

TOP LEGAL FOCUS

LAVORO

Le sfide per
le imprese approfondite
con gli esperti

Sommario

L'integrazione è verticale	3
Transazioni giudiziali: un allarme ingiustificato	5
A&A Studio Legale	
Smart Working: il lavoro agile fra presente e futuro	6
Boursier Niutta & Partners	
Lavoro agile: verso una nuova geografia italiana del lavoro?	8
EY Italia	
Gerardo Vesci & Partners: il Labour tra tradizione ed innovazione	10
Gerardo Vesci & Partners	
Relazioni sindacali nel contesto emergenziale in atto	12
Grimaldi Studio Legale	
Risoluzioni consensuali e licenziamenti collettivi	13
Ichino & Brugnattelli e Associati	
Lo storico contratto dei raiders tra vecchi vizi e nuove prospettive	15
LabLaw Studio Legale Rotondi & Partners	
Contestazione disciplinare: modifica e immutabilità	17
Studio Mosetti Compagnone	
Lo smart <i>working</i> potrebbe (dovrebbe) essere ancora più <i>smart</i>	19
Orsingher Ortu Avvocati Associati	
Il "comporto": specialità della disciplina e nuove esigenze di tutela	20
Tosi & Associati	
Studio Legale Valcanover	22
Valcanover	

L'integrazione è verticale

Il Covid-19 accelera la necessità di rafforzare l'offerta per rispondere ai mutamenti del mercato. Alle boutique spetta prepararsi all'offensiva del multi practice sulla specializzazione.

Rafforzarsi per rispondere con reattività alle nuove sollecitazioni e strutturarsi per intercettare nuovo business in una practice in ascesa. Sono queste le dinamiche che dovranno guidare le scelte gestionali degli studi giuslavoristi e dei dipartimenti lavoro all'indomani di Covid-19. L'analisi emerge dall'ampia indagine svolta da TopLegal Review sulle realtà più attive del settore che ha coinvolto un panel di 34 insegne, tra studi multi service e monospecialisti.

Durante la pandemia i giuslavoristi si sono trovati al centro delle richieste emergenziali delle aziende. I mandati hanno riguardato e riguardano sia la gestione corrente del personale su temi straordinari come il lavoro da remoto e i presidi sanitari specifici, sia l'attivazione delle misure di cassa integrazione. Nei prossimi mesi l'attesa è per un aumento ulteriore delle richieste in vista delle ricadute della crisi economica e delle relative riorganizzazioni aziendali. Non si esclude, inoltre, un ritorno al contenzioso ordinario legato alla fase di contrazione economica. In questo scenario sono tre i fattori che impatteranno sugli equilibri del comparto: l'aumento del carico di lavoro, il maggiore interesse sulla practice per intercettare i nuovi mandati legati alla congiuntura e la crescita della complessità tecnica. Gli studi stanno già serrando le fila. Le insegne multi service stanno cercando la via migliore per rafforzare o creare il proprio dipartimento. Secondo quanto risulta a TopLegal, non sono mancate proposte da parte di grandi studi a boutique consolidate. I monospecialisti guardano però più a un rafforzamento indipendente, aprendo all'integrazione con altre boutique giuslavoriste ma non ad altre practice. Con la crisi è inoltre emerso con maggiore forza il valore di un'integrazione verticale con i consulenti del lavoro. Infine, in un mercato così delineato, e già molto frammentato, si inseriscono con sempre maggiore decisione le Big Four che stanno aumentando l'offerta di servizi di diritto del lavoro. Emblematica in questo senso è la recente alleanza stretta tra Deloitte Legal e LabLaw (si veda l'articolo "Deloitte Legal rilancia il lavoro con Luca Failla" TopLegal Review nr. di ottobre/novembre 2020). La competizione in ambito giuslavoristico, soprattutto nella consulenza, aumenterà sempre di più proprio perché ci sono nuovi player affacciatisi sul mercato.

Le sollecitazioni gestionali

Una delle maggiori criticità nella gestione della consulenza giuslavoristica è stata la necessità di fornire ai clienti risposte in tempi rapidi in un contesto di grande incertezza e fluidità. Questa situazione ha accentuato la necessità di interazione tra i professionisti e ampliato i confini della consulenza su nuovi temi (per esempio sicurezza e lavoro agile). A livello organizzativo sono state create task force Covid specifiche per l'assistenza continuativa in tempo reale a fronte dei continui cambiamenti normativi. Allo stesso tempo, diversi studi stanno valutando il rafforzamento della struttura attraverso l'inserimento di lateral mirati o di professionisti da formare internamente. A fronte di un aumento della richiesta di servizi consulenziali, sarà sempre più importante avere massa critica. Per rispondere alle sollecitazioni in atto, è il messaggio che arriva da più fronti, le dimensioni contano. Tuttavia, non a tutti i costi. I monospecialisti confermano la distanza che li separa dalle realtà multi service e il rischio marginalizzazione della practice. Ecco perché, nell'indagine effettuata, nesso-

no si dice esplicitamente interessato a una unione di questo tipo. La crescita dei singoli dipartimenti labour rischia frequentemente di essere penalizzata nelle dinamiche che regolano le scelte e le regole economiche delle insegne multipractice. Per le sue caratteristiche, molto frequentemente il diritto del lavoro oltre a soddisfare le esigenze della propria clientela è chiamato a supportare la maggior parte delle altre practice, in particolare l'M&A, nonché a essere coinvolto nella gestione pratica delle tematiche interne di studio (rapporti con i collaboratori, dipendenti e società esterne fornitrici di servizi). In questo scenario le problematiche maggiori riguardano gli aspetti economici (come la corretta ripartizione del fatturato e adeguati correttivi in tema di predisposizione di budget), e gli aspetti pratici, come il numero delle risorse dedicate alla practice.

Specializzazione verticale

L'estrema specializzazione, insieme alla flessibilità di pricing e alla possibilità di dedicare un numero adeguato di professionisti al mandato, vengono considerati fattori essenziali per la competitività dell'offerta. Inoltre, mentre si conferma una tendenziale fidelizzazione dei clienti nel comparto, si inizia anche a vedere una discreta mobilità che permette spazi di crescita. I mesi di pandemia hanno portato i giuslavoristi a lavorare ancor più a stretto contatto con i consulenti del lavoro, mettendo in evidenza le sinergie e complementarità di cui si può beneficiare attraverso un'integrazione verticale della filiera. Tale integrazione permette un'assistenza completa di tutti quegli aspetti pratici che l'azienda non segue.

Negli ultimi anni il giuslavoro ha infatti subito una forte accelerazione del fenomeno delle specializzazioni (con la comparsa della privacy e sicurezza sul lavoro) e una contaminazione di competenze un tempo più tipicamente affidate al consulente del lavoro (specie in area ristrutturazioni aziendali, compensation & benefits e previdenziale). E il post Covid pare accelerare questa tendenza all'integrazione verticale con professionalità un tempo rigorosamente distinte (l'avvocato, il consulente del lavoro, l'esperto di sicurezza etc.).

L'avanzata dei multi service

La componente giuslavoristica si sta guadagnando spazi di attenzione tra gli studi multi practice, anche in vista dell'aumento della sua centralità nelle riorganizzazioni e ristrutturazioni post Covid-19. Per quanto il giuslavoro sia meno remunerativo di altre practice, il presidio giornaliero nel comparto è necessario per aggiudicarsi le grandi operazioni. La strada di acquisire in toto una boutique giuslavoristica consolidata avrebbe il valore aggiunto di trasferire il patrimonio di esperienza specialistica maturato con un impatto significativo nel lungo termine. Tuttavia, un boutique potrebbe non essere in linea con la tipologia di clientela, i rate orari, l'organizzazione interna, soprattutto nel caso di un grande studio internazionale. Inoltre, questa opzione può essere percorribile solo se c'è una forte motivazione di tutti i soci di quest'ultima (che possono temere il rischio di perdere autonomia e di diventare una componente "ancillare" dello studio). Altrimenti, l'integrazione rischia di esaurirsi in uno sforzo di adattamento continuo che, alla lunga, può indebolire tutta la compagine. Per la maggior parte delle indegne interpellate, puntare su lateral mirati di peso rimane la strada privilegiata per una migliore e più veloce integrazione. In particolare, alcuni studi indicano in questo periodo la necessità di guardare a figure senior per cogliere le opportunità di tipo consulenziali nella gestione delle risorse umane aziendali.

La presenza di più lateral provenienti da differenti esperienze professionali stimola inoltre in misura maggiore la possibilità di creare sinergie e cross selling, una delle ragioni a favore di chi sostiene le maggiori potenzialità del lavoro all'interno di uno studio multi practice. Per quanto riguarda la convivenza del giuslavoro all'interno dello studio, l'esigenza indicata è quella di garantire l'uniformità del servizio nei confronti del cliente a dispetto dei diversi approcci che le diverse practice possono avere, talvolta creando disorientamento all'esterno. Inoltre, è fondamentale lavorare sui sistemi retributivi. È bene sottolineare l'importanza di trovare il giusto equilibrio, anche in termini di cross-selling, nelle interazioni tra dipartimenti, che se non possono essere equivalenti devono quanto meno avvicinarsi molto e diventare bi-direzionali.

Transazioni giudiziali: un allarme ingiustificato

Come il tam-tam di notizie può portare a conclusioni affrettate, generando inutili preoccupazioni



La Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 20913 del 30.09.2020 è tornata sul tema delle conciliazioni giudiziali in materia di controversie di lavoro e loro impugnabilità. La pronuncia ha da subito suscitato scalpore in quanto il susseguirsi di errate informazioni ha portato alcuni a sostenere che era stata esclusa l'impugnabilità ex art. 2113 c.c. delle transazioni solo per i diritti azionati in giudizio, restando sprovviste di tutele ulteriori rinunce: tale ricostruzione, in realtà, è errata e fuorviante. La Suprema Corte, infatti, si è limitata a ribadire un principio noto e cioè che i verbali di conciliazione sottoscritti in giudizio e, in generale, nelle "sedi protette", non producono gli effetti di una sentenza passata in giudicato ma di titolo contrattuale esecutivo. Ne consegue che tali accordi, anche se concernono diritti indisponibili e estranei all'oggetto specifico del giudizio, non sono più impugnabili ex art. 2113 c.c. ma rimangono solo sottoposti alle regole ordinarie di nullità ed annullabilità di cui agli artt. 1418, 1425 e 1427 c.c.. Al lavoratore è, infatti, lasciato un margine di disponibilità negoziale con riferimento alle vicende pregresse del rapporto di lavoro quando la sua protezione è adeguatamente garantita dall'intervento di un terzo qualificato (autorità giudiziaria, amministrativa o sindacale).

Scopo della conciliazione in queste sedi è quello di far acquisire al lavoratore piena consapevolezza dei propri diritti e del contenuto delle rinunce; ai terzi intervenuti non è chiesto di indagare la sussistenza di eventuali vizi che inficiano la validità degli accordi secondo le regole ordinarie (ad esempio il dolo o la violenza). Le sedi protette, quindi, sono sempre da preferirsi in quanto offrono maggior tutela alle parti

e riducono in modo significativo i motivi di impugnazione, anche se non li escludono del tutto, secondo i consolidati principi giurisprudenziali e le norme in materia di validità delle transazioni ex art. 1965 c.c.. Ovviamente maggiore sarà la completezza del testo, minori saranno le possibilità di invalidare l'accordo. Seguendo i principi generali, quindi, occorre prestare attenzione nella redazione del verbale, a partire dalle premesse talvolta sottovalutate, identificando l'oggetto delle rinunce ed evitando clausole generiche. È opportuno poi che vengano rispettati i criteri indicati dal Tribunale di Roma con la sentenza n. 4354 del 08.05.2019 circa la rappresentatività e l'assistenza del lavoratore e, come ribadito anche nell'ordinanza commentata, non vi siano rinunce a diritti non ancora sorti o maturati per non incorrere nel vizio della nullità insanabile.

A&A Studio Legale

MILANO
Via Durini, 5
t. +39 02.58430276

ROMA
Via Pompeo Magno, 10/b
t. +39 06.3215098

BUSTO ARSIZIO
Via Cellini, 22
t. +39 0331.639176

BOLOGNA
Via Masi, 40
t. 051.0195195

www.albeassociati.it
avvocati@albeassociati.it

Smart Working: il lavoro agile fra presente e futuro

Il lavoro a distanza fra dubbi e speranze: ridisegnerà il lavoro e le nostre vite, ma le migliorerà?



Il “*lavoro agile*” è il crocevia tra passato, presente e futuro e della loro (talvolta singolare) interferenza, nella misura in cui una scelta di flessibilità incontra la necessità di garantire la tutela della sicurezza dei lavoratori dalla minaccia della pandemia. Il filo rosso che lega tale modalità di lavoro alle nuove, inedite esigenze ed al suo possibile protrarsi anche in futuro è la tendenza ormai consolidata alla destrutturazione del tempo e del luogo di lavoro già in atto, ma che ha subito una fortissima accelerazione per effetto delle tecnologie informatiche e viepiù dello stato di necessità dettato dall'emergenza sanitaria che ne ha rivelato tutte le potenzialità.

Un breve *flash back* per ricordare che la possibilità per il lavoratore di prestare la propria attività da remoto, con l'utilizzo di strumenti tecnologici, è stata disciplinata nel nostro ordinamento con la legge n. 81 del 2017, sebbene sia subordinata ad un accordo individuale tra il datore e il lavoratore che può anche trovare la sua fonte in un contratto collettivo (più probabilmente a livello aziendale), trattandosi di una particolare modalità organizzativa della prestazione di lavoro.

Nel lavoro agile i tempi della prestazione devono essere previsti nell'accordo individuale, ma entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva. L'accordo individuale sui tempi di riposo del lavoratore, che ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali

aziendali, e deve disciplinare anche il c.d. diritto alla disconnessione.

A fungere da catalizzatore della mutazione forse irreversibile dei luoghi e dei tempi di lavoro nel senso della loro smaterializzazione è intervenuta l'emergenza sanitaria.

Il Governo, infatti, ha emanato una serie di DPCM con i quali ha imposto lo *smart working* alle pubbliche amministrazioni che attualmente devono applicarlo almeno al 50% dei dipendenti con mansioni compatibili con questa modalità di lavoro e lo ha “fortemente raccomandato” alle imprese private, liberalizzandone l'impiego senza necessità di accordo individuale. In realtà, la raccomandazione si colora di doverosità se, di fatto, tutte le imprese sono chiamate a far ricorso alla modalità di lavoro a distanza per ogni attività che lo consenta. D'altra parte le aziende in grado di servirsene accentueranno certamente l'utilizzazione anche in considerazione del fatto che devono presidiare la salute dei lavoratori con misure più stringenti e con l'obbligo comunque di rispettare il distanziamento sociale all'interno dei luoghi di lavoro: si tratta, dunque, di uno strumento opportuno per i datori, che vedranno ridursi il rischio e gli oneri economici legati alla predisposizione di misure di sicurezza e tutela dei dipendenti, e, nel contempo, favorevole per i lavoratori che potranno lavorare da casa, in ambiente protetto non a contatto con altri soggetti, sopperendo anche all'esigenza di cure familiari derivanti dai provvedimenti adottati a causa della pandemia, quale ad esempio la chiusura delle scuole.

In ogni caso il ricorso alla procedura semplificata per lo *smart working* è consentito fino al prossimo 31 dicembre 2020 (data diversa da quella fissata per la fine dello stato d'emergenza, attualmente previsto per il 31 gennaio 2021). Restano ferme però, anche dopo la data del 31 dicembre, le altre misure stabilite per entrambi i genitori di figli fino a 14 anni che, alternativamente, possono lavorare in modalità agile, se il figlio (studente) è a casa per quarantena disposta dall'autorità sanitaria, e per i lavoratori fragili che, in considerazione di patologie specifiche o dell'età, sono maggiormente esposti al *virus* in base alle valutazioni del medico aziendale competente.

Secondo l'Osservatorio sullo *smart working* del Politecnico di Milano dall'inizio dell'anno ad oggi, su un totale di dipendenti privati di circa 16 milioni, si è passati dai soli 570 mila italiani che lavoravano da remoto ai 6,58 milioni costretti a casa durante il *lockdown* dello scorso marzo, fino ai 5 milioni e 80 mila del mese settembre.

Numeri apprezzabili che fanno presentare il possibile scenario futuro in cui si assisterà al diffondersi di una modalità di lavoro ritenuta più produttiva, ecologica, meno costosa e stressante, che potrebbe incidere sulle nostre vite, scardinando la *routine* quotidiana finora scandita dall'alternanza tra tempo di lavoro e tempo libero, così da rivoluzionare non solo il tempo e il luogo lavoro, ma il loro significato, il loro contenuto e il loro ruolo, e così da segnare metaforicamente la liberazione di Prometeo dalla rupe cui è incatenato, cioè da quei ritmi della catena di montaggio che, secondo Domenico De Masi, tardano a dileguarsi.

Lo *smart working* è senza dubbio uno strumento innovativo, in grado di garantire un *mix* di vantaggi per entrambi i soggetti della relazione di lavoro, e non solo in tempo di pandemia, in termini di risparmi di spesa e di minore impegno organizzativo sul versante datoriale; di esecuzione della prestazione in ambiente confortevole e secondo tempi non più imposti, essendo rilevanti i risultati e non l'orario del lavoro, dal punto di vista del dipendente. Inutile nascondere però che residua qualche margine di incertezza circa l'effettiva produttività e le modalità di tutela della salute, non direttamente controllabili dal datore, a cui potrebbero aggiungersi i costi impropri che l'azienda potrebbe essere costretta a sostenere per ripagare le spese eventualmente effettuate dal lavoratore: è notizia di cronaca la pronuncia di un tribunale federale svizzero che ha condannato il datore di lavoro a risarcire una dipendente dei costi affrontati per attrezzare la propria abitazione ad ufficio.

Luci ed ombre di una modalità lavorativa di cui tutti auspicano la diffusione, che tuttavia sconta il *digital divide* fra aree ed imprese del Paese e il pericolo che sia una scelta obbligata per le donne allo scopo di conciliare lavoro e tempo di cura, così risolvendosi nell'ennesima discriminazione di genere, sia pure indiretta. La questione è delineare uno strumento virtuoso che soddisfi esigenze lavorative ed anche sociali, contribuendo alla produttività delle imprese ed a stabilire modalità di lavoro più a misura d'uomo, uno strumento che, se anche non lo liberi definitivamente dalle nevrosi chapliniane dei tempi moderni, determini condizioni meno alienanti, apportando vantaggi riflessi per la comunità sotto forma di riduzione degli spostamenti e di deflazione del trasporto pubblico, tali da rendere più vivibili le nostre città: il crinale è stretto, ma merita di essere percorso.

Boursier Niutta [&] Partners



Gianfranco Petraglia

Roma

00192 Viale Giulio Cesare, 23
T +39 06 3759151 F +39 06 37500561
studioroma@boursierniutta.it

Milano

20122 Via Larga, 7
T +39 02 58309681 F +39 02 87181642
studiomilano@boursierniutta.it

Napoli

80122 Viale Antonio Gramsci, 17B
T +39 081 667598 F +39 081 663860
studionapoli@boursierniutta.it

Torino

10138 Corso Vittorio Emanuele II, 170
T +39 011 5158308 F +39 011 4331734
studiotorino@boursierniutta.it

Catania

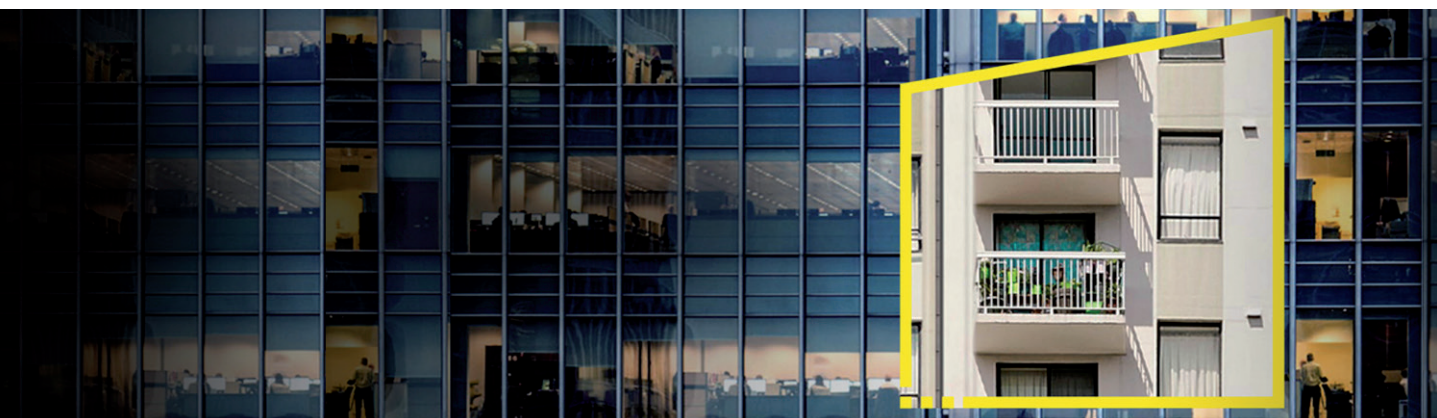
95129 Via Ronchi, 12
T +39 095 7465060 F +39 095 7470043
studiocatania@boursierniutta.it

Bologna

40122 Via San Felice, 26
T +39 051 229780 F +39 051 224134
studiobologna@boursierniutta.it

www.boursierniutta.it

Lavoro agile: verso una nuova geografia italiana del lavoro?



Il lavoro agile è lo strumento al quale oggi stanno ricorrendo molte imprese per ovviare alle limitazioni e prescrizioni indotte dall'emergenza sanitaria.

Si tratta – com'è noto – di una delle misure poste a tutela della salute e sicurezza della popolazione aziendale raccomandata dal Protocollo anti-contagio siglato dalle Parti Sociali.

Tuttavia, tale strumento soffre di una gestione senza un'adeguata programmazione. Tanto che si può dire che il fenomeno, cui abbiamo assistito in questi mesi, non è *smart working*, bensì una forma di lavoro da remoto obbligatorio e vincolato, ove sono mancati elementi quali la volontarietà e la flessibilità: i lavoratori non hanno potuto esercitare alcuna scelta perché costretti a lavorare da casa, secondo modalità non lontane dal telelavoro. Modalità che inevitabilmente non hanno fatto altro che condurre spesso alle medesime rigidità che governano le logiche della presenza fisica in ufficio.

Ora, come sarà implementato il “vero” lavoro agile nel post-emergenza (almeno per le imprese la cui organizzazione lo consente) è un fattore che dipende principalmente da quanto le imprese vorranno mettersi in gioco: da un lato, se saranno disposte ad affrontare un cambio culturale (oggi necessitato, ma provvisorio), per implementare un diverso modello

organizzativo, comportamentale e di flessibilità aziendale. Quest'ultima non riguarda solo i lavoratori, ma dovrà passare dalla formazione dei *manager* nella gestione del cambiamento, nella valutazione delle persone non più basata esclusivamente sul tempo e sulla presenza, ma sulla base di risultati oggettivi e misurabili, dallo sviluppo della loro autonomia e responsabilità a partire dalle competenze e professionalità. Il tema delle competenze, degli *skills* e delle attitudini digitali che possono traghettare le imprese nel processo di transizione è cruciale tanto quanto la formazione, la cui tuttavia offerta è ancora legata a modelli di contenuto tradizionale.

In questo scenario, nell'agenda istituzionale si dovranno collocare i flussi di investimenti nel digitale e nella tecnologia anche e non solo per colmare i gap di connettività tra le varie aree del Paese, ma soprattutto per favorire fattivamente la *digital transformation* di cui tanto si parla per un'innovazione a livello organizzativo, aziendale e istituzionale.

Lo *smart working* rappresenta una sfida importante ed è uno degli ingranaggi, che si inserisce in un contesto molto più ampio che coinvolge interlocutori a diversi livelli e la necessità di azioni concertate.

Per tali motivi, il cambiamento che tutti ci attendiamo nel post-emergenza non può essere

affrontato soltanto tramite un assetto di ulteriori norme che rischierebbero di ingessare un istituto nato con lo spirito di essere nella sua natura flessibile. Anche il ruolo della contrattazione collettiva dovrebbe essere di definizione del contesto senza prescrizioni rigide che tengano conto delle esigenze delle imprese e dei lavoratori nel singolo contesto aziendale. Con presupposti diversi da questi si rischierebbe di trascurare una grande opportunità.

Ci si domanda poi se lo *smart working* stia conducendo alla definizione di una nuova geografia del lavoro.

Ora spostando la visuale un po' più in là e seppur in un contesto non chiaro, il tema delle nuove geografie del lavoro impatta senza dubbio l'ambito giuslavoristico ma questo è anche un tema di rilevanza politica e di sviluppo dei territori che richiede una concertazione di più alto livello.

In questi mesi di *lockdown* a fasi alternate e di utilizzo diffuso del lavoro agile è emerso il fenomeno del c.d. *south working* al quale occorre porre molta attenzione. Infatti, un conto è svolgere attività di *smart working*, trascorrendo il periodo di *lockdown* nei luoghi di origine ovunque essi siano, magari più vicini ai familiari, altro è la scelta imprenditoriale di una diversa organizzazione del lavoro che preveda anche la *smart work hubs* o spazi di *co-working* destinati a chi scelga (o sia richiesto dal datore) di operare da un luogo diverso dal tradizionale ufficio o sede di lavoro.

A livello operativo, le società dovranno avere, in primo luogo, una chiara visione dell'organizzazione del lavoro da adottare – che risponda anche a un'altrettanta chiara strategia e visione di *business* - per non rischiare che la "localizzazione" del dipendente divenga un mero trasferimento su quest'ultimo degli oneri di organizzazione degli spazi di lavoro a fronte della sola e unica concessione di una flessibilità limitata, di fatto, al luogo della prestazione. Non solo. Potrebbero rappresentarsi anche una serie di temi di gestione del personale forieri di potenziale contenzioso (peraltro già emersi) quali, ad esempio, la possibilità di ridurre la retribuzione per i lavoratori che eseguono la prestazione lavorativa in "*smart working*" presso aree del territorio a basso costo della vita (con riviviscenza del tema delle *gabbie salariali*?), l'obbligo di rientro in azienda per rendere la prestazione in presenza fisica e il connesso costo di spostamento.

Anzi, a tal proposito, la localizzazione rileva anche ad un ulteriore fine: molte aziende hanno compreso quanto sia importante la funzione sociale dell'impresa, il radicamento sul territorio, l'attenzione all'emergenza fino alla conversione di settori di produzione a fini di sostegno dell'emergenza sanitaria, che ha consentito (oltre al beneficio per la collettività), ritorni di immagine di non poco conto in uno con la conservazione della capacità produttiva in tempi in cui si rischia il fermo macchine con tutti i problemi e costi connessi.

Ma conta anche in un contesto così sfidante il dover essere in anticipo sui tempi; è essenziale come lo sono gli investimenti in tecnologia, formazione e strumenti informativi e di persistente e sicuro contatto per lo scambio di dati e di esperienze tra la popolazione lavorativa.

Questi ed altri sono i temi su cui gli operatori giuridici ed economici di ogni livello sono oggi chiamati a confrontarsi in modo concertato e con la consapevolezza che l'obiettivo comune è l'innovazione in termini culturali, organizzativi, dei processi e delle azioni in un contesto così sfidante per il quale giocare in anticipo è essenziale.



Stefania Radoccia

EY Italia

Milano

Via Meravigli, 12/14,
20123 Milano MI
Tel. 02 806681

www.ey.com

Gerardo Vesce & Partners: Il Labour Tra Tradizione Ed Innovazione

Lo Studio ha festeggiato i suoi cinquant'anni "ben portati" nel 2019.



Nato nel 1969 dalla persona del suo fondatore, l'Avv. Gerardo Vesce, con l'evoluzione del mercato del lavoro, il radicalizzarsi del contenzioso giudiziario, l'esigenza di garantire tutti i giorni dell'anno, 24 ore su 24, la necessaria assistenza legale, al fine di migliorare ancor più l'efficienza organizzativa e valorizzare le varie professionalità presenti nella struttura, dal 1° gennaio 2005 lo "Studio Legale Gerardo Vesce", trasformandosi, ha assunto la denominazione di "Gerardo Vesce & Partners - Studio Legale".

Dello Studio nella Sua attuale denominazione è socio Fondatore anche l'Avv. Leonardo Vesce.

Quanto al rapporto con il Cliente, è innegabile che il modo di essere avvocati e di esercitare la professione continua a cambiare ed il processo è stato solo accelerato da questo 2020 che ha reso il rapporto da remoto la regola e quello in presenza l'eccezione.

Quanto meno dal momento che la *tecnologia* ha imposto nuove regole e nuove strutture operative che oggi mutano sensibilmente il modus e la logistica. Oggi il contatto tra avvocato e cliente è spesso telematico, contatti costanti su portatili/telefoni cellulari, reperibilità costante su tutte le piattaforme.

Lo Studio ha periodici piani di rafforzamento sotto un profilo informatico per permettere

da remoto la gestione di tutte le incombenze anche giudiziali.

Non è inoltre *colpa* solo dell'anno pandemico se le udienze oramai si svolgono da remoto e telematicamente, in quanto si crede che sia un percorso solo acceleratosi essendo la remotizzazione di larga parte delle udienze (quantomeno quelle non svilite da tali modalità) la naturale evoluzione del processo "telematico" (oramai gli atti viaggiano via PEC così come i provvedimenti dei Giudici).

Lo Studio ha una competenza specifica nel labour, nelle riorganizzazioni, ristrutturazioni d'impresa e nel contenzioso lavoro.

In questo 2020 di numerosi divieti e preclusioni nel settore lavoro, il contenzioso ha avuto la Sua naturale prosecuzione.

Quanto alle procedure collettive e riorganizzazioni, precluse salve specifiche eccezioni, da ultimo sta molto prendendo piede il c.d. Accordo Quadro.

Con il c.d. Decreto Agosto poi convertito in Legge (Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito nella Legge n.126 del 13 ottobre 2020) è previsto espressamente al comma 3 dell'articolo 14 che sia possibile un accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione consensuale del



Leonardo Vesci

rapporto di lavoro, con diritto per i lavoratori che intendessero aderire al predetto accordo, al riconoscimento, in tal caso, della c.d. N.A.S.P.I.

Nelle ipotesi concrete si ipotizza talvolta la possibilità di prevedere un diritto di veto (in caso di richieste di esodo che provengano da lavoratori infungibili e comunque centrali per l'efficienza aziendale) ed è sovente indicato un periodo di durata/vigenza dell'accordo.

Tornando alle caratteristiche dello Studio, la reperibilità, la costanza, i rapidi riscontri sono fondamentali.

In aggiunta l'aggiornamento normativo in un settore in continua evoluzione deve essere costante.

Anche l'aggiornamento giurisprudenziale con il continuo studio dei precedenti.

Pur non trovandoci nel c.d. common law dove vige il precedente, comunque la giurisprudenza può essere determinante, in quanto precedenti su casi analoghi ben motivati possono essere risolutivi in contenziosi similari. Anche perché come noto l'art. 118 delle disposizioni di attuazione del codice di procedura civile ("motivazione della sentenza"), ha avuto una modificazione con la Legge del 18 giugno 2009 n. 69 ed il primo comma della norma prevede oramai espressamente che i Giudici possano motivare "anche con riferimento a precedenti conformi".

Vi è quindi l'espressa possibilità del Giudice di motivare una sentenza utilizzando parte o larga parte (gli orientamenti sul punto sono vari) della motivazione di un'altra sentenza.

Ciò che è certo è che l'analisi e l'aggiornamento costante continuano ad essere un valore centrale. Concludendo le Aziende chiedono assistenza specialistica e credono nel rapporto con il professionista specifico di fiducia a capo di un largo team di esperti valido e motivato.

Anche perchè pretendono giustamente rapporti, aggiornamenti e riscontri immediati e costanti e quindi è essenziale un rapporto quotidiano, *intuitu personae*, cardine della scelta di uno specialista a cui affidare un contenzioso così tecnico, complesso e continuamente in aggiornamento (normativo e giurisprudenziale) quale è quello giuslavoristico.



Gerardo Vesci

Da ultimo una "nota canina": nella sede di Roma dello Studio se si è fortunati (!) ci si può imbattere nei ben 4 (leggasi quattro) stupendi labrador del naming partner che talvolta Vi stazionano a turno (od insieme!) docili e giocherelloni.

Gerardo Vesci & Partners

ROMA
via di Ripetta 22 - 00186 ROMA
Telefono 063203491 10 linee r.a. - Fax 063202284

MILANO
Via Gabrio Serbelloni 4 - 20122 MILANO
Telefono 0276011023 - Fax 0276390721

www.vesci.it

A CURA DI BARBARA GRASELLI, ANGELO ZAMBELLI E ALBERTO TESTI

Relazioni sindacali nel contesto emergenziale in atto

Accordi collettivi aziendali di incentivazione all'esodo: questioni irrisolte e spunti di riflessione



Le norme emergenziali che si sono susseguite sin qui dal marzo scorso hanno introdotto nel nostro ordinamento un divieto pressoché assoluto di intimare licenziamenti per ragioni economiche, oggi valevole sino al 31 gennaio 2021 (salvo proroga già annunciata al 21 marzo). Poche le deroghe ammesse: il principale strumento al quale i datori di lavoro possono oggi fare ricorso per gestire le eccedenze di personale è certamente rappresentato dagli accordi collettivi aziendali per l'esodo incentivato dei lavoratori. Benché tale strumento venga comunemente ritenuto derogatorio del divieto di licenziamento, a ben vedere esso deroga unicamente alla regola generale secondo cui il lavoratore ha diritto a percepire il trattamento NASpI solo in caso di perdita involontaria dell'occupazione, atteso che il rapporto cessa per mutuo consenso. Con riferimento alla concreta portata degli accordi in esame sono sorti numerosi dubbi interpretativi, rispetto ai quali - nonostante siano trascorsi oltre tre mesi dalla loro introduzione nell'ordinamento - non è ancora stato fornito alcun chiarimento ministeriale.

Tra le varie questioni, è dibattuta innanzitutto la legittimità di un accordo sindacale il cui contenuto si risolva nella mera "autorizzazione" a stipulare risoluzioni consensuali senza prevederne i termini e, in particolare, senza quantificare il *quantum* dell'incentivo. Parimenti, è dubbio se gli accordi in esame possano legittimamente prevedere un termine entro il quale i lavoratori devono manifestare l'adesione o la facoltà del datore di "rifiutare" di risolvere il rap-

porto con taluni aderenti ovvero limitare la platea dei destinatari, sia fissandone un numero "massimo" sia dettando criteri per la loro individuazione (a titolo esemplificativo, coloro che maturino i requisiti pensionistici durante il periodo di godimento della NASpI). Conclusivamente, sia consentito a chi scrive rilevare come il legislatore avrebbe potuto fare di meglio e di più per incentivare l'effettivo ricorso a tale strumento. Da un lato, infatti, considerata la loro maggiore prossimità alle aziende, sarebbe stato opportuno estendere la legittimazione a stipulare gli accordi in questione anche (e forse solo) alle RSA/RSU, anziché riservarla alle sole associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Dall'altro, sarebbe stato altrettanto opportuno prevedere l'esenzione da prelievo fiscale dell'incentivo, quantomeno entro una determinata soglia massima (ipotesi già introdotta nel Jobs Act). Ma tant'è... ammortizzatori sociali a pioggia, restrizioni delle libertà costituzionali e poca visione del mercato e del mondo del lavoro.

Grimaldi Studio Legale

Corso Europa 12
20122 Milano
Phone: +39 02 30309330
Fax: +39 02 30309340
Email: marketing@grimaldilex.com

www.grimaldilex.com

Risoluzioni consensuali e licenziamenti collettivi

Corte di Cassazione: anche le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro possono essere licenziamenti ai fini della disciplina sui licenziamenti collettivi.



Pur in questi mesi di sospensione del diritto di effettuare licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo, v'è una spinosa questione alla quale è necessario che i datori di lavoro facciano per tempo attenzione, in vista di una futura eventuale necessità di procedere a adeguamenti degli organici aziendali. La questione si è posta a seguito di una ordinanza di pochi mesi fa della Corte di Cassazione, la quale - per molti sorprendentemente - ha affermato che anche le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro conseguenti alla mancata accettazione da parte del lavoratore di un trasferimento sono rilevanti ai fini del raggiungimento del numero di licenziamenti che determina la necessità di applicare la procedura di licenziamento collettivo (Cass. 20 luglio 2020 n. 15401).

Come noto, l'art. 24 della legge n. 223/1991 stabilisce che la complessa procedura dettata per i licenziamenti collettivi deve essere seguita dai datori di lavoro che occupino più di 15 dipendenti, compresi i dirigenti, e che in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro intendano effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive in una stessa provincia.

Quale cessazione del rapporto di lavoro possa considerarsi "licenziamento" ai fini di questa

norma è dunque questione cruciale, al fine di determinare la corretta procedura applicabile e di evitare che licenziamenti intimati come licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo vengano impugnati sostenendo che avrebbe dovuto essere seguita la procedura prevista per i licenziamenti collettivi, in forza di altre cessazioni anche consensuali intervenute nel periodo di riferimento.

Sino alla pronuncia della Cassazione del luglio 2020 era consolidata l'interpretazione secondo la quale il suddetto requisito numerico poteva essere raggiunto solo in forza di licenziamenti in senso stretto, non a fronte di dimissioni o risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro, da qualunque ragione determinate.

Secondo quanto più volte era stato ribadito, «in tema di licenziamenti collettivi, l'art. 24 l. 23 luglio 1991 n. 223, deve essere interpretato nel senso che nel numero minimo di cinque licenziamenti, ivi considerato come sufficiente ad integrare l'ipotesi del licenziamento collettivo, non possono includersi altre differenti ipotesi risolutorie del rapporto di lavoro, ancorché riferibili all'iniziativa del datore di lavoro; tali diverse ipotesi restano, pertanto, assoggettate alle procedure di mobilità ed ai criteri di scelta stabiliti dagli art. 4 e 5 l. n. 223 del 1991 solo ove si raggiunga il suddetto numero di cinque licenziamenti» (Cass. 22 gennaio 2007 n. 1334).

Nell'ordinanza 15401/2020, invece, la Corte di Cassazione ha dichiarato di voler superare il precedente orientamento e ha cassato una sentenza della Corte d'Appello di Milano (n. 909/2017), per non aver considerato computabile nel numero di 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni anche una risoluzione consensuale di un rapporto di lavoro conseguente a un trasferimento non accettato da una lavoratrice. Ciò perché, secondo la Corte, «*alla luce di una corretta interpretazione dell'art. 1, paragrafo 1, comma 1, lettera a) della Direttiva 98/59/CE del Consiglio del 20 luglio 1998 (concernente il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi), rientra nella nozione di "licenziamento" il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, ad una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso, da cui consegua la cessazione del contratto di lavoro, anche su richiesta dal lavoratore medesimo*».

Questa recente pronuncia della Corte di Cassazione è stata criticata da alcuni, in quanto non motivata in maniera adeguata rispetto al mutamento di orientamento introdotto e alle gravi conseguenze concrete che potrebbe determinare.

Ciò potrebbe lasciar presagire ulteriori sviluppi giurisprudenziali; anche perché, in realtà, precedenti sentenze della stessa Cassazione già avevano ampiamente affrontato il tema della corretta interpretazione della Direttiva 98/59 e lo avevano risolto, sulla base del tenore letterale della stessa Direttiva (art. 1, co. 1), nel senso di distinguere tra il numero di **licenziamenti** necessari al fine di rendere applicabile la disciplina in materia di licenziamenti collettivi - licenziamenti da intendere in senso "stretto" e tecnico - e le **ulteriori ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro** (come dimissioni o risoluzioni consensuali) provocate da una modifica unilaterale e **sostanziale** degli elementi **essenziali** del contratto di lavoro, assoggettate alle procedure di mobilità e ai criteri di scelta stabiliti dalla legge 223/1991 solo una volta raggiunto il numero di 5 licenziamenti "in senso stretto" nell'arco dei 120 giorni (Cass. 22 gennaio 2007 n. 1334; Cass. 25 ottobre 2000 n. 14079). Resta il fatto che la Corte di Giustizia, anche in una sentenza più recente di quella menzionata nell'ordinanza della Cassazione, ha ribadito come il fatto che un datore di lavoro

proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, a una modifica sostanziale degli elementi essenziali del suo contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso rientri nella nozione di licenziamento (Corte di Giustizia, 21 settembre 2017, in causa C-429/16). Nella stessa sentenza, la Corte di Giustizia ha però coerentemente anche evidenziato (punto 28) come «*il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, a una modifica **non sostanziale** di un elemento essenziale del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona di tale lavoratore o a una modifica sostanziale di un elemento **non essenziale** di detto contratto per ragioni non inerenti alla persona di tale lavoratore non può essere qualificato come "licenziamento" ai sensi della citata direttiva*».

È dunque ora quanto mai opportuno verificare con attenzione le caratteristiche specifiche e l'origine degli accordi di risoluzione di rapporti di lavoro realizzati in questo periodo, al fine di valutare adeguatamente il rischio che gli stessi possano in futuro essere considerati rientrare - se compresi nei 120 giorni - nel computo dei 5 "licenziamenti" idonei a determinare l'applicabilità della procedura sui licenziamenti collettivi.

Ichino Brugnattelli e Associati



Sergio Passerini

Offre ai clienti un punto di riferimento unitario grazie ad una rete di specialisti in ambiti complementari a quello giuslavoristico. Attento all'evoluzione digitale, ha politiche e strumenti adeguati per la sicurezza di dati e informazioni. Certificato ISO27001.

Via Mascheroni, 31 - 20145 Milano
Tel. +390248193249
Email: studio.legale@ichinobrugnatelli.it

www.ichinobrugnatelli.it

Lo storico contratto dei riders tra vecchi vizi e nuove prospettive



Il 15 settembre scorso è stato firmato uno storico contratto nazionale tra Assodelivery, la principale associazione di rappresentanza delle aziende del food delivery e l'organizzazione sindacale Ugl per la regolamentare il lavoro dei "riders". L'operazione avviene secondo un impianto giuridico fondato sulle seguenti specifiche norme (d.lgs. 81/2015 Capo V bis, art. 2, comma 2 lett. A), art.47bis-47terre47 quater) che, al di là di altre importanti previsioni, consentono agli "accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" di derogare e/o comunque limitare l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle "piattaforme". All'interno del contratto per cui si discute si trovano numerose indicazioni ed interessanti spunti di applicazione: c'è un tentativo definitorio; la definizione del rapporto tra piattaforma e rider - che si svolge secondo le indicazioni previste - quale rapporto di lavoro subordinato, vi è la previsione di determinazione dei compensi, vi è la previsione di indennità integrativa, c'è tutta la parte afferente alla sicurezza e all'assicurazione e molto altro. Novità assoluta a livello mondiale. Una lettura scevra da qualsiasi condizionamento ideologico o di altra natura, a mio avviso, avrebbe dovuto salutare questo avvenimento come un "punto di partenza" positivo. L'inizio di un percorso che tenta di salvare un settore dell'economia e dell'occupazione del nostro Paese che mai come oggi rappresenta uno degli elementi di innovazione anche dei rapporti e delle esigenze della "nuova società". Perfettibile? Non vi è dubbio. Ma pongo una domanda: i contratti collettivi sottoscritti da CGIL - CISL - UIL sono perfetti? Da

quanto tempo le imprese del settore cercano di avere con i sindacati un'interlocuzione positiva e propositiva che possa però concludersi prima che le imprese rinuncino al progetto imprenditoriale per incertezza economica, finanziaria e organizzativa? Troppo. Il nostro Paese funziona così, cerca di distruggere, non di costruire. Ed allora il dibattito si sposta ed intervengono i "politici" sorretti da cultori di "pseudo teorie" giuridiche peraltro avallate da sentenze pescate "alla bisogna". Ecco che il tema "riders", la questione "tutele", il problema "occupazione" perdono significato, passano in secondo piano per lasciare il posto a due dinamiche. La questione delle "rappresentatività", tema nuovissimo (sic!) mai - volutamente - risolto ed ora abbiamo capito perché. È utilizzabili in ogni momento per contestare la validità di un accordo qualsiasi. La reale portata della delega alle parti sociali. Come ho già avuto modo di affermare, fino a quando la "politica" ed i giochi mediatici e propagandistici non abbandoneranno il "lavoro", il "diritto" del lavoro, il nostro Paese rimarrà bloccato. Pensate: il Ministro del Lavoro Di Maio, all'epoca, affermava che avrebbe risolto il problema dei "riders" (anzi, della gig economy) in 15 giorni. Convocazioni, sedute, riunioni, titoli di giornali e poi... nulla. La risposta del sindacato (mi riferisco a Cgil, Cisl e Uil) oggi qual è? "Il Ministro convochi il tavolo sindacale!". Mi sarei aspettato altro, ossia un'accelerazione sull'attività tipica delle parti sociali, ovvero elaborazioni di accordi sindacali volti a disciplinare i rapporti di lavoro e le relazioni industriali.

L'accordo in questione anzitutto prevede che il rider è un lavoratore autonomo, ma la verità è che la tipologia nego-

ziale è indisponibile e il contratto certo non esclude che, in linea teorica, esistano rider “subordinati”; di fatto però i rider non sono subordinati, e questa forse è l'unica certezza che abbiamo dalla giurisprudenza che si è occupata del tema. Poi prevede delle tutele che prima di oggi non esistevano. Anzitutto un compenso minimo per la consegna, pari a 10 euro lordi l'ora, riparametrati al tempo stimato per le consegne effettuate. Prevede anche un'indennità integrativa per lavoro notturno, festivo e svolto in condizioni meteorologiche sfavorevoli (in misura anche superiore a quella di legge), un bonus *una tantum* al raggiungimento di un determinato monte consegne, una sorta di indennità di disponibilità nei primi mesi di attività in nuove città o zone di servizio. Non solo: ci sono previsioni specifiche su misure di sicurezza, formazione, ed è prevista, oltre all'assicurazione INAIL (prevista dal Decreto Rider) anche una copertura assicurativa per danni a cose o a terzi.

Come mai sta facendo così tanto discutere?

Perché si utilizzano categorie non più adeguate, c'è l'incapacità culturale prima ancora che politica di superarle, e poi ci sono gli interessi di parte e gli argomenti a supporto delle posizioni. Il risultato è un dibattito pieno di pregiudizi e privo di contenuti. Non mi sorprende l'opposizione di quelle organizzazioni sindacali che si ostinano a parlare di “occupazione stabile” per dei lavoratori autonomi, e invocare l'applicazione di istituti tipici del lavoro dipendente come ferie, gravidanza, malattia e infortunio a carico azienda. Vorrei chiedere a queste persone perché non si sono mai occupati delle ferie degli idraulici, degli elettricisti e del mondo dei lavoratori autonomi. È un tentativo di “subordinazione dell'autonomia”, in un contesto in cui invece è il lavoro subordinato stesso che sta diventando sempre più autonomo.

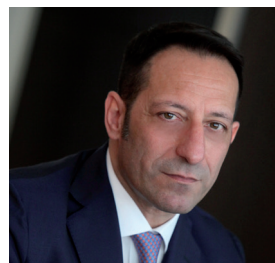
Faccio notare una cosa. Se le istituzioni, le organizzazioni sindacali e le associazioni rappresentative di interessi di parte (ma non dei riders) si sono espressi contro il Contratto Rider del 15 settembre, mi pare che invece gran parte dell'accademia e molti colleghi ne abbiano preso, anche pubblicamente, le parti. Questo perché, da un punto di vista puramente tecnico, il contratto firmato sembra rispondere coerentemente alla delega legislativa del Decreto Rider. Se sulla rappresentatività di Assodelivery non credo possa discutersi, la questione della “rappresentatività” della sigla sindacale stipulante dovrà essere valutata in concreto, ma francamente non vedo quelle pregiudiziali denunciate, soprattutto in un contesto nuovo, poco sindacalizzato, e con una scarsa propensione all'associazionismo spontaneo. Sotto tale profilo, sono alla finestra per vedere come si evolveranno esperienze come quella di Deliverance, però francamente credo che le relazioni industriali debbano essere costruttive, e debbano partire da una coscienza sociale, viceversa resteranno relegate alla marginalità e all'incapacità di esprimere vere e pro-

prie istanze sindacali. Ad ogni modo credo che non siamo di fronte ad un punto di arrivo, ma ad un punto di partenza, da cui iniziare a costruire una disciplina contrattuale collettiva che dia tutela e risposte concrete alle reali istanze di tutti quei lavoratori che si trovano a collaborare con le piattaforme, e non stiamo parlando solo di rider.

I lavoratori coinvolti.

Non sono più pochi. I “rider” sono ormai decine di migliaia, e il numero è destinato ad aumentare soprattutto se si considera che il mondo dei collaboratori delle piattaforme non può limitarsi ai soli “rider”. Si pensi ad esempio al mondo del grocery, agli operatori delle aziende che, tramite la piattaforma digitale, si occupano di acquistare e rivendere il carrello della spesa ordinato online dal cliente, occupandosi poi del recapito presso il domicilio del cliente stesso. Oggi parliamo dei rider, degli shopper, dei driver, dei collaboratori della piattaforma. Ma soltanto è la punta di un iceberg, che ci dice che il nuovo paradigma lavorativo sta cambiando; e chi continua a parlare della subordinazione e di istituti tipici del modello lavorativo fordista e post-fordista altro non fa che rallentare e ostacolare il percorso di maturazione e individuazione di tutele effettive per un mondo del lavoro che è cambiato.

LabLaw Studio Legale Rotondi & Partners



Francesco Rotondi, *Managing Partner LabLaw*

LabLaw Studio Legale Rotondi & Partners è lo studio legale italiano pluripremiato specializzato in diritto del lavoro e diritto sindacale. Fornisce consulenza ai clienti in ambito sia nazionale che internazionale. LabLaw è membro fondatore di L&E Global, un network internazionale di studi legali leader nel campo del diritto del lavoro. Nel 2020 stringe un'alleanza strategica con Deloitte Legal. LabLaw si avvale della competenza di oltre 50 professionisti suddivisi tra la sede di Milano e numerose altre sedi sul territorio nazionale.

Sede di Milano
Corso Europa, 22
20122 Milano
Tel: +39 02 30 31 11
Fax: +39 02 30 31 12

www.lablaw.com

Contestazione disciplinare: modifica e immutabilità

Il principio di immodificabilità del fatto contestato al lavoratore, rispetto alla diversa qualificazione dell'elemento soggettivo nella condotta addebitata.



In un procedimento giudiziale avente ad oggetto l'impugnazione di un licenziamento per giusta causa, veniva discussa la vertenza afferente a un dipendente il quale veniva licenziato, a seguito di contestazione disciplinare, nella quale si deduceva, tra l'altro, che lo stesso era stato arrestato per detenzione e spaccio di sostanze stupefacenti e, successivamente, sottoposto agli arresti domiciliari, palesando inoltre l'Azienda che il lavoratore, in tale circostanza, era assente per malattia, come da certificato medico in suo possesso.

La comminazione della sanzione espulsiva avveniva quindi avveniva con un licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c., atteso il venire meno dell'obbligo di diligenza, connesso alla prestazione lavorativa, la cui vigenza perdura anche nei periodi di sospensione/assenza dall'attività lavorativa.

Nel procedimento giudiziale instauratosi la società resistente deduceva, tra l'altro, che il ricorrente aveva "posto in essere durante la malattia un'attività o incompatibile con la sussistenza di alcuna patologia o comunque tale da ritardarne, così come in effetti è stato, la ripresa dell'attività lavorativa con conseguente danno economico in capo al datore di lavoro".

Parte ricorrente controbatteva, confutando tale assunto specifico, sostenendo che si trattava di una doglianza tardiva, prima ancora che infondata, non essendo mai stata oggetto di contestazione disciplinare, contestando la genericità della medesima contestazione disciplinare,

palesandosi l'immodificabilità della stessa e la conseguente illegittimità del licenziamento.

Parte datoriale deduceva di avere illustrato come "l'attività extralavorativa" fosse stata posta in essere durante la malattia, dando atto nella contestazione di entrambi i profili menzionati allegando sia il fatto storico dell'arresto, sia lo stato di malattia in cui versava il lavoratore. Oltre a tutte le considerazioni del caso specifico rileva comunque il fatto giuridico di come, in materia disciplinare, il principio di immodificabilità del fatto contestato al lavoratore costituisca una garanzia del suo diritto di difesa, rispetto alla condotta addebitata.

Sul punto la sentenza n. 11540 Cass. civ., sez. lav., 15/06/2020, ha specificato quanto segue: "in materia di immodificabilità o immutabilità del fatto contestato... questa Corte ha ripetutamente affermato che nel procedimento disciplinare a carico del lavoratore, l'essenziale elemento di garanzia in suo favore è dato dalla contestazione dell'addebito...".

È stato, in particolare, affermato che in virtù di detto principio, i fatti su cui si fonda il provvedimento sanzionatorio devono coincidere con quelli oggetto dell'avvenuta contestazione. È stato ribadito il principio per il quale, ai fini del rispetto delle garanzie previste dalla L. n. 300/70, art. 7, il contraddittorio sul contenuto dell'addebito mosso al lavoratore può ritenersi violato (con conseguente illegittimità della sanzione, irrogata per causa diversa da quella enunciata nella contestazione) solo quando vi sia stata una so-

stanziale immutazione del fatto addebitato, inteso con riferimento alle modalità dell'episodio e al complesso degli elementi di fatto connessi all'azione del dipendente, ossia quando il quadro di riferimento sia talmente diverso da quello posto a fondamento della sanzione da menomare concretamente il diritto di difesa (cfr., tra le altre, Cass. n. 2935 del 2013)"

Nello stesso senso è sancito che: "il principio della immutabilità della contestazione dell'addebito disciplinare mosso al lavoratore ai sensi della L. n. 300/70, art. 7, attiene alla relazione tra i fatti contestati e quelli che motivano il recesso e, pertanto, non riguarda la qualificazione giuridica dei fatti stessi, in relazione all'indicazione delle norme violate" (Cass. n. 7105/1994).

E ancora la stessa Suprema Corte aveva affermato che: "In tema di licenziamento disciplinare, il fatto contestato ben può essere ricondotto ad una diversa ipotesi disciplinare ma l'immutabilità della contestazione preclude al datore di lavoro di far poi valere, a sostegno della legittimità del licenziamento stesso, circostanze nuove rispetto a quelle contestate, tali da implicare una diversa valutazione dell'infrazione..

Deve, pertanto, nuovamente ribadirsi che sussiste una modifica della contestazione disciplinare solamente ove venga adottato un provvedimento sanzionatorio che presupponga circostanze di fatto nuove o diverse rispetto a quelle già contestate, non quando il datore di lavoro proceda ad un diverso apprezzamento e qualificazione dello stesso fatto..

In tema di licenziamento disciplinare, il principio di immutabilità della contestazione attiene al complesso degli elementi materiali connessi all'azione del dipendente e può dirsi violato solo ove venga adottato un provvedimento sanzionatorio che presupponga circostanze di fatto nuove o diverse rispetto a quelle contestate, così da determinare una concreta menomazione del diritto di difesa dell'incolpato, e non quando il datore di lavoro proceda a un diverso apprezzamento o a una diversa qualificazione del medesimo fatto, come accade nell'ipotesi di modifica dell'elemento soggettivo dell'"illecito"; conseguentemente i fatti sui quali si è fondato il licenziamento devono risultare conformi con quelli oggetto della contestazione.

In merito a quanto viene contestato disciplinarmente, il contraddittorio tra le parti può invece ritenersi violato allorquando vi sia stata una sostanziale modifica della fattispecie; il tutto deve avvenire in riferimento alle modalità dell'episo-

dio e all'insieme degli elementi fattuali, inerenti alla condotta del lavoratore. L'immutabilità della contestazione è riscontrabile solamente allorquando il quadro giuridico di riferimento sia sostanzialmente differente da quello posto a fondamento della sanzione, tanto da andare a ledere il diritto alla difesa del dipendente; sempre l'immutabilità della contestazione preclude, invece, il richiamo da parte datoriale a circostanze nuove o differenti rispetto a quelle contestate, implicanti una diversa valutazione della violazione effettuata.

In tal caso non si potrà rilevare una notevole variazione se vi è stata solo una diversa valutazione dell'elemento soggettivo, rimanendo però immutato il fatto dal punto di vista oggettivo.

Il principio della immutabilità della contestazione attiene quindi solo alla relazione tra i fatti contestati e quelli che motivano il recesso; nel caso di specie il fatto contestato è sempre rimasto immutato.

Studio Masetti Compagnone



Daniele Compagnone

Lo Studio Masetti Compagnone persegue l'eccellenza nella consulenza in diritto del lavoro. Le aree di intervento spaziano dal contenzioso all'assistenza nelle ristrutturazioni e crisi di impresa, ai modelli 231. Lo Studio segue oltre 300 aziende in Italia e investe nella loro formazione organizzando eventi diretti al mondo HR per fornire soluzioni innovative che consentano il recupero di competitività ed efficienza.

Studio Masetti Compagnone

GORIZIA
34170 Corso Italia, 90/2
Tel +39 0481 34653
UDINE
33100 Via Vittorio Veneto, 28
Tel +39 0432 44228
segreteria@studiolegalemc.com

www.studiolegalemc.com

Lo *smart working* potrebbe (dovrebbe) essere ancora più *smart*



Il Covid-19 ha ottenuto in pochi mesi ciò che il legislatore non è riuscito a conseguire in circa quattro anni: la diffusione, su larghissima scala, del lavoro agile. Introdotto con la legge 81/2017, fino al marzo scorso lo *smart working* ha avuto tra le imprese italiane (salvo realtà particolarmente illuminate) un successo tutt'altro che clamoroso. Molteplici le ragioni: infrastrutture vetuste, digitalizzazione non adeguata e, soprattutto, una granitica resistenza di molti imprenditori terrorizzati dalla possibile perdita di controllo, di potere, di eterodirezione. Complice il *lockdown*, la rivoluzione verso una nuova organizzazione del lavoro è stata tanto rapida quanto dirompente, non c'è dubbio. Ma si è trattato di una rivoluzione provocata dalla necessità di frenare la diffusione del virus. Sarebbe ora auspicabile l'abbandono di un'ottica meramente "sanitaria" ed emergenziale, e l'adozione di un moderno progetto normativo volto a generare competitività da questo nuovo modo di lavorare.

Si potrebbe pensare, ad esempio, di svecchiare ulteriormente la normativa sui controlli a distanza, così come si potrebbe cercare di consentire alle imprese di valorizzare i risultati concreti (positivi o negativi) delle prestazioni lavorative (sempre meno semplici obbligazioni di mezzi), con norme disciplinanti tanto gli scenari virtuosi (con premi efficienti da un punto di vista fiscale e contributivo), tanto gli scenari di *poor performance* (ancora troppo spesso un *tabù* nelle aule dei nostri Tribunali).

E si potrebbe altresì pensare di neutralizzare maggiormente i disagi degli *smart workers*, non solo salva-

guardando il loro diritto alla disconnessione, ma anche rimediando ai possibili maggiori costi sostenuti per creare e mantenere un ufficio tra le mura domestiche (allargando le maglie dei rimborsi-spesa, così come di più articolati programmi di *welfare* aziendale). Ciò di cui invece non si sente proprio la necessità è il ritorno (a pandemia terminata) ad un'accozzaglia di scartoffie, vincoli e procedure che ingesserebbero le imprese, trattando al contempo i lavoratori come veri e propri ipodoti. Pensiamo ad esempio alla "Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile", arrivata a suggerire ai dipendenti *agili*, desiderosi di lavorare all'aperto, di "non frequentare aree con presenza di animali incustoditi", di non dimenticare "creme contro le punture, antistaminici, abbigliamento adeguato, ...", di prestare attenzione a "morsi, graffi e punture di insetti o altri animali", di sincerarsi di avere una "adeguata disponibilità di servizi igienici e acqua potabile". Beh, ma sono proprio così poco *smart* questi dipendenti?

Orsingher Ortu - Avvocati Associati

Via Privata Fratelli Gabba, 3
20121 Milano
T +39 02 89075050
F +39 02 62086008

Foro Traiano, 1/A
00187 Roma
T +39 06 45599200
F +39 06 69970021

www.orsingher.com

Il “comporto”: specialità della disciplina e nuove esigenze di tutela



La normativa emergenziale ed in particolare le disposizioni sul c.d. “blocco dei licenziamenti” inducono oggi a nuove riflessioni su di un istituto classico (ma non per questo poco controverso) del diritto del lavoro: il licenziamento per superamento del comporto.

Al comporto, tradizionalmente configurato come periodo di “irrecedibilità”, è affidata dall’ordinamento la delicata funzione di “punto di equilibrio tra l’interesse del lavoratore a disporre di un congruo periodo di assenze per malattia o infortunio e quello del datore di non doversi far carico a tempo indefinito del contraccolpo che tali assenze cagionano all’organizzazione aziendale” (Cass. n. 12568/2018).

Innegabile la riconduzione della relativa disciplina al disposto codicistico di cui all’art. 2110 c.c., gli interpreti ritengono - ormai unanimemente - la fattispecie del comporto soggetta ad una disciplina autonoma e collaterale (*rectius* speciale) che è destinata a prevalere “sia sulla disciplina generale della risoluzione del contratto per sopravvenuta impossibilità parziale della prestazione lavorativa, sia sulla disciplina limitativa dei licenziamenti individuali” (Cass. n. 2527/2020).

Ciò con la conseguenza che il superamento del limite temporale di “tollerabilità dell’assenza del lavoratore”, generalmente demandato (in ordine a modalità di computo ed esclusioni) alla cospicua disciplina contrattuale collettiva, è ritenuto *di per sé* condizione sufficiente di legittimità del recesso datoriale, non essendo “all’uopo neces-

saria la prova del giustificato motivo oggettivo né della sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa né della correlata impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse (c.d. *repêchage*)” (Cass. cit.).

Proprio la specialità e l’automaticità della fattispecie ne determinano l’esclusione dall’ambito di applicazione del divieto di licenziamento per motivi economici introdotto dal decreto Cura Italia. Diversamente può dirsi, invece, per il licenziamento causato dalla sopravvenuta inidoneità alla prestazione lavorativa: come ha puntualizzato una recente Nota dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro (3/4/2020) tale ipotesi “deve essere ascritta alla fattispecie del giustificato motivo oggettivo, atteso che impone al datore di lavoro la verifica in ordine alla possibilità” di un eventuale *repêchage*.

Pacifica l’oggettiva operatività dell’istituto, la giurisprudenza ha concentrato la sua attenzione sulla “tipologia” delle assenze computabili ai fini del raggiungimento del predetto limite facendo registrare una diversificazione di orientamenti cui soccorre la disciplina collettiva che, ove presente, ha facoltà di includere o di escludere (totalmente o parzialmente) dal calcolo le assenze dovute a malattia professionale ed infortuni sul lavoro.

In ogni caso, per unanime convincimento è ammessa l’esclusione dal computo delle assenze (per malattia o infortunio) ove “l’infermità sia comunque imputabile a responsabilità dello stesso datore di lavoro in dipendenza della nocività

delle mansioni o dell'ambiente di lavoro che egli abbia omissso di prevenire o eliminare in violazione dell'obbligo di sicurezza (art. 2087 c.c.) o di specifiche norme, incombando sul lavoratore l'onere di provare il collegamento causale tra la malattia (o l'infortunio) che ha determinato l'assenza e il superamento del periodo di comporta e le mansioni espletate" (Cass. n. 1180/2015). Un attacco frontale alla disciplina del comporta oggi delineatasi proviene dalla "forzatura" di alcune pronunce della Corte di Giustizia in tema di diritto antidiscriminatorio, attraverso la quale si vorrebbe istituire una equivalenza tra malattia di lunga durata e handicap, definito a livello europeo come "limitazione della capacità risultante da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione dell'interessato alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori" (CGUE 11.9.2019, C-397/18). Conseguenza di tale assimilazione, l'esclusione dal computo del comporta delle assenze riconducibili al predetto *handicap*, pena la discriminatorietà (e quindi la nullità) del recesso.

Il problema a ben vedere non è tanto quello del rispetto della Direttiva europea n. 2000/78 che peraltro, ben lungi dal prevedere un principio di "non licenziabilità" del lavoratore, si limita a chiedere al diritto nazionale di adottare "soluzioni ragionate" a salvaguardia delle diverse condizioni del soggetto. Il problema è quello legato agli effetti perversi che avrebbe la circolazione, nel sistema, di una nozione "liquida" di handicap (vale a dire lasciata alla discrezionalità dell'interprete o peggio ancora al giudizio soggettivo dei privati), quale deriverebbe dalla equiparazione di un siffatto stato ad una qualsiasi malattia di lunga durata, in assenza di un imprescindibile/oggettivo momento di certificazione da parte di Commissioni istituzionalmente investite di competenza ad hoc.

"Proprio per evitare incertezze" il legislatore dell'emergenza sanitaria (DL n. 18/2020, art. 26, comma 1) ha stabilito che i periodi trascorsi dai dipendenti in *quarantena* o in *permanenza domiciliare fiduciaria* sono equiparati alla malattia ai fini del trattamento economico e non sono computabili ai fini del periodo di comporta. Diversamente da quanto previsto all'art. 87, comma 1 per il settore pubblico ("Il periodo trascorso in malattia o in quarantena ... è equiparato al periodo di ricovero ospedaliero e non è computabile ai fini del periodo di comporta"),

la sola equiparazione al ricovero ospedaliero delle assenze dei lavoratori che versano in certificate condizioni di "rischio" di cui al secondo comma del citato art. 26 induce a ricondurle ai periodi di malattia da Covid-19, ipotesi che in assenza di una espressa previsione per il settore privato resta esclusa (sia se contratta al di fuori del contesto lavorativo sia se da ricondursi a infortunio sul lavoro) dal relativo computo poiché "tale fattispecie rientra nella consueta gestione della malattia comune" (Mess. Inps n. 2584/2020). Rimane però salva l'autonomia dei contratti collettivi di (auspicabilmente) prevedere per siffatti casi, malattia o ricovero, un trattamento migliorativo, come già avviene per alcune patologie connotate da particolare gravità, consistente vuoi nell'esclusione *tout court* dal computo, vuoi nell'estensione temporale dei limiti al raggiungimento dei quali il datore è legittimato a recedere.

Tosi e Associati



Marco Tosi

Sotto la guida dell'Avv. Paolo Tosi, professore emerito di Diritto del Lavoro, lo Studio presta da oltre quarant'anni assistenza in favore di Società, Enti e Dirigenti in materia giuslavoristica, sindacale e della previdenza. Fanno parte della compagine sociale insieme al Prof. Tosi, l'avv. Andrea Uberti, la prof.ssa Fiorella Lunardon e gli avv.ti Marco Tosi e Giovanni Realmondo.

MILANO
Via Paleocapa, 6 - 20121
Tel. 02/8545401 - Fax 02/8692301
TORINO
Via San Quintino, 43 - 10121
Tel. 011/5162000 - Fax 011/5164967
studio.mi@tosieassociati.it

www.tosieassociati.it

Studio Legale Valcanover

Esperienze e prospettive di uno Studio tradizionalmente “labourioso”.



1. Presentazione dello Studio

Fondato il 1 gennaio 1993 per volontà del socio fondatore Avvocato Renato Valcanover con i figli Fabio e Filippo, lo Studio Legale Associato Valcanover è da sempre specializzato nel campo del Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale, del Diritto Sindacale, del Diritto Penale e del Diritto Penale del Lavoro, Diritto sportivo.

Attualmente i due soci di riferimento sono gli avvocati Filippo e Fabio Valcanover: il primo, socio AGI dal 2002, è stato nominato nel 2015 Presidente di AGI – sezione Trentino-Alto Adige; il secondo si occupa di diritto penale.

Oltre i due soci, lo Studio si avvale di una squadra di professionisti che si compone degli avvocati Sara Pinamonti, Marco Garofalo, Gianluca Riolfo, Irene Maroni, il dottorando in Diritto del Lavoro Lorenzo Luisetto e la Dott.ssa Giulia Betta.

Per le udienze trattate in Lombardia, Piemonte e Liguria, lo Studio si avvale anche della collaborazione esterna dell'Avv. Carla Etzi.

Lo Studio ha infatti sede anche a Milano, in quanto consapevole che la territorialità oggi più che mai è un elemento di rilievo nella professione di un avvocato, che segue di pari passo l'importanza di una sempre maggiore specializzazione nel proprio campo di riferimento: venendo sempre meno la figura dell'Avvocato “di paese” o “rionale”, ad oggi la tendenza per il cittadino, anche grazie alle nuove tecnologie di comunicazione a distanza ed alla digitalizza-

zione dei mercati, non è più quella di affidarsi ad un professionista territorialmente vicino alle proprie esigenze, bensì ad un professionista specializzato in quelle stesse esigenze.

Da tali premesse lo Studio è quindi giunto all'espansione milanese, che si è rivelata un'ottima occasione, non solo di avere clienti le cui attività si espungano ben oltre i confini e di interagire con colleghi di alta levatura professionale, ma anche e soprattutto di approfondire tematiche che in un ambito locale ristretto, quale quello del Trentino Alto Adige, difficilmente avrebbero trovato ingresso.

2. Aree di competenza e di intervento

Essendo fra i pochi Studi legali che sul territorio hanno incentrato la propria attività nell'assistenza e consulenza verso i datori di lavori, le aree di intervento sono tra le più disparate: licenziamenti individuali e procedure disciplinari; negoziazione dei contratti collettivi aziendali ed interpretazione dei CCNL di riferimento; procedure di consultazione sindacale; assistenza in tutte le questioni di diritto del lavoro e del diritto sindacale che abbiano relazione con i processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale, dai licenziamenti collettivi alle procedure di CIGS e di solidarietà; rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 c.c. e rapporti con le DTL; assistenza nella redazione dei contratti individuali di lavoro per ogni categoria: dirigenti, quadri, impiegati, operai, agenti e agenzie,

collaboratori e redazione/analisi delle clausole particolari: patti di non concorrenza, di confidenzialità, di stabilità, di conglobamento ed in generale per tutta la gestione del rapporto di lavoro tanto subordinato quanto autonomo.

Lo sviluppo di così tante aree di intervento deriva anche dal fatto che lo Studio, oltre al nome acquisito, svolge attività di consulenza costante in favore delle maggiori associazioni di categoria datoriali presenti sul territorio, come Confindustria Trento, Associazione Artigiani Trentino e Federazione Trentina della Cooperazione, che hanno portato clienti di grande rilevanza sia locale, sia nazionale.

Nello specifico, tra gli industriali possono essere citati: Miorelli Service nel settore delle pulizie; Vetri Speciali per la produzione e la commercializzazione di contenitori speciali per alimenti; La Sportiva, leader mondiale per le scarpe/scarponi d'arrampicata e per l'alta montagna; Cappeller, leader nazionale per molle e minuterie metalliche; Rizzi Group per il food con sedi in Europa; ; Zobe Group, leader mondiale nei settori Air Care e Pest Control, Ferrari F.lli Lunelli per vino e spumantistica. E poi collaborazioni con enti a partecipazione pubblica come Trentino Trasporti, Fondazione Bruno Kessler e cooperative di distribuzione situate all'interno del territorio regionale come Coop, e Sait S.C.

3. Prospettive presenti e future

Attualmente, anche in conseguenza della crisi epidemiologica, lo Studio si è concentrato sull'analisi delle forme di sostegno al reddito presenti a livello locale e nazionale, ciò almeno fino a quando il trattamento della CIG è stato generalmente esteso anche ad imprese fino ad allora escluse da tale ammortizzatore sociale.

Nei tempi più recenti lo Studio ha prestato consulenza tanto in tema di lavoro agile, quanto nell'ambito della risoluzione dai rapporti obbligatori per impossibilità sopravvenuta, con particolare riferimento a palestre ed agenzie preposte alla commercializzazione dei prodotti e dei servizi nel settore Horeca, maggiormente penalizzato dall'attuale contesto storico.

Non è escluso che nell'ottica di una riorganizzazione complessiva del mercato lavoro, cui il Legislatore dovrà necessariamente prendere una posizione soprattutto in relazione ai costi ivi sottesi, nonché nell'ambito di una generale reinvenzione dei settori produttivi, le aree di attività dello Studio si concentreranno sulle nuo-

ve organizzazioni del personale che le aziende vorranno intraprendere.

In tale contesto, anche il concetto della "Flexicurity" assume un ruolo centrale, di pari passo con una globalizzazione sempre più accentuata dei mercati e ad una smaterializzazione dei rapporti (come nel caso della Gig Economy).

Insomma, il "nuovo lavoro subordinato" è già alle porte e nasce dal grembo di un mercato volto alla digitalizzazione, ove le nuove tecnologie di comunicazione la fanno da padrona e tramite cui l'incontro delle reciproche volontà non dovrà avvenire necessariamente di persona ed all'interno dello stesso locale, bensì a distanza tramite strumenti di firma digitale, idonei a conferire data certa sulla formazione dei negozi giuridici e scongiurare, non solo il rischio di contenzioso, ma anche l'applicazione di sanzioni amministrative. Questi, in sintesi, i principi e gli ambiti che per tradizione ispirano lo Studio Valcanover nell'esercizio di una professione che ha saputo allargare ben oltre i confini delle valli trentine.

Studio Legale Valcanover



Filippo Valcanover

TRENTO
Via Grazioli n. 31
Telefono: 0461/981919 - 981201
Fax: 0461/986685

MILANO
Via Turati, 32
Telefono: 02/43998058
Fax: 02/43998065
segreteria@studiovalcanover.it

www.studiovalcanover.it

Il Focus Lavoro fa parte degli speciali
giuridici di TopLegal

Consulta su www.toplegal.it
tutti gli approfondimenti editoriali

Gli speciali:
Focus Tax
Focus Sport
Focus COVID-19
Focus Penale

TOPLEGAL
FOCUS
LAVORO
