del contenuto del rapporto, nel suo materiale svolgimento. Il fatto che il lavoratore sia libero di accettare o non accettare l'offerta e di presentarsi o non presentarsi al lavoro e senza necessità di giustificazione, non attiene a questo contenuto, bensì è esterno, sul piano non solo logico bensì temporale (in quanto precede lo svolgimento). Tale fatto è idoneo solo (eventualmente) a precludere (per l'assenza di accettazione) la concreta esistenza d'un rapporto (di qualunque natura); e comporta la conseguente configurazione di rapporti instaurati volta per volta (anche giorno per giorno), in funzione del relativo effettivo svolgimento, e sulla base dell'accettazione e della prestazione data dal lavoratore. L'accettazione e la presentazione del lavoratore, espressioni del suo consenso, incidono (come elemento necessario ad ogni contratto) sulla costituzione del rapporto e sulla sua durata: non sulla forma e sul contenuto della prestazione (e pertanto sulla natura del rapporto)". A tali principi, cui il collegio convintamente aderisce, deve quindi conformarsi anche la presente decisione».*

[10] Si intende richiamare la copiosa giurisprudenza in merito all'esercizio del potere direttivo in presenza di mansioni "elementari e ripetitive", cfr. Cassazione n. 23371/2022; n. 17384/2019; n. 18271/2010.

[*] Avvocato e Dottore di ricerca in Diritto del lavoro – Università di Roma "La Sapienza", già Assegnista di Ricerca in Diritto del Lavoro presso l'Università "Carlo Bo" di Urbino. Attualmente è responsabile del Processo Pianificazione della Direzione Interregionale del Lavoro del Centro. Le considerazioni contenute nel presente scritto sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

La disciplina dei rapporti di lavoro nelle imprese in liquidazione

Tra sospensione e continuità giuridica dei dipendenti dell'impresa soggetta a liquidazione giudiziale dopo il correttivo-ter

di Ida Giannetti [*]



L'articolo si propone di approfondire le modifiche ed integrazioni che il legislatore con il D. lgs. 136/2024 (cd. correttivo-ter), utilizzando la tecnica della cd. novellazione ha apportato all'originaria disciplina della gestione dei rapporti di lavoro in costanza di liquidazione giudiziale, non essendo state operate modifiche incidenti sui profili lavoristici delle altre procedure disciplinate dal Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza.

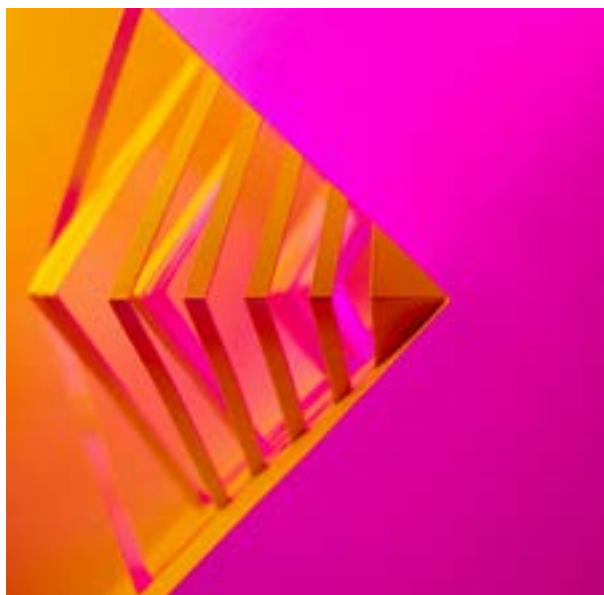
Considerazioni preliminari

Il **Codice della crisi e dell'insolvenza**^[1] ha considerato, a fronte del fenomeno dissolutivo dell'impresa, nella *liquidazione giudiziale*^[2] oltre che nel *concordato preventivo*^[3] soluzioni finalizzate a realizzare la salvaguardia e la conservazione del patrimonio aziendale, sicché senza pregiudicare gli interessi dei creditori si è cercato di salvaguardare anche i livelli occupazionali. Ed invero, coerentemente, si è ritenuto in una prima stesura del Codice della Crisi, di utilizzare le **misure di allerta**^[4], come strumento per favorire l'emersione tempestiva della crisi, e per evitare che essa possa degenerare in insolvenza e, conseguentemente, privilegiare le proposte di concordato in continuità. Il legislatore della riforma, quindi, è intervenuto apportando alcune modifiche all'istituto *dell'esercizio provvisorio* allo scopo di incentivare la prosecuzione dell'attività di impresa nel corso della liquidazione giudiziale. Difatti, viene enunciato al primo comma **dell'art. 211** che *l'apertura della liquidazione giudiziale ...non determina la cessazione dell'attività di impresa, ... purché la prosecuzione non arrechi pregiudizio ai creditori*^[5]. Tale valutazione è rimessa allo stesso Tribunale, **con la sentenza che dichiara aperta la fase concorsuale**, ovvero, successivamente, al Giudice Delegato, con il parere favorevole del Comitato dei creditori che viene convocato

ogni tre mesi, dal curatore a pronunciarsi sulla opportunità della prosecuzione^[6].

La stessa soluzione è stata adottata poi, **per i contratti pendenti**, infatti, è previsto al comma 8° del medesimo articolo, che essi **proseguano** "...salvo che il curatore non intenda sospenderne l'esecuzione o scioglierli". Si noti che essendo stato espunto il requisito del "**grave danno**", richiesto dalla precedente formulazione dell'art. 211 al co.1, perché fosse disposto l'esercizio provvisorio, nella nuova formulazione, **la prosecuzione** rimarrebbe ancorata al fine del mantenimento dei livelli occupazionali sempreché la stessa "*non arrechi pregiudizio ai creditori*".

Essa, altresì, è diretta ad assicurare la migliore realizzazione dell'attivo, essendo la continuazione, espressione dei valori insiti nell'impresa. Con **l'esercizio provvisorio** dell'impresa, *il curatore* si sostituisce *all'imprenditore insolvente* nella gestione, nel senso che subentra nell'amministrazione di tutto il patrimonio, assumendone diritti ed obblighi per i fatti e le obbligazioni posteriori all'apertura del concorso, in quanto viene a svolgere un'attività di gestione amministrativa di tutto il patrimonio. La prosecuzione dell'attività deve essere congegnata al fine di giovare alla massa dei creditori concorrenti e per quanto possibile *alla tutela degli interessi sociali*, rappresentati dalla stabilità e dalla prosecuzione **dei rapporti di lavoro dei dipendenti dell'impresa**.



La regolamentazione nel Codice della crisi e dell'insolvenza consegue sia alla attuazione di principi generali contenuti nell'art.2, c.1, lett. p) legge-delega n.155 del 2017, laddove si annovera tra gli obiettivi della riforma quello di «armonizzare le procedure di gestione della crisi dell'insolvenza del datore di lavoro con le forme di tutela dell'occupazione e del reddito dei lavoratori che trovano fondamento nella Carta sociale europea, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata ai sensi della legge 9 febbraio 1999, n. 30, e nella direttiva 2008/94/CE del Parlamento europeo^[7] e del Consiglio, del 22 ottobre 2008, nonché nella direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001^[8], come interpretata dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea»; sia del **principio più specifico, di rilevanza lavoristica** e contemplato nell'ambito della liquidazione giudiziale, enunciato all'art. 7, comma 7° della legge delega prevedendo che: «la disciplina dei rapporti di lavoro subordinato fosse coordinata con la legislazione in materia di diritto del lavoro per quanto concerne il licenziamento, il trattamento di fine rapporto, le forme assicurative e di integrazione salariale, il trattamento di fine rapporto e le modalità di insinuazione al passivo».

Il mantenimento delle tutele previste dal diritto del lavoro e dei diritti dei lavoratori, con specifico riferimento all'ipotesi in cui il piano di ristrutturazione comporti il trasferimento di una parte di impresa o di stabilimento, è pure previsto dal 34° e 35° Considerando della proposta di direttiva della Commissione Ue riguardante i quadri di ristrutturazione preventiva, la seconda chance e le misure volte ad aumentare l'efficacia delle procedure di ristrutturazione, insolvenza e liberazione dai debiti, a modifica della Direttiva 2012/30 UE^[9].

Uno sguardo al passato: le lacune della legge fallimentare nella disciplina dei contratti di lavoro

Il Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza disciplina, finalmente, nell'ambito del diritto concorsuale, la sorte dei *rapporti di lavoro pendenti*. È questa una novità, poiché la disciplina previgente risalente alla legge fallimentare, non regolamentava espressamente il contratto di lavoro, si limitava **con l'art. 72**, rubricato “*rapporti pendenti*” a dettare una disciplina omnicomprensiva per i contratti pendenti, generando contrapposti orientamenti in dottrina e in giurisprudenza circa l'applicabilità o meno della disciplina ivi contenuta, anche ai *rapporti di lavoro*.

Propendeva **per l'estensione** della disciplina anche ai rapporti di lavoro pendenti alla data della sentenza dichiarativa di fallimento, chi aderiva alla tesi^[10], a dir vero maggioritaria, della portata generale della norma, con la conseguenza che i rapporti di lavoro rimanevano **sospesi** fino alla decisione del curatore. A tale orientamento, **si contrapponeva** quello che, rinveniva la regola di relazione dei rapporti di lavoro con le procedure concorsuali, al di fuori del r. d. 267/1942 e cioè nella norma codicistica, l'art. 2119 c.c. che, facendo leva sull'assunto che “**il fallimento non costituisce giusta causa di recesso**”, asseriva che i rapporti di lavoro **proseguissero automaticamente**, salvo poi la possibilità per il curatore di recedere secondo le regole di diritto del lavoro.

Appare evidente che, per quest'ultimo orientamento, la disciplina dei rapporti di lavoro subordinato pendenti, si rinveniva al di fuori della legge fallimentare che, viceversa, li richiama all'art. 169-bis, co. 4, l. fall., **soltanto ad escludenda**, cioè per ribadire l'inapplicabilità



ad essi delle disposizioni in materia di contratti pendenti nel concordato preventivo. Anche il legislatore della riforma della legge fallimentare, attuata con il d.lgs. n. 5 del 2006, ha preferito non dettare norme ad hoc per il contratto di lavoro, dimenticando, forse le ricadute che, a dir poco gravi, il fenomeno della crisi irreversibile, può comportare sulla sorte dei rapporti di lavoro ancora in corso.

Lo stato dell'arte, a *legislazione intermedia* e cioè prima dell'entrata in vigore del CCII e in particolare, quello del correttivo-ter, potrebbe riassumersi nella vigenza della disposizione codicistica di cui all'art. 2119, co. 2 cod. civ., che nel disporre che il fallimento non è giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro, andrebbe coordinata con il sistema ideato dalla legge fallimentare che non fa discendere da esso la disgregazione dell'attività aziendale né l'impossibilità della prosecuzione dell'attività, sempreché venga autorizzato *l'esercizio provvisorio* dal tribunale; l'art. 72 l. f. riconosceva alla curatela, autorizzata dal comitato dei creditori, la possibilità di subentrare nei contratti pendenti.

Il legislatore del correttivo-ter, muovendosi in uno scenario già cambiato con l'entrata in vigore del CCII, si mostra più sensibile alla tutela e al mantenimento dei livelli occupazionali, ha esplicitamente disciplinato i rapporti di lavoro pendenti, con ciò aderendo ad una concezione di azienda che staccandosi da quella prettamente codicistica^[11], valorizza l'organizzazione intesa non soltanto con riferimento ai beni strumentali, ma soprattutto alle risorse umane, *ai lavoratori* ed in particolare, a quelle professionalità che rappresentano nello scenario aziendale, quel *quid pluris*, in grado di assicurare una maggiore realizzazione dell'attivo,

sempreché mantengano lo *status* di lavoratori occupati.

Ora, come allora, è giustificata la non corresponsione della retribuzione al lavoratore, rimanendo i rapporti di lavoro in essere, *ope legis*, **sospesi temporaneamente** e cioè fino a quando il curatore decide di volervi subentrare. Ciò discende dalla *natura sinallagmatica* delle corrispondenti obbligazioni tra lavoratore e datore di lavoro all'interno del contratto individuale di lavoro; è in *re ipsa* che il credito del lavoratore cioè quello ad ottenere la retribuzione, sia pure mensile, non matura poiché il lavoratore, anche se per fatti indipendenti dalla sua volontà non può rendere la prestazione lavorativa. Si potrebbe ipotizzare, un caso di impossibilità sopravvenuta di durata indeterminata da parte del curatore di ricevere la prestazione del lavoratore^[12].

Le modifiche alla disciplina dei rapporti di lavoro subordinato nel correttivo -ter

Sul piano lavoristico sono di particolare rilievo gli articoli 189 e 190 del CCII che disciplinano nel dettaglio *gli effetti* della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro subordinato e lo fanno in un'ottica di armonizzazione, prefigurata dal legislatore comunitario, delle procedure concorsuali con le forme di tutela dell'occupazione e del reddito dei lavoratori. Il legislatore italiano, infatti, con l'art. 32 del D. Lgs. 136/2024, ha apportato modifiche al Titolo V, Capo I, sezione V, della Parte Prima del D. Lgs. 14/2019 incidendo, quindi, significativamente sulla formulazione originaria **dell'art. 189 del CCII**, rubricato appunto "*Rapporti di lavoro subordinato*".



In *primis*, ha sentito la necessità di eliminare il primo periodo al comma 1 dell'art. 189 laddove si affermava che **“l'apertura della liquidazione giudiziale nei confronti del datore di lavoro non costituisce motivo di licenziamento”**^[13]. Rimane invariato, invece, il periodo successivo che *conferma la sospensione del rapporto* sino a quando il curatore, sentito il Comitato dei creditori, con l'autorizzazione del giudice delegato, non decide *se subentrare*, assumendo i relativi obblighi, ovvero recedere, ai sensi della disciplina lavoristica.

La *ratio* di questa modifica è da rinvenire evidentemente nell'adozione di una tecnica legislativa semplificata, con eliminazione di quelle espressioni che sono apparse nella pratica superflue^[14]. Del resto, il nuovo testo dell'art.2119 c.c., a cui il primo comma dell'art.189 CCII echeggiava, si limita ad un rinvio alle norme del CCII, senza aggiungere alcunché. La norma prevede, altresì, che **il recesso** del curatore dai rapporti di lavoro subordinati sospesi, ha come *dies a quo*, “la data di apertura della liquidazione giudiziale” e quindi **ha effetto retroattivo**; laddove **il subentro decorre dalla comunicazione** del medesimo effettuata ai lavoratori.

Una delle novità del correttivo *-ter*, è stata senz'altro l'eliminazione del secondo periodo del comma 2° dell'art. 189, con il quale era posto a carico del *curatore l'obbligo di comunicare tempestivamente all'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente*, ove cioè si era aperta la liquidazione giudiziale, entro trenta giorni dalla nomina, l'elenco dei dipendenti dell'impresa in forza al momento dell'apertura. Qualora l'impresa occupasse più di 50 dipendenti, era prevista una proroga da parte del Giudice Delegato,

su richiesta del curatore di ulteriori trenta giorni.

Evidentemente, la previsione, riconosceva un potere di rinegoziazione al Capo dell'Ispettorato in alternativa al curatore. Non si ritiene di condividere l'opinione, pur presente in dottrina, che si è trattato *“dell'eliminazione di un adempimento formale rivelatosi di scarsissima utilità”*^[15] perché così ragionando si ridimensiona il ruolo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e delle sue articolazioni territoriali, quale agenzia pubblica italiana che è preposta alla vigilanza in materia di lavoro e della previdenza sociale. In tale sua qualità, l'INL, che comprende anche il personale di vigilanza dell'INPS e dell'INAIL, tutela i lavoratori dallo sfruttamento e lavoro sommerso assicurando il rispetto delle norme previste per le relazioni lavorative, coordinandosi con altri organi di vigilanza come ad es. con i servizi ispettivi delle ASL.

Per il resto, la norma anche dopo le modifiche, conferma che *non scatta alcun automatismo* nei rapporti di lavoro una volta aperta la procedura di liquidazione giudiziale. È contemplata nel 3° comma dell'articolo in commento anche l'ipotesi della impossibilità della continuazione o del trasferimento dell'azienda o di un suo ramo, in tal caso è imposto al curatore di comunicare **il recesso** dei relativi rapporti mediante atto scritto^[16].

Traspare dal 3° comma dell'art. 189 CCII, una sorta di attenuazione della responsabilità del curatore che invece di procedere “senza indugio” (come nella precedente formulazione della norma), si limiti a comunicare per iscritto il recesso dal rapporto di lavoro solo laddove non sia disposta, né autorizzata, la prosecuzione dell'esercizio di impresa, rimettendo



all'esclusiva valutazione del giudice la scelta di mantenere in vita i rapporti di lavoro pendenti.

Da una lettura del comma 2 dell'art. 189 come anche da quella del comma 3 sembra che il legislatore abbia ritenuto giustificato il recesso del curatore dai rapporti di lavoro tutte le volte che vi siano *"manifeste ragioni economiche inerenti all'assetto dell'organizzazione del lavoro"* tali da non rendere possibile la prosecuzione dell'esercizio dell'impresa né possibile il trasferimento dell'azienda o di un suo ramo o di una qualsiasi vicenda circolatoria come ad es. la cessione indiretta. Ciò significa che non può trattarsi di **recesso acausale** ma che trova una sua **ratio nel giustificato motivo oggettivo** richiamato dalla norma in commento e che, si coniuga bene sia con quanto previsto dalle direttive comunitarie sia dalla previsione nel comma 6, lett. c), dell'art. 189 CCII laddove^[17] risulta che l'Ispettorato Territoriale del Lavoro non può sollecitare l'esame congiunto con le rappresentanze sindacali aziendali e unitarie circa i motivi che hanno portato ad un licenziamento collettivo, qualora la procedura sia stata determinata dalla *"cessazione dell'attività dell'azienda o di un suo ramo"*.

Rimane, invece, anche nella nuova stesura della norma, l'obbligo per il curatore, che intenda avviare la procedura di licenziamento collettivo, di dare comunicazione per iscritto all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente nei territori in cui i dipendenti prestino la propria attività, in maniera prevalente nonché nel luogo ove si è aperta la procedura di liquidazione giudiziale^[18]. È, altresì, consentito al lavoratore di rassegnare **le dimissioni**, *"trascorsi quattro mesi dall'apertura della liquidazione"*.

A prevedere questa facoltà è il comma 5 del medesimo articolo 189 CCII che aggiunge che *"...esse si intendono rassegnate per giusta causa"* ai sensi dell'art. 2119 c.c. Anche se si tratta di un lasso di tempo non breve, nulla vieta al lavoratore di rassegnare le dimissioni prima del termine ivi previsto, senza poter aver diritto all'indennità di mancato preavviso, né poter be-



neficiare del diritto alla NASPI dal momento che la stessa si percepisce solo in caso di *involontaria perdita del posto di lavoro*. Invero, i rapporti di lavoro rimangono sospesi, per un periodo che, di regola, può durare *sino a quattro mesi*, salvo diversa decisione del curatore. Quest'ultimo, infatti, può chiedere al giudice delegato una proroga di ulteriori quattro mesi^[19] nel caso in cui sussistano elementi concreti per l'autorizzazione all'esercizio dell'impresa o per il trasferimento dell'azienda o di un suo ramo e, pertanto, il giudice delegato ritenga vi siano indicatori oggettivi per la prosecuzione dell'attività.

La sospensione apre per così dire una parentesi, i lavoratori non prestano alcun servizio attivo né maturano diritti retributivi e/o contributivi. Invero, l'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 189 CCII, dispone che nel caso di *"cessazione dei rapporti di lavoro, ... non è dovuta dal lavoratore, la restituzione delle somme eventualmente ricevute, a titolo assistenziale o previdenziale nel periodo di sospensione."*

In verità, meno evidente è questa volta l'intento chiarificatore del legislatore poiché l'art. 190 CCII rubricato appunto *"Trattamento NASPI"*, non prevede che durante il *periodo di sospensione* i lavoratori possano beneficiare del suddetto trattamento che trova il suo presupposto nella **perdita involontaria del posto di lavoro**; conseguentemente non si capisce che cosa avrebbero dovuto restituire i lavoratori. Ne consegue che il richiamo nella stesura riformata della norma sembra superfluo. Il comma 4 dell'art. 189 nella sua versione post-correctivo, poi, elimina altra tutela prevista per i lavoratori in caso di proroga. Infatti, la versione attuale non prevede più il sostegno pari ad una indennità corrispondente ad almeno due mensilità *fino ad un massimo di otto*, utili per la valutazione del TFR. La norma post correctivo, non solo toglie questa indispensabile garanzia per i lavoratori durante la vacatio ma non la sostituisce con alcuna misura alternativa, modifica a dir poco discutibile in uno Stato, che, come l'Italia, è etichettato uno *"Stato sociale di diritto"*!

Il Trattamento NASpI

Riguardo alle misure di sostegno al reddito, l'art. 190 del CCII è rimasto sostanzialmente immutato nel 1° comma, laddove, poi, il correttivo-ter aggiunge il co.1-bis concernente il *dies a quo* per la presentazione della domanda per ottenere il beneficio. Ebbene, nell'ottica del Legislatore del Codice della Crisi in tutte le ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro tra dipendente e società in fase di liquidazione giudiziale ai sensi dell'art. 189 CCII, tale evento è da qualificarsi "*perdita involontaria dell'occupazione*" e va equiparata a quelle circostanze che richiedono l'applicazione dell'art. 3 d.lgs. n. 22/2015. Conseguentemente, al lavoratore è riconosciuto la cd. "Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego" (NASpI); la norma, quindi, fugge ogni dubbio in ordine all'applicazione del trattamento previsto per dipendenti in stato di disoccupazione anche per tali lavoratori.

Conclusioni e prospettive future

Il nuovo correttivo -ter ha introdotto significative modifiche nella gestione dei rapporti di lavoro durante la liquidazione giudiziale, ponendo in evidenza la difficile ma cruciale linea di demarcazione tra la continuità e la cessazione dell'attività lavorativa, come rimedio estremo quando cioè una ripresa dell'attività sia pure mediante il trasferimento dell'azienda o di un suo ramo, non sia possibile. Da un lato, la continuità dei contratti di lavoro deve essere preservata al fine di mantenere una certa stabilità nell'impresa e favorire una gestione più ordinata della liquidazione, con salvaguardia

dei livelli occupazionali. Dall'altro, laddove la continuazione non sia possibile, la cessazione dell'attività, come epilogo della procedura liquidatoria, appare inevitabile.

Nel complesso, la regolamentazione della sorte dei rapporti di lavoro pendenti nella liquidazione giudiziale deve essere vista come un passo verso una maggiore equità e una gestione più razionale delle situazioni di crisi aziendale, ma sarà fondamentale monitorare l'efficacia di queste disposizioni nel garantire sia la continuità produttiva che la giusta tutela per i lavoratori coinvolti. Il futuro dell'applicazione del correttivo dipenderà, in ultima analisi, dalla capacità di armonizzare le procedure concorsuali con le forme di tutela dell'occupazione e del reddito dei lavoratori. ■

Rassegna Scientifica

- Caiafa A.**, (2024), Commentario al Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza", Dike Editore.
- Corrado A. – Corrado D.**, (2024), "La (poco coraggiosa) revisione dell'art. 189 CCII ad opera del correttivo-ter", in IUS, Crisi d'impresa, Giuffrè Francis Lefebvre.
- Cristallini E.**, (2021), "Liquidazione giudiziale e sorte dei rapporti di lavoro", in Diritto e Pratica del lavoro n.16.
- Ghezzi G.**, (1965), "La mora del creditore", Milano, Giuffrè editore.
- Imberti L.**, (2022), "Tutela dei creditori e tutela dei lavoratori nel Codice della Crisi d'Impresa" in Rivista nuova di Diritto del Lavoro, Lavoro Diritti Europa.
- Ioverno F.**, (2025), "OCC: trattamento dei rapporti di lavoro nelle procedure di sovraindebitamento" in IUS, Crisi d'impresa, Giuffrè Francis Lefebvre.



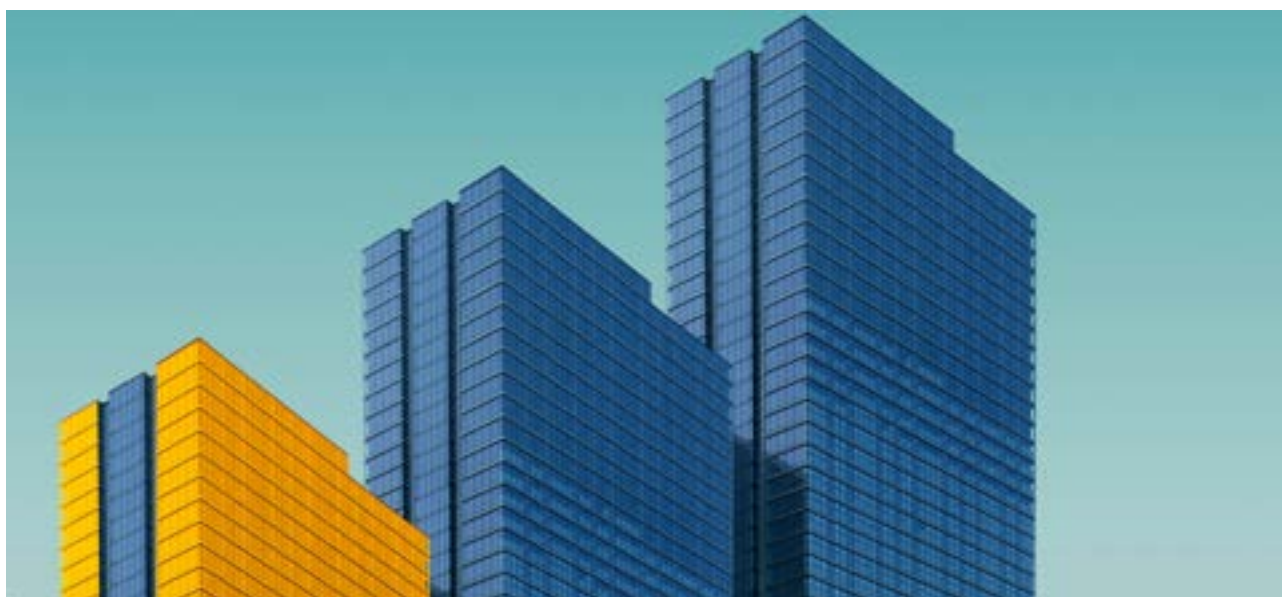
- Lamanna F.**, (2025), “Il terzo correttivo al codice della crisi d’impresa e dell’insolvenza”, Giuffrè Francis Lefebvre.
- Panzani L.**, (2017) “La proposta di Direttiva della Commissione UE: early warning, ristrutturazione e seconda chance”, in *Fallimento*, n. 2.
- Patti A.**, (2022), “Rapporti di lavoro e impresa in crisi”, in *Rivista Questione Giustizia*, fascicolo 2-3.
- Ponari C.**, (2025), “La disciplina della cessazione del rapporto di lavoro nella liquidazione giudiziale: le modifiche apportate dal Correttivo -ter”
- Proia G.**, (2019), “La disciplina degli effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro”, in *Mass. Giur. Lav.*
- Riva A.** (2024), “Il punto, in breve, sulla gestione dei rapporti di lavoro pendenti sulla liquidazione giudiziale”, in *IUS, Crisi d’impresa*, Giuffrè Francis Lefebvre.
- Sanzo S. e Burroni D.**, (2024), “Il nuovo Codice della crisi dopo il correttivo ter”, Zanichelli Editore.

Note

- [1] A differenza del R.D. 267/1942 è un vero e proprio codice e non una legge.
- [2] Trattasi di un procedimento di esecuzione diretto al soddisfacimento dei creditori attraverso la espropriazione di tutti i beni del debitore ma anche in tale fase non è estranea la finalità di conservazione dell’azienda o di un ramo di essa.
- [3] Anche sul concordato preventivo in continuità, il legislatore del correttivo-ter è intervenuto all’art. 84 commi 2 e 3 CCII.
- [4] È noto che l’intero Titolo II concernente le” Procedure di allerta e di composizione della crisi” e conseguentemente, il Capo I, rubricato

“*Strumenti di Allerta*” è stato sostituito con il capo “*Composizione negoziata della crisi*” ad opera dell’art.6, comma 1, del D. Lgs.17 giugno 2022, n. 83.

- [5] Il testo precedente del 2° comma dell’art. 211 CCII, è stato modificato dall’art. 24, comma 1, del D. Lgs. 26 ottobre 2020, n. 147 e disponeva che “...*se dall’interruzione può derivare un grave danno*”.
- [6] È quella, per il curatore, anche l’occasione per essere informato sull’andamento della gestione.
- [7] Trattasi della Direttiva relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro.
- [8] Concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti, o di parti di imprese o di stabilimenti.
- [9] Trattasi della “Directive of the european parliament and of the council on preventive restructuring frameworks, second and measures to increase the efficiency of restructuring, insolvency and discharge procedures and amending Directive 2012/30/EU-COM/2016/0723 final.” Per un primo commento sulla proposta di Direttiva che segue la Raccomandazione del 14 marzo 2014, cfr. **Panzani L.**, (2017) “*La proposta di Direttiva della Commissione UE: early warning, ristrutturazione e seconda chance*”, in *Fallimento*, n. 2, pag. 219 e ss.
- [10] Tale tesi sposata da **Grassetti**, (1974), “*Fallimento e rapporto di lavoro*”, in *Giur. Comm.*, 1974; **Ferrara F. e Borgioli**, (1995), “*Il fallimento*”, Milano, 1995 era, del resto, condivisa dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione, sent. 5 febbraio 1980, n. 799, in *Foro it.*, 1980,



I, 2558; Cas. sent. n. 522/2018; Tribunale di Napoli, 10 febbraio 1994, in Fall, 1994, 774.

^[11] Il riferimento è naturalmente alla nozione di azienda di cui all'art.2555 c.c. come “*complesso dei beni organizzati dall'imprenditore per l'esercizio dell'impresa*”.

^[12] Nel senso che si potrebbe parlare di “mora del creditore” si è espresso in dottrina il **Ghezzi G., (1965)** “*La mora del creditore*”, Milano, Giuffrè editore.

^[13] A ben vedere, l'espressione iniziale riecheggia il disposto dell'art. 2119, 2° co. c.c. nella precedente formulazione secondo il quale “*Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa*”.

^[14] V. in dottrina **Lucio Imberti, 2024**, “*Il terzo atto correttivo del Codice della Crisi d'Impresa: dal d.lgs. n. 136/2024 alcuni opportuni chiarimenti sui rapporti di lavoro nella liquidazione giudiziale*” in Lavoro Diritti Europa, Rivista Nuova di Diritto del Lavoro, www.lavorodirittieuropa.it.

^[15] In tal senso cfr. **Lucio Imberti, 2024**, op. cit. Contra, **Caiafa A., (2024)**, *Commentario al Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza*, voce “*Liquidazione giudiziale e liquidazione controllata*” Dike Editore, dove si afferma “...non comprendendosi la ragione di una siffatta previsione, dal momento che non era alla stessa ancorata alcuna attività da parte dell'Ispettorato, se non in ragione della riconosciuta possibilità per questo di chiedere al giudice delegato, qualora avesse ritenuto sussistenti possibilità di ripresa o trasferimento d'azienda, o di un ramo di questi a terzi, di concedere una proroga”.

^[16] È stato notato da autorevole dottrina che “*il curatore dovrà utilizzare il tempo concesso*

dalla nuova normativa al fine di valutare la convenienza, ai fini della produttività aziendale, del mantenimento dei rapporti di lavoro o, in alternativa, della necessità di procedere alla loro cessazione”. In tal senso cfr. **Rossetti M., (2025)** “*Gestione crisi d'impresa e dell'insolvenza*”, Giuffrè Francis Lefebvre.

^[17] Dopo le modifiche apportate dal correttivo -ter.

^[18] La procedura di *licenziamento collettivo* disciplinato nel co. 6 dell'art. 189 CCII, non si applica alle grandi imprese poste in stato di amministrazione straordinaria né ai sensi del co. 7 del medesimo articolo, ai casi disciplinati dall'articolo 1, commi da 224 a 238, della legge n. 234/2001 (cd. norme antidelocalizzazioni). Di rilievo è stata una recente ordinanza della Cassazione la n. 35527 del 19.12.23, con la quale, in sintesi, la Suprema Corte, avallando la sentenza di secondo grado dei giudici di merito, circa la nullità del licenziamento irrogato ad una lavoratrice madre (ancora in periodo di congedo obbligatorio di maternità), dal curatore durante l'esistenza di una procedura di liquidazione giudiziale coeva alla prosecuzione dell'attività nonostante lo stato di crisi.

^[19] In totale la sospensione potrebbe avere una durata pari a otto mesi.

[*] Dottoranda di ricerca presso Università Mercatorum di Roma. Cultore della materia in Economia Aziendale presso Università Parthenope di Napoli. Ispettore del Lavoro presso ITL di Napoli. Le considerazioni contenute nel presente articolo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autrice e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.



Altro che contrasto agli infortuni

In vigore la legge che consente di lavorare in ambienti prima vietati

di Pietro Napoleoni [*]



Mentre sullo sfondo della scena scorrevano le notizie e le immagini delle quattro stragi di lavoratori che hanno caratterizzato il 2024, con i cinque morti alla Esselunga di Firenze, i sette morti alla centrale elettrica di Suviana, i cinque morti nell'impianto di sollevamento di Casteldaccia in provincia di Palermo e con i cinque morti nel deposito dell'ENI di Calenzano, il Governo e il Parlamento erano alle prese con il cosiddetto "ddl lavoro", il disegno di legge in materia di lavoro collegato alla legge di manovra finanziaria. Un provvedimento (A.C. 1532 bis) finalizzato, secondo la relazione illustrativa, ad introdurre, tra l'altro, norme di semplificazione e regolazione che incidono in materia di lavoro e politiche sociali, con particolare riferimento ai temi della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il provvedimento, giova ricordarlo, presentato alla Camera dei deputati il 18 novembre 2023, trova la sua approvazione, da parte dell'Aula della Camera, il 9 ottobre 2024 dopo un lungo e faticoso esame in Commissione Lavoro in sede referente. E viene approvato in via definitiva dal Senato l'11 dicembre 2024.

Un lungo iter parlamentare durante il quale si sono consumate le stragi sul lavoro dianzi rammentate e che avrebbero potuto e dovuto sollecitare Governo e Parlamento a predisporre strumenti normativi in grado di far fronte a quelle tipologie infortunistiche che ben possono essere ritenute paradigmatiche del nuovo determinismo infortunistico che, da evento singolo per un qualche accidente sul luogo di lavoro, volge verso vere e proprie stragi di lavoratori. Al contrario, Governo e Parlamento pongono la loro attenzione sui locali sotterranei o semi sotterranei, non per rendere più sicura la salute

dei lavoratori, ma per snellire, al limite della liberalizzazione, l'utilizzo di tali locali da adibire a luoghi di lavoro.

Appare necessario rammentare che lavorare nei locali sotterranei o semi sotterranei era vietato già dall'articolo 8 del D.P.R. 19 marzo 1956 n. 303. E la violazione era pesantemente sanzionata per l'alto livello di rischio per la salute dei lavoratori. Il divieto è stato poi confermato dalla legislazione che ne è seguita ed è rimasto in vigore con il D.lgs. n. 626/94 e con il decreto legislativo n. 81 del 2008 che, all'articolo 65, fa espressamente divieto di destinare al lavoro locali chiusi sotterranei o semi sotterranei. Nella previsione della norma solo l'Azienda Sanitaria Locale, ASL, competente per territorio può consentire l'uso dei locali per quelle lavorazioni che non diano luogo ad emissioni di agenti nocivi.

La nuova norma, introdotta con la legge del 13 dicembre 2024, n. 203, in nome della sem-



plicazione, modifica le condizioni alle quali è subordinato lo svolgimento di lavori in locali chiusi sotterranei o semi sotterranei. In primo luogo, si sopprime la condizione della sussistenza di particolari esigenze tecniche, mentre la condizione che le lavorazioni interessate non diano luogo ad emissioni di agenti nocivi è formulata in termini generali.

Unica incombenza, per il datore di lavoro, è quella di comunicare, tramite posta elettronica certificata, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, l'uso dei locali allegando la documentazione necessaria.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro viene quindi identificato come l'amministrazione competente in materia.

Trascorsi trenta giorni dalla comunicazione i locali possono essere utilizzati, salvo diversa decisione dell'organo di vigilanza.

L'attribuzione tout court della competenza in via esclusiva all'Ispettorato del lavoro appare una soluzione di dubbia buona tecnica legislativa, considerato che la competenza generale in materia di prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro è pur sempre attribuita all'Azienda Sanitaria Locale, e che solo con il decreto-legge n. 146/2021 la competenza è stata estesa anche all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Sarebbe stata utile una attenta e puntuale valutazione di impatto legislativo e amministrativo che avrebbe certamente evidenziato la mancanza di una norma di raccordo allo scopo di prevenire le inevitabili conseguenze derivanti dalle diverse competenze.

Nella relazione tecnica di accompagnamento al disegno di legge (AC 1532) ci si premura di evidenziare che la novella non avrebbe comportato nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e che si sarebbe proceduto successivamente

ad assumere i vincitori del concorso previsto dal decreto-legge n.146/2021, che, ovviamente, era modulato per fare fronte alle competenze del tempo. Nulla viene previsto per la implementazione della nuova competenza amministrativa.

Si tratta in pratica un atto di deregolazione che si colloca nella scia di altri recenti provvedimenti in omaggio alla nuova cultura del fare e di molta insofferenza verso i controlli con poche indulgenze verso chi rischia la salute nei luoghi di lavoro.

Basta ricordare in proposito il decreto-legge del 2 marzo 2024, n.19 (convertito dalla legge n. 56 del 29 aprile 2024) che all'articolo 29 introduce nell'ordinamento una sostanziale immunità per quelle imprese cui, al termine degli accertamenti ispettivi, non vengano contestate violazioni o irregolarità, ivi compresa la tutela e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Per queste imprese e per un periodo di dodici mesi l'Ispettorato Nazionale del Lavoro non può procedere ad ulteriori verifiche.

Ancora, il decreto legislativo n. 103 del 12 luglio 2024 concernente le semplificazioni dei controlli sulle attività economiche, all'articolo 5 prevede che le amministrazioni limitino i controlli e i relativi accessi ispettivi a non più di una volta l'anno nei confronti di quei soggetti in possesso di un report di basso rischio rilasciato da un organismo di certificazione. E se non vengono rilevate irregolarità, il controllato è esonerato dai medesimi controlli per i successivi dodici mesi. Inoltre, il comma 8 dello stesso articolo 5, prevede che le amministrazioni, se decidono di effettuare un controllo in azienda, devono avvisare il soggetto da ispezionare almeno dieci giorni prima e devono fornire l'elenco della documentazione necessaria ai fini della verifica. E se all'ispezione non si dovessero riscontrare violazioni quell'impresa non potrà subirne altre per un ulteriore periodo di dieci mesi.



In buona sostanza una scia di provvedimenti frutto di una cultura che va anche oltre il profitto ad ogni costo. A riprova di ciò è sufficiente osservare che le ultime stragi sul lavoro hanno interessato grandi gruppi economici come ENI, ENEL, Esselunga che avrebbero ingenti margini per investire in sicurezza. Ma, infine, prevale quel tantino di cinismo e di generale accettazione del fatto che, chi va in un cantiere o in uno stabilimento industriale va nella consapevolezza di correre un rischio.

E la politica con i suoi contributi di sempre maggiore condiscendenza non va oltre quegli intendimenti di maniera che pur vengono annunciati ed esibiti anche negli atti parlamentari. ■

Riferimenti normativi

D.lgs. 09 aprile 2008 n. 81:

Articolo 65 - Locali sotterranei o semi sotterranei. (Testo previgente)

1. È vietato destinare al lavoro locali chiusi sotterranei o semi sotterranei.

2. In deroga alle disposizioni di cui al comma 1, possono essere destinati al lavoro locali chiusi sotterranei o semi sotterranei, quando ricorrano particolari esigenze tecniche. In tali casi il datore di lavoro provvede ad assicurare idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima.

3. L'organo di vigilanza può consentire l'uso dei locali chiusi sotterranei o semi sotterranei anche per altre lavorazioni per le quali non ricorrono le esigenze tecniche, quando dette lavorazioni non diano luogo ad emissioni di agenti nocivi, sempre che siano rispettate le norme del presente decreto legislativo e si sia provveduto ad assicurare le condizioni di cui al comma 2. che siano rispettate le norme del presente

decreto legislativo e si sia provveduto ad assicurare le condizioni di cui al comma 2.

Art. 65 - Locali sotterranei o semi sotterranei. (Testo vigente)

(i commi 2 e 3 sono stati così sostituiti dall'art. 1, comma 1, lettera e), legge n. 203 del 2024)

1. È vietato destinare al lavoro locali chiusi sotterranei o semi sotterranei.

2. In deroga alle disposizioni di cui al comma 1, è consentito l'uso dei locali chiusi sotterranei o semi sotterranei quando le lavorazioni non diano luogo ad emissioni di agenti nocivi, sempre che siano rispettati i requisiti di cui all'allegato IV, in quanto applicabili, e le idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima.

3. Il datore di lavoro comunica tramite posta elettronica certificata al competente ufficio territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) l'uso dei locali di cui al presente articolo allegando adeguata documentazione, individuata con apposita circolare dell'INL, che dimostri il rispetto dei requisiti di cui al comma 2. I locali possono essere utilizzati trascorsi trenta giorni dalla data della comunicazione di cui al primo periodo. Qualora l'ufficio territoriale dell'INL richieda ulteriori informazioni, l'utilizzo dei locali è consentito trascorsi trenta giorni dalla comunicazione delle ulteriori informazioni richieste, salvo espresso divieto da parte dell'ufficio medesimo

[*] Dopo la Scuola di specializzazione in diritto sindacale, è stato ispettore del lavoro, funzionario dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro, dirigente nel Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, dirigente del settore legislativo della regione Campania, dirigente delle relazioni sindacali del comune di Roma. È autore di pubblicazioni in materia di organizzazione amministrativa del lavoro.



Divieto di cumulatività di retribuzione e integrazione salariale

Ritorno al passato

di Mirko Ginelli [*]



Tra le novità introdotte dalla Legge del 13 dicembre 2024 n. 203, recante “*Disposizioni in materia di lavoro*” e pubblicata in G.U. n. 303 del 28 dicembre 2024, vi è quella concernente la sospensione della prestazione di cassa integrazione nei casi di incompatibilità del precitato ammortizzatore del reddito con lo svolgimento di attività lavorativa.

La novella normativa che entrerà in vigore decorso il termine di *vacatio legis*, ossia dal 12 gennaio 2025, sostituisce la previgente previsione dell’art. 8 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148. Nel merito, la norma sostituita e precisamente al comma 2 dell’art. 8 del surrichiamato decreto, sanciva che non dovesse procedersi alla corresponsione del trattamento di cassa integrazione al lavoratore che svolgesse attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi o di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale, per le giornate di lavoro effettuate; del pari, il medesimo trattamento salariale era sospeso nel caso in cui il lavoratore svolgesse attività di lavoro subordinato a tempo determinato pari o inferiore a sei mesi, per la durata del rapporto di lavoro. Con l’entrata in vigore della L. 203/2024, il legislatore ha inteso uniformare tutte le ipotesi di effettuazione di prestazione lavorativa in concomitanza con l’ammortizzatore salariale.

Ed infatti l’art. 6 comma 1 della prefata legge non contempla più l’ipotesi di sospensione di cassa integrazione salariale per un tempo pari

o inferiore a sei mesi per la durata del rapporto di lavoro subordinato, stabilendo in via perentoria che “*Il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate*”.

Resta, invece, pressoché imm modificata tra la vecchia la nuova normativa la disciplina della decadenza dal diritto al trattamento di integrazione salariale, nel caso in cui il lavoratore non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione dello svolgimento dell’attività lavorativa alla sede territoriale dell’Istituto nazionale della previdenza sociale.

Alcune considerazioni di merito siano consentite, in ordine alle modifiche suesposte, non ritenendosi residuali le ricadute pratiche, con declinazioni e interpretazioni che conducono a valutazioni antitetiche, le une dalle altre.

La novella normativa, di fatto, ripristina la situazione *quo ante* alla legge di bilancio per il 2022 e precisamente al comma 197, lett. b) dell’art. 1 (L. 234/2021), non compiendo distin-



zione alcuna circa la durata del rapporto di lavoro, ma basandosi esclusivamente sul criterio di effettività della prestazione lavorativa. Si noti che il tetto semestrale delle prestazioni lavorative in costanza di integrazione salariale, con la formulazione del 2022, nel prevedere la sospensione del trattamento di sostegno per l'intero periodo di lavoro, riconduceva siffatta fattispecie sospensiva al solo lavoro subordinato, non anche a quello autonomo, lasciando alle parti, ossia datore di lavoro e lavoratore, la regolamentazione sinallagmatica tra le prestazioni eseguite e le retribuzioni da corrispondere, sulla scorta della presunzione giuridica che il rapporto di lavoro di breve durata comporterebbe l'automaticità delle prestazioni, senza conferire spazio a forme di integrazione salariale.

Apparentemente, con il ripristino del principio dell'effettività delle prestazioni da lavoro, sia in vincolo di subordinazione che con connotazione di lavoro autonomo, così come stabilito dalla normativa presto vigente, il medesimo lavoratore avrebbe una doppia tutela, mediante il percepimento del compenso quale controprestazione datoriale per l'attività lavorativa e per il tramite di un sostegno integrativo per tutte quelle giornate non "coperte" da lavorazione.

D'altronde, già la giurisprudenza di legittimità si era occupata dell'argomento in esame, ricordandosi da ultimo il pronunciamento della Suprema Corte del 2021^[1], che ha enunciato il

principio della parziale cumulabilità tra integrazione salariale e altre attività remunerate, rilevando che lo svolgimento di attività lavorativa remunerata durante il periodo di sospensione del lavoro con diritto all'integrazione salariale comporta *"non la perdita del diritto all'integrazione per l'intero periodo predetto ma una riduzione dell'integrazione medesima in proporzione ai proventi dell'altra attività lavorativa"*.

Tale solco interpretativo era stato tracciato, come peraltro riportato nel sopracitato arresto della Cassazione, da circolari INPS, dapprima del 2010^[2] e successivamente del 2011^[3] con la previsione del divieto di cumulabilità di retribuzione e integrazione salariale, inteso quale divieto non assoluto, essendo parametrato a "giornata di lavoro effettuata" e consentendo, quindi, l'integrazione tra le due provvidenze economiche fino alla concorrenza tra le somme integrabili corrisposte dall'Istituto previdenziale erogatore del trattamento integrativo.

Ciò precisato, tuttavia, il pronunciamento del Giudice di Legittimità del 2021 va letto nella sua interezza, anche allorché ricostruisce la ratio della non cumulatività del reddito da lavoro con il trattamento di integrazione salariale a carico Inps, chiarendo che la cassa integrazione costituisce una *"forma di assicurazione sociale"* per garantire un sostegno al reddito dei lavoratori, perseguendo al contem-





po, da parte del legislatore (ndr ante 2022), la finalità di “evitare indebiti arricchimenti a scapito delle finanze dello stato”, evocando la condotta illecita della percezione da parte del lavoratore in costanza di altro reddito (da lavoro) con la possibile integrazione degli estremi del reato di truffa aggravata, peraltro già evidenziato dalla Suprema Corte in un pronunciamento del 2009^[4].

Finora esposte le ragioni di un sostanziale ritorno al passato mediante la Legge 203/2024, si ritiene opportuno enucleare le criticità potenziali ed al momento solo prefigurabili rispetto alla espunzione dall’ordinamento della sospensione dell’integrazione salariale per i rapporti di lavoro pari o inferiori alla durata semestrale.

La legge di bilancio per il 2022, come sopra richiamata, nel prevedere la sospensione del trattamento integrativo per i rapporti infrasemestrali, perseguiva la finalità di svincolare il percettore dell’integrazione dalla condizione di soggetto assistito in favore di quella di individuo ricollocabile nel mercato del lavoro, mirando a superare lo *status* di parzialmente collocabile, allorquando un rapporto di lavoro a tempo determinato di breve durata (infrasemestrale) potesse consentire adeguato sostentamento mediante la retribuzione da lavoro e senza ulteriori strumenti di sostegno al reddito.

Sul punto ed ai fini espositivi si richiama la circolare n. 1/2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali^[5], che enuncia in premessa gli obiettivi della legge di bilancio del 2022 ed in particolare, “*quello di garantire tutele adeguate non più attraverso misure meramente assistenziali ma atte a favorire maggiori garanzie del lavoro e politiche attive attraverso la ricollocazione e la mobilità professionale verso le reali domande e richieste del mercato del lavoro*”.

Da ultimo, sia consentita una considerazione tratta una potenziale applicazione distorsiva della norma. Nell’ambito di rapporti di lavoro di breve durata, ontologicamente non strutturati, quali potrebbero essere (solo a titolo esemplificativo) quei rapporti con vincolo di subordinazione infrasemestrali, escludere la cumulabilità dell’integrazione salariale con il reddito diretto da lavoro mediante la corresponsione della retribuzione solo per le giornate di effettiva prestazione lavorativa, potrebbe consentire il proliferare di condotte *in fraudem legis*, poiché parte datoriale, con la consapevolezza e financo l’accettazione del lavoratore, potrebbe annotare giornate lavorative prestate dal medesimo in misura inferiore rispetto a quelle effettivamente prestate, ottenendo l’indebito vantaggio di prestazioni lavorative in suo favore, non retribuite in via diretta ma con ristorazione, seppur parziale al lavoratore mediante l’integrazione salariale, a scapito delle casse dell’ente erogatore.

In conclusione, un obiettivo bilancio sulle criticità e le potenzialità della nuova riforma in materia di incumulabilità dei trattamenti di integrazione salariale e gli introiti da lavoro si potrà effettuare solo nel tempo, come peraltro avviene per tutte le novelle normative. ■

Note

[1] Cass. civile sez. lavoro del 9 febbraio 2021, nr. 3122.

[2] Circolare INPS n. 130 del 2010.

[3] Circolare INPS n. 94 del 2011.

[4] Cass. penale del 3 marzo 2009, n. 9773.

[5] Circolare MLPS n. 1 del 3 gennaio 2022.

[*] Ispettore del Lavoro. Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell’autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l’Amministrazione di appartenenza

Una guida sull'anticipo dell'indennità di disoccupazione NASpI per l'avvio d'impresa

di Arianna Tofani [*]



L'avvio di una nuova attività imprenditoriale rappresenta un'opportunità significativa, soprattutto per chi sta usufruendo dell'indennità di disoccupazione NASpI. Questa fase può trasformarsi in un vero e proprio trampolino di lancio verso l'autoimprenditorialità, con la NASpI che diventa un incentivo concreto per realizzare le proprie aspirazioni professionali.

Quadro Normativo di Riferimento

L'istituto della NASpI anticipata è disciplinato dal Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 22, in particolare dall'articolo 8, che prevede la possibilità per i beneficiari di NASpI di richiedere la liquidazione anticipata dell'intera indennità residua in un'unica soluzione, al fine di avviare un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, o per sottoscrivere una quota di capitale sociale di una cooperativa in cui il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio.

Come Funziona l'Anticipo NASpI per l'Avvio di un'Attività

I beneficiari di NASpI che desiderano intraprendere un'attività autonoma con Partita IVA hanno la facoltà di richiedere all'INPS l'erogazione dell'intera indennità residua in un'unica

soluzione. Questa misura offre un sostegno economico considerevole nella fase di avvio dell'attività imprenditoriale.

Scadenze e Modalità di Presentazione della Domanda

La domanda di anticipazione NASpI deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica all'INPS, entro 30 giorni dall'avvio dell'attività autonoma, a pena di decadenza dal diritto. Nel caso in cui l'attività autonoma preceda il lavoro dipendente che ha dato luogo all'indennità di disoccupazione, la richiesta deve essere trasmessa entro 30 giorni dalla domanda di NASpI.

Chi può beneficiare dell'incentivo

L'INPS, con la circolare n. 174/2017, ha chiarito quali attività possono beneficiare dell'incentivo all'autoimprenditorialità in caso



di apertura di Partita IVA. Queste includono:

- Attività professionali svolte da liberi professionisti;
- Imprese individuali con finalità commerciale, artigiana o agricola;
- Costituzione di Società Unipersonale (S.r.L., S.r.l.s. e S.p.A) con unico socio;
- Sottoscrizione di una quota di partecipazione in una cooperativa, dove il rapporto mutualistico prevede la partecipazione attiva del socio;
- Costituzione o ingresso in società di persone (S.n.C. o S.a.S.);
- Costituzione o ingresso in società di capitali (S.r.L.).

Eccezioni e Casistiche Particolari

L'incentivo è esteso anche a coloro che intendono dedicarsi a tempo pieno a un'attività autonoma già avviata prima o durante il rapporto di lavoro che ha generato l'indennità.

Importo dell'Anticipo NASpI

L'importo corrisponde alla somma totale delle mensilità di indennità di disoccupazione ancora spettanti al lavoratore.

Come Presentare la Domanda

La domanda di NASpI anticipata con Partita IVA può essere inoltrata tramite:

- Portale INPS, se in possesso di PIN dispositivo;
- Contact center INPS, al numero verde 803 164;
- Patronato.

Restituzione della NASpI Anticipata

In generale, se si instaura un nuovo rapporto di lavoro dipendente prima della scadenza della NASpI anticipata, è necessario restituire l'intero importo. Un'eccezione è prevista nel caso di un nuovo rapporto di lavoro dipendente con la stessa cooperativa presso cui si è precedentemente sottoscritta una partecipazione al capitale sociale.

Novità Giurisprudenziali

La Corte Costituzionale, con la Sentenza n. 90/2024, ha introdotto un nuovo orientamento in merito all'obbligo di restituzione della NASpI anticipata. Tale obbligo decade in presenza di circostanze imprevedibili e non imputabili al lavoratore che abbiano causato uno "stop" dell'attività autonoma per cause di forza maggiore (ad esempio, calamità naturali, incendi, esplosioni, ecc., come specificato nella circolare INPS n. 36 del 2025).

Conclusioni

L'anticipo NASpI è un'opportunità rilevante per i disoccupati che aspirano a intraprendere un percorso imprenditoriale. È fondamentale, tuttavia, essere pienamente informati sui requisiti, le scadenze, le modalità di presentazione della domanda e le casistiche che possono influire sulla restituzione dell'importo anticipato. ■

[*] Responsabile dell'Ufficio vertenze della CISAL di Udine



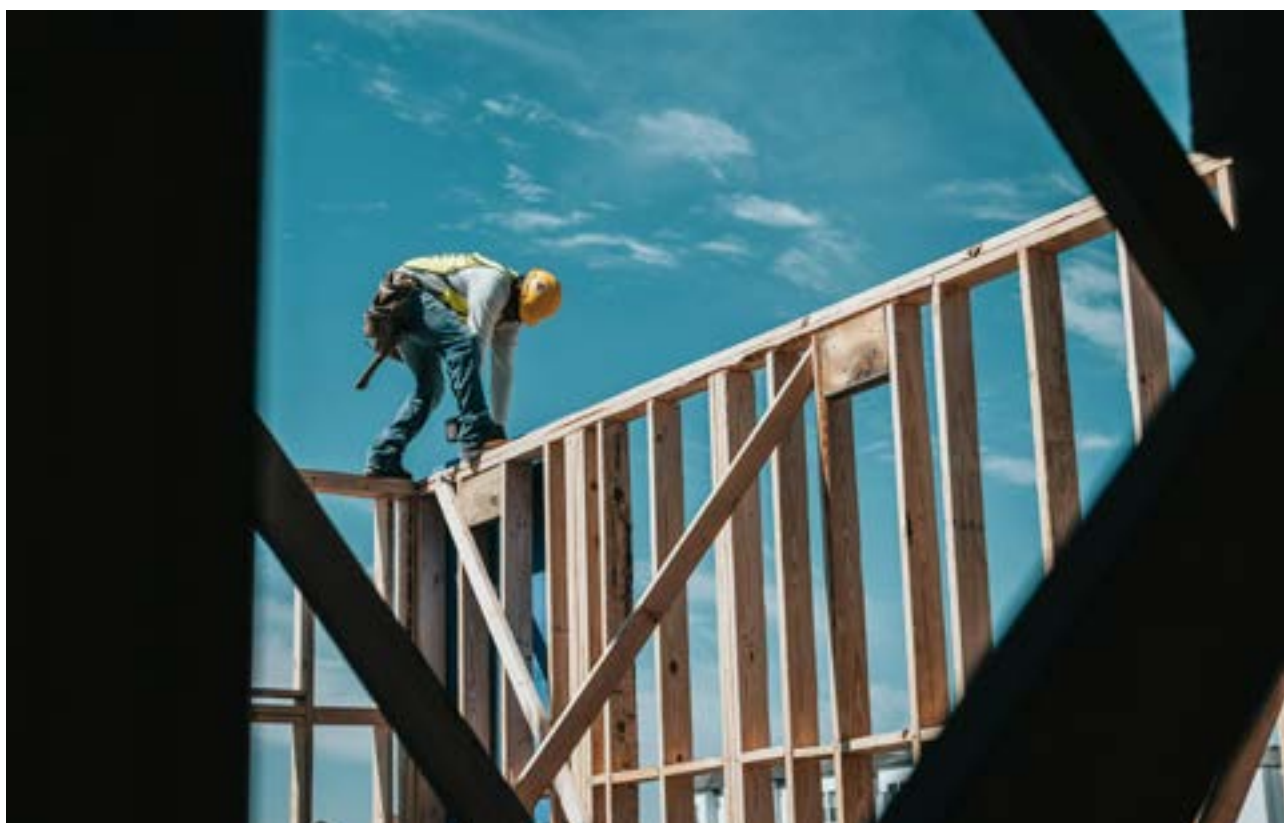
Il lavoro

di Fadila

Il lavoro, quello manuale, era considerato dalle elite dell'antichità come l'attività infima dell'uomo. Nella Bibbia Dio punisce Adamo ed Eva che hanno commesso il peccato originale facendoli diventare mortali e infliggendo loro il lavoro come una maledizione. Conosciamo tutti il monito "Lavorerai col sudore della tua fronte". Per millenni, dunque, tale attività ritenuta disdicevole, è stata contrapposta a quella intellettuale, reputata nobile. I filosofi della Grecia classica non si sarebbero mai sporcati le mani per compiti non legati al pensiero. Le grandi opere del passato come le piramidi, i templi, la muraglia cinese furono eseguite col lavoro di migliaia di esseri, schiavi o appartenenti all'ultimo anello della catena sociale.

Il lavoro quotidiano significava lotta e fatica per la sopravvivenza e spesso gran parte dei suoi frutti andava ai potenti. Anche nel medioevo era riservato a individui, i servi della gleba, poco più che schiavi. Nell'ambito, poi, di questa massa di diseredati, la donna era posta all'ultimo gradino, senza alcun diritto civile o politico. A lei, oltre che allevare la prole, spettavano i compiti più duri come cucinare, lavare, lavorare nei campi, trasportare carichi pesanti mentre, magari, il marito la precedeva sulla sua cavalcatura. E in casi non limitati, soprattutto nel mondo contadino, il decesso di un animale da soma, per il

suo costo, era considerato un evento più temibile della perdita della propria moglie, che poteva essere rimpiazzata con l'aggiunta di una dote. Nel diciannovesimo secolo le cose hanno avuto una svolta e il lavoro accanto al concetto di faticosità ha assunto anche quello di redenzione. Era maturata l'idea che il lavoratore non doveva essere più un individuo isolato ma formare una classe, quella proletaria per rivendicare i propri diritti. Il merito va attribuito ai movimenti socialisti che facevano riferimento al Manifesto di Marx e poi a quelli cattolici che seguivano l'enciclica *Rerum Novarum*.



Da allora il lavoro ha assunto nuova dignità ed è iniziato il riscatto di chi lo svolgeva. Il sindacato è stato l'espressione di questa nuova consapevolezza e della necessità di uscire dall'isolamento per far fronte comune. La battaglia, dura e anche piena di sofferenze e sconfitte non si è mai arrestata e nel corso degli anni ha dato i suoi frutti, prima in campo salariale, poi in quello mutualistico e assistenziale, infine in quello della tutela dei diritti della dignità e sicurezza. Il fulcro di questa rivoluzione è stata l'Europa da cui si è irradiata in ogni parte del mondo. Nel Novecento è qui che sono nati i grandi partiti di massa che ponevano il lavoro al centro della società in base alle rispettive ideologie. Va detto, purtroppo, che fu anche la culla d'ideologie terribili come il nazismo i cui adepti si macchiarono di un orribile genocidio, oltretutto deridendo le vittime. Infatti, all'ingresso di Auschwitz, forse il peggiore dei campi di sterminio, posero la scritta blasfema, il lavoro rende liberi.

L'Italia ha seguito le orme delle altre nazioni più sviluppate, anche se inizialmente la classe operaia era meno estesa e forte, concentrata in zone ristrette del Paese a causa del ritardo dello sviluppo industriale e il predominio dell'agricoltura. Anche in quest'ultimo settore, tuttavia, non mancarono battaglie per l'affermazione dei propri diritti soprattutto da parte dei braccianti dell'Emilia Romagna e del Ta-

voliere pugliese. Con l'avvento del fascismo ci furono un'inversione di tendenza e la perdita del potere contrattuale dei lavoratori con la repressione dei dirigenti politici e sindacali, anche se, a onore del vero, va detto che fu emanata una legislazione del lavoro, soprattutto per la parte assicurativa e previdenziale, di prim'ordine.

Nel dopoguerra con il ritorno alla libertà e alla democrazia, i lavoratori hanno ripreso la loro marcia e nel nostro Paese le lotte hanno portato a risultati incredibili, soprattutto negli Anni Sessanta e Settanta. Le tutele si sono moltiplicate dentro e fuori le fabbriche. Negli ultimi decenni, tuttavia, le trasformazioni radicali avvenute nel mondo del lavoro hanno cambiato e stanno cambiando le carte in tavola. Fino a qualche decennio fa il settore industriale era l'elemento trainante dell'economia e la grande industria favoriva l'unione e il potere dei lavoratori. La Fiat, tanto per fare un esempio, aveva oltre duecentomila dipendenti. Oggi prevale il terziario con i servizi, dove il lavoratore è tornato a essere un individuo isolato e il lavoro manuale è di molto ridimensionato, confinato in pochi settori. Guardando al futuro, anche se in alcuni servizi sono già operativi, i nuovi schiavi saranno i robot e gli strumenti dotati d'intelligenza artificiale, finché non saranno in grado di ribellarsi a questo destino imposto dall'uomo. ■



