



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 23 maggio 2024

NEWS DEL GIORNO

[Sgravio contributivo CdS: le istruzioni Inps](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Garante Privacy: strumenti di videosorveglianza in prossimità di rilevatore presente](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Riparto delle risorse per assunzioni a tempo determinato PA: pubblicato il D.P.C.M.](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Natura del preavviso e rinuncia da parte del datore di lavoro in caso di dimissioni](#)
di Redazione

BLOG

[I mezzi utili ad arrivare al risultato](#)
di Riccardo Girotto

Sgravio contributivo CdS: le istruzioni Inps

di **Redazione**

L'Inps, con [circolare 20 maggio 2024, n. 66](#), ha fornito indicazioni rispetto alla fruizione dello sgravio contributivo a favore di aziende che hanno fruito del Contratto di Solidarietà a valere sulle risorse stanziato per l'anno 2022.

Si tratta della misura prevista dall'articolo 6, D.L. 510/1996, come modificato dalle novelle apportate dal D.L. 34/2014.

La misura in trattazione prevede il riconoscimento di una riduzione contributiva del 35% a favore di ciascun lavoratore di aziende che abbiano fruito di Contratti di Solidarietà, a condizione che detti lavoratori a loro volta abbiano subito in costanza di CdS una riduzione superiore al 20% dell'orario contrattualmente previsto.

La circolare n. 66/2024 fornisce le modalità di recupero dello sgravio per le aziende indicate nell'allegato 1, a valere sulle risorse stanziato per l'anno 2022; caratteristica che accomuna le destinatarie di tale misura è costituita dalla conclusione dei Contratti di Solidarietà che deve essere collocata entro il 30 giugno 2023.

Sempre la circolare n. 66/2024 fornisce poi le indicazioni per le sedi periferiche, in ordine al rilascio del codice autorizzazione 1W, nonché in merito alla compilazione dei flussi UniEMens per i periodi interessati dal recupero.

Seminario di specializzazione

Costo del lavoro e budget del personale

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Garante Privacy: strumenti di videosorveglianza in prossimità di rilevatore presente

di Redazione

Il Garante della *Privacy*, con [newsletter n. 523 del 21 maggio 2024](#), interviene in materia di ricorso a strumenti di video sorveglianza applicati in prossimità di strumenti per la rilevazione presenze.

La fattispecie finita sotto la lente di ingrandimento dell’Autorità riguarda un Comune che aveva installato un c.d. “*occhio elettronico*” in prossimità dei dispositivi atti alla rilevazione delle presenze.

In conseguenza di ciò, e più precisamente per effetto di informazioni raccolte proprio attraverso tali strumenti di videosorveglianza, il Comune datore di lavoro ha raccolto informazioni nei confronti di un lavoratore, che sono poi state utilizzate a fini disciplinari.

Tutto ciò in assenza delle necessarie autorizzazioni.

In tal senso il Comune ha eccepito che tale installazione rispondeva a esigenze di tutela nei confronti del personale a seguito di un’aggressione in precedenza occorsa ad un assessore.

L’Autorità ha in ogni caso sanzionato il Comune datore di lavoro, prescrivendo inoltre di sanare le lacune in termini di informativa privacy.

Seminario di specializzazione

**Novità del sistema pensionistico
2024**

Scopri di più

Riparto delle risorse per assunzioni a tempo determinato PA: pubblicato il D.P.C.M.

di **Redazione**

Pubblicato in G.U. n. 115 del 18 maggio 2024 il [D.P.C.M.](#) che contiene il riparto delle risorse per le assunzioni a tempo indeterminato presso gli Enti Locali, ivi compresi le Unioni dei Comuni, e quelli compresi nell'area dei crateri dei sismi del 2002, 2009, 2012 e 2016.

Si tratta, in particolare, della misura contenuta nell'articolo 57, commi 3 e 3-bis, D.L. 104/2020, convertito con modificazioni in L. 126/2020.

Master di specializzazione

**Gestione e organizzazione dello
studio e delle risorse umane**

Scopri di più



Natura del preavviso e rinuncia da parte del datore di lavoro in caso di dimissioni

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 14 marzo 2024, n. 6782, ha stabilito che, ritenuto che l'istituto del preavviso adempie alla funzione economica di attenuare per la parte che subisce il recesso le conseguenze pregiudizievoli della cessazione del contratto e attesa la natura obbligatoria del preavviso, la rinuncia da parte del datore di lavoro al preavviso, a fronte delle dimissioni del lavoratore, non fa sorgere il diritto del lavoratore al conseguimento dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Master di specializzazione

**Pensioni e consulenza previdenziale
- livello avanzato**

Scopri di più

I mezzi utili ad arrivare al risultato

di **Riccardo Girotto**

Nonostante fosse chiaro da sempre che il lavoro subordinato risulta espressione di una prestazione di mezzi, la cui dovuta diligenza assume carattere accessorio, “Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall’interesse dell’impresa e da quello superiore della produzione nazionale”, dove è il tempo a misurare la controprestazione che il sistema sinallagmatico garantisce al dipendente; nonostante tutto questo, la dialettica degli ultimi anni, complice l’esplosione drogata dalla pandemia dello smart working, ha sviato la comunicazione profana del diritto del lavoro, paventando una possibile, nonché tanto innovativa, quanto irrealizzabile, sublimazione del risultato nella prestazione di lavoro subordinato.

La persistente bugia comunicativa si è nutrita di racconti riferiti a fantomatiche aziende precorritrici, abili a connettere il lavoro dipendente al risultato, senza preoccuparsi di quanto e come il lavoratore lavorasse per ottenerlo. Prestazioni libere e dipendenti pagati per ciò che realmente producevano, senza più controllo alcuno della loro prestazione.

Concretamente, però, se la privazione del controllo pare assolutamente possibile, così come tecnicamente sconsigliata nell’area del lavoro subordinato, la retribuzione legata al risultato non può che connettersi a titoli aggiuntivi rispetto ai minimi di matrice contrattualcollettiva. Questi ultimi, infatti, bellamente ignorano i racconti devoti alla prestazione di risultato, sulla scorta di una tutela nientemeno che Costituzionale. Così l’articolo 36: “Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro”; nessun riferimento alla necessità di raggiungere un risultato, aspetto che trova residenza nell’articolo 2222, cod. civ., riferito al lavoro autonomo, ove, a contrario, si marca il rapporto sinallagmatico tra corrispettivo e opera eseguita (o servizio).

Le notizie a supporto ed enfattizzazione delle fantomatiche soluzioni spesso dimenticavano (volutamente) di segnalare come la retribuzione di risultato non possa che considerarsi aggiuntiva alle dovute retribuzioni minime. Facile dedurre come non ci sia alcuna possibilità di sostituire il risultato al tempo, semplicemente la soluzione “innovativa” era quella di pagare di più i dipendenti, aggiungendo una retribuzione di risultato e sottraendo ogni forma di controllo, così da spendere positivamente il concetto di fiducia, pur ovviamente garantendo la piena erogazione della retribuzione a tempo dovuta.

Acquisito che alcun paradigma è mai cambiato e alcuna soluzione innovativa è mai stata adottata, semplicemente le aziende dalla grande disponibilità hanno ben pensato di offrire un di più a dipendenti già destinatari quantomeno dei trattamenti minimi. Bella forza.



Ma a indorare la pillola da un po' di anni è arrivato lo smart working. Il lavoro che combina prestazioni in presenza a prestazioni in luogo diverso dalla sede aziendale, costantemente ignorato dalla sua introduzione nel nostro ordinamento a opera della L. 81/2017, ma reso famoso dal suo uso distorto in periodo Covid, veniva presentato come l'antidoto alla rigidità imposta dal D.Lgs. 66/2003, grazie alla condivisione espressa del libero orario di lavoro da parte del lavoratore. L'entusiasmo per la misura non vedeva limite nemmeno al cospetto dei diritti generati dall'articolo 2113, cod. civ., a cui poco interessa l'accordo espresso dal lavoratore: "Le rinunce e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide".

Insomma, a casa sua il lavoratore fa ciò che vuole, lavori pure di notte o oltre l'orario, nel rispetto dei sacrosanti momenti di disconnessione, o faccia pure a meno di lavorare, ma presenti all'azienda i risultati conseguiti. E giù di stampa specializzata (poco), che, in assenza di argomentazioni giuridiche a supporto, passava le fake di un dipendente al quale gli straordinari o il notturno potevano non pagarsi, a patto di compensare adeguatamente il risultato.

Fortunatamente, a frenare questa deriva mediatica, che rendeva i consulenti antipatici alle aziende clienti, alle quali non veniva consentita l'applicazione di queste magiche soluzioni, è arrivata ora anche la Cassazione (n. 10640/2024), lapidaria in alcuni passaggi, attrezzati proprio su un caso di smart working con vincoli di risultato: "nel contratto di lavoro subordinato il lavoratore non si obbliga al raggiungimento di un risultato, ma si limita a mettere a disposizione del datore le proprie energie, nei modi e nei tempi stabiliti dal contratto"; leggasi: prestazione di mezzi. Amen.

La transizione verso un paradigma meno legato al tempo e più votato al risultato, che peraltro non si vede perché dovrebbe riguardare il fallimentare istituto dello smart working e non il rapporto di lavoro nella sua totalità, resterà, come ampiamente prevedibile, nella penna dei commentatori profani e svanirà nell'ufficio degli imprenditori ambiziosi, ma privi di un puntuale corollario normativo a supporto.

Le parti sociali mai si sono dimostrate disponibili a cavalcare questa transizione, tantomeno il Legislatore si è dimostrato impavido nel percorrere le vie, necessariamente tortuose, che condurrebbero a questo risultato. Il compito delle parti sociali, tutte, è quello di mantenere lo status quo ante L. 81/2017, alzare le barricate e frenare eventuali scossoni al paradigma.

Non è corretto boicottare i sogni degli habitués della stampa profana, ma arriverà il momento di svegliarsi, dare credito ai tecnici, e prendere atto che tutto rimarrà come prima, avvolto nella regola dei mezzi utili a raggiungere l'unico risultato possibile: la granitica staticità.



Master di 5 mezza giornate

 **Euroconference**
Centro Studi Tributari

 **TeamSystem**

Consulenza del Lavoro Innovativa
competenze digitali e strategiche

Scopri di più >

