
Agosto 2022

La Rivista dello Studio



Categorie, qualifiche e mansioni

CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE: UFFICIALIZZATI I PARAMETRI

Consiglio dei ministri Decreto 29 aprile 2022

Il Dipartimento per le Pari Opportunità, della Presidenza del Consiglio dei ministri, ha pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 152 del 1° luglio 2022, il decreto 29 aprile 2022 che fornisce i parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità. Si tratta di un importante tassello nella costituzione del Sistema nazionale della certificazione della parità di genere per accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario.

CCNL

NULLO IL CCNL CHE NON GARANTISCE UNA RETRIBUZIONE MINIMA DIGNITOSA

App. Milano 13 giugno 2022, n. 580

La Corte di Appello di Milano, con sentenza 580/2022, ha stabilito che anche uno dei contratti collettivi firmati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, se non risponde ad alcuni requisiti, per la parte relativa ai minimi tabellari, può essere dichiarato nullo, se non garantisce al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa, secondo il principio costituzionale sancito dall'art. 36 Cost.

FONDO EST: NUOVA PROCEDURA CENSIMENTO UTENZE

Circ. Fondo Est 22 giugno 2022, n. 2

Il Fondo Est, con circolare 2/2022, ha stabilito che, nell'ambito di un rinnovamento della piattaforma informatica utilizzata per la raccolta dei dati delle utenze e in conformità con quanto previsto dal Regolamento generale per la raccolta dei dati personali n. 2016/679 (Gdpr), dal 4 luglio 2022 è richiesto, alle aziende, ai consulenti e ai centri servizi che accedono alla piattaforma, di accreditarsi nominalmente, così come previsto dalla vigente normativa. Pertanto, accedendo dall'area riservata, l'utente deve necessariamente inserire le informazioni anagrafiche richieste, includendo il proprio ruolo riguardo alla gestione on line del Fondo Est; senza completare la scheda non sarà possibile operare nell'area riservata.

STELLANTIS: VERBALE DI ACCORDO PER USCITE VOLONTARIE E RICOLLOCAZIONE LAVORATORI

Accorto Stellantis-OO.SS 7 luglio 2022

È stato firmato in data 7 luglio 2022 un accordo di uscite in naspì volontarie e incentivate per gli enti tecnici e di staff, analogamente a quanto fino ad ora fatto per le fabbriche. La nuova intesa permetterà, a chi volesse aderirvi, nel numero massimo di 400 persone degli enti tecnici e di staff di uscire in naspì alle seguenti condizioni economiche: chi aggancerà la pensione entro la naspì riceverà un incentivo che, sommato alla stessa, garantisca l'equivalente del 90% della retribuzione annua; chi aggancerà

la pensione entro i due anni successivi al termine della naspi, riceverà un ulteriore incentivo tale da coprire per il terzo anno il 60% della retribuzione e per il quarto anno il 40%, nonché l'importo necessario alla contribuzione volontaria; per coloro che non agganciano la pensione, l'incentivo per gli operai a prescindere dall'età e per gli impiegati che abbiano almeno 50 anni sarà pari a 24 mesi di retribuzione e in ogni caso non inferiore a 55.000 euro, a 18 mesi di retribuzione per gli impiegati che abbiano fra 45 e 49 anni, a 12 mesi di retribuzione per gli impiegati che abbiano fra i 40 e 44 anni, a 6 mesi di retribuzione per gli impiegati che abbiano meno di 40 anni; infine per chi non aggancia la pensione è previsto un importo aggiuntivo di 20.000 euro.

Contratto di rete

COMUNICAZIONE DEI RAPPORTI DI CODATORIALITÀ E DEI LAVORATORI DISTACCATI NEL CONTRATTO DI RETE

Decreto Min. Lav. 29 ottobre 2021, n. 205

Il Ministero del lavoro ha pubblicato, nell'area Pubblicità legale del proprio sito, in data 18 luglio 2022 il decreto 205/2021, che definisce le modalità operative per la comunicazione dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità da parte dell'impresa referente individuata nell'ambito di contratti di rete e le modalità di comunicazione dei lavoratori in distacco nell'ambito di un contratto di rete.

Discriminazioni

PERMESSI EX LEGGE 104/1992 E PREMI AZIENDALI

App. Torino 14 aprile 2022, n. 212

La Corte di Appello di Torino, con sentenza 212/2022, ha stabilito che ai fini del calcolo del premio di risultato, costituisce discriminazione diretta l'equiparazione a normale assenza delle assenze dovute alla propria disabilità o a doveri di assistenza a portatori di handicap

Fisco

BONUS CARBURANTE: I CHIARIMENTI PER L'EROGAZIONE

Circ. Ag. Entrate 14 luglio 2022, n. 27/E

L'Agenzia delle Entrate, con circolare 27/E/2022, fornisce indicazioni relativamente al bonus carburante di cui all'art. 2 del DL n. 21/2022. In particolare, viene chiarito che il bonus benzina di 200 euro, può essere corrisposto dal datore di lavoro sin da subito, nel rispetto dei presupposti e dei limiti normativamente previsti, anche ad personam e senza necessità di preventivi accordi contrattuali, sempreché gli stessi non siano erogati in sostituzione dei premi di risultato, che rappresenta un'ulteriore agevolazione rispetto a quella generale già prevista dal medesimo art. 51, comma 3. Al fine di fruire dell'esenzione da imposizione, i beni e i servizi erogati nel periodo d'imposta 2022 dal datore

di lavoro a favore di ciascun lavoratore dipendente possono raggiungere un valore di 200 euro per uno o più buoni benzina ed un valore di 258,23 per l'insieme degli altri beni e servizi (compresi eventuali ulteriori buoni benzina).

REGIME LAVORATORI IMPATRIATI: OPZIONE PER LA PROROGA

Risp. Ag. Entrate 18 luglio 2022, n. 383

L'Agenzia delle Entrate, con risposta 383/2022, fornisce chiarimenti in relazione all'esercizio dell'opzione per la proroga del regime previsto per i lavoratori impatriati ex art. 5, comma 2-bis, DL 34/2019. Un soggetto, già beneficiario del regime agevolato, per fruire della proroga ha versato il 26 agosto 2021 tramite Mod. F24 ELIDE l'importo del 10% dell'imponibile previdenziale riportato al campo 4 della sezione "Dati previdenziali ed assistenziali" della CU 2021. Tuttavia, l'importo non è corretto perché inferiore a quanto dovuto. Il soggetto chiede quindi di poter versare, in sede di ravvedimento operoso, la differenza dovuta. L'Agenzia delle Entrate risponde che l'estensione per un ulteriore quinquennio del regime speciale di cui all'art. 16 d.lgs. 147/2015, è subordinato al versamento degli importi dovuti entro i termini di cui al Provvedimento AE n. 60353/2021 (30 agosto 2021). Se il versamento degli importi dovuti è omesso o carente, l'applicazione del beneficio è precluso, non essendo ammesso il ricorso all'istituto del ravvedimento operoso. Resta salva la possibilità di recuperare quanto versato ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 546/1992.

INL

MAXISANZIONE PER LAVORO SOMMERSO: IL VADEMECUM DELL'INL

Nota Inl 19 aprile 2022, n. 856

La Direzione centrale coordinamento giuridico dell'Inl, con la nota 856/2022, fa il punto sui casi di applicazione della c.d. maxi-sanzione per lavoro sommerso. Oltre ad esaminare l'ambito di applicazione, sia con riferimento ai requisiti soggettivi e oggettivi del soggetto al quale la predetta violazione può essere contestata, l'Inl si sofferma sulle modalità di regolarizzazione e sulla possibilità di comminazione rispetto alle diverse forme contrattuali che regolano il diritto del lavoro. In via generale, l'Inl afferma l'impossibilità di irrogare la maxi-sanzione per lavoro nero in tutti i casi in cui sussista la volontà del datore di lavoro di non occultare il rapporto attraverso il corretto adempimento degli adempimenti di carattere contributivo.

SEMPLIFICAZIONE DELLE VERIFICHE PER L'INGRESSO DI PERSONALE EXTRA UE

Circ. Inl 5 luglio 2022, n. 3

L'Inl, con circolare 3/2022, ha offerto indicazioni per la corretta applicazione dell'articolo 44, DL 73/2022, con il quale è stata introdotta, in relazione agli ingressi di personale extra UE 2021-2022, una procedura semplificata per il rilascio del nullaosta al lavoro, rimettendo a professionisti e organizzazioni datoriali il compito di asseverare la sussistenza delle condizioni di cui all'art. 30-bis, comma 8, D.P.R. 394/1999, ovvero le verifiche rimesse allo Sportello unico per l'immigrazione della regolarità, della completezza e dell'idoneità della documentazione presentata dal datore di lavoro per la concessione del nullaosta al lavoro subordinato di personale extra UE.

INPS

CONDANNATO AL CARCERE IL PERCETTORE DEL REDDITO DI CITTADINANZA CHE LAVORA IN NERO

Cass. 4 luglio 2022, n 25306

La Cassazione, con sentenza 25306/2022, ha stabilito che rischia il carcere il percettore del reddito di cittadinanza che svolge un'attività lavorativa senza comunicarlo all'INPS, ciò a prescindere dal fatto che il rapporto sia irregolare o formalizzato con un contratto.

REDDITO DI CITTADINANZA: NUOVI LIMITI DI REDDITO

Nota Min. Lav. 5 luglio 2022, n. 5824

Il Ministero del Lavoro, con la nota 5824/2022, fornisce i valori di riferimento ai fini dell'esonero dagli obblighi connessi alla fruizione del Reddito di cittadinanza (art. 4, comma 3, del DL 4/2019). In particolare, il Ministero rende noto che il limite reddituale per conservare lo stato di disoccupazione necessario alla fruizione del suddetto esonero, è pari a 8.174,00 euro per il lavoro dipendente, subordinato (compreso il lavoro intermittente) e parasubordinato e a 5.500,00 euro per il lavoro autonomo (compresa la partecipazione in qualità di coadiuvanti o collaboratori all'impresa familiare e le prestazioni di lavoro autonomo occasionale con ritenuta d'acconto senza partita IVA).

Licenziamento individuale

LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER RIPETUTO ABUSO DI PERMESSI SINDACALI

Cass. 27 maggio 2022, n. 17287

La Cassazione, con ordinanza 17287/2022, ha stabilito legittimo il licenziamento per giusta causa intimato al lavoratore, avente la carica di RLS, per aver fruito di permessi (giornalieri) sindacali per oltre tre mesi continuativi, per finalità personali e, quindi, diverse da quelle per le quali gli stessi erano stati concessi.

Mobbing

MOBBING E STRAINING: NOZIONE

Trib. Firenze 10 dicembre 2021

Il Tribunale di Firenze, con sentenza del 10 dicembre 2021, ha stabilito che affinché si configuri il mobbing è necessaria la sistematica e protratta condotta del datore di lavoro nei confronti del prestatore di lavoro che si manifesti in sistematici e reiterati comportamenti ostili animati da un intento persecutorio. Lo straining è una forma attenuata di mobbing che può essere rilevata d'ufficio dal Giudice trattandosi di una forma più tenue di danno.

Orario di lavoro

INTEGRA IL REATO DI CAPORALATO COSTRINGERE I LAVORATORI IN PART TIME A LAVORARE A TEMPO PIENO

Cass. 10 marzo 2022, n. 24388

La Cassazione, con sentenza 24388/2022, ha stabilito che ai fini dell'integrazione del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, lo stato di bisogno non va inteso come uno stato di necessità tale da annientare in modo assoluto qualunque libertà di scelta, bensì come una situazione di grave difficoltà, anche temporanea, tale da limitare la volontà della vittima e da indurla ad accettare condizioni particolarmente svantaggiose. I lavoratori in questione avevano prestato la loro attività per un numero di ore superiore a quello previsto nella contrattazione collettiva e, con la modifica unilaterale del contratto di lavoro, passando da un contratto subordinato "full -time" ad uno "part -time", avevano continuato a lavorare per un numero di ore corrispondenti al contratto a tempo pieno, percependo la retribuzione prevista per i contratti part -time. I dipendenti si erano visti costretti ad accettare le condizioni imposte per la necessità di mantenere un'occupazione, non esistendo, nel contesto in cui era maturata la vicenda, possibili reali alternative di lavoro

Pensioni

LIMITI ALLA DECURTAZIONE DELLA PENSIONE DI REVERSIBILITÀ

C. Cost. 30 giugno 2022, n. 162

La Corte Costituzionale, con sentenza 162/2022, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del combinato disposto del terzo e quarto periodo dell'art. 1, comma 41, della l. 335/1995 (Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare), e della connessa Tabella F, nella parte in cui, in caso di cumulo tra il trattamento pensionistico ai superstiti e i redditi aggiuntivi del beneficiario, non prevede che la decurtazione effettiva della pensione non possa essere operata in misura superiore alla concorrenza dei redditi stessi.

Retribuzione

TASSAZIONE SOMME EROGATE A SEGUITO DI ACCORDO TRANSATTIVO

Risp. Ag. Entrate 23 giugno 2022

L'Agenzia delle Entrate, con risposta 344/2022, ha fornito chiarimenti in merito alle somme corrisposte in virtù della conciliazione, qualificate come redditi di lavoro dipendente, che vanno assoggettate a tassazione ordinaria, non ricorrendo alcuna delle ipotesi di tassazione separata previste dal TUIR. Gli importi ricevuti a seguito della conciliazione non sono collegabili alla cessazione del rapporto di lavoro, in quanto il rapporto di lavoro è proseguito, anche a seguito della conciliazione, con la società cessionaria, non è possibile avvalersi della tassazione separata.

Speciale Coronavirus

PROROGA TUTELA PER I LAVORATORI FRAGILI

Mess. Inps 30 giugno 2022, n. 2622

L'Inps, con messaggio 2622/2022, recepisce la proroga delle tutele che consistono nell'equiparazione a ricovero ospedaliero del periodo di assenza dal servizio dei lavoratori in condizione di fragilità debitamente certificata, con conseguente erogazione della prestazione economica previdenziale agli aventi diritto alla tutela della malattia. Pertanto, l'Inps, per il periodo dal 1° aprile 2022 al 30 giugno 2022, procederà con il riconoscimento della tutela ai lavoratori fragili assicurati per la malattia facendo riferimento, previa valutazione di competenza da parte degli Uffici medico legali delle Strutture territoriali, alle sole categorie individuate ai sensi del suddetto decreto ministeriale del 4 febbraio 2022.

AGGIORNATO PROTOCOLLO ANTICONTAGIO NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Protocollo Consiglio dei Ministri e parti Sociali 30 giugno 2022

Il Consiglio dei Ministri e le parti Sociali hanno sottoscritto in data 30 giugno 2022 il nuovo Protocollo che aggiorna le misure per il contrasto al Covid 19 negli ambienti di lavoro privati. Tra le principali novità dal 1° luglio il dispositivo di protezione è la mascherina Ffp2, soprattutto in ambienti chiusi e condivisi da più lavoratori o aperti al pubblico o dove non sia possibile, per la specificità delle attività lavorative, garantire il distanziamento interpersonale di un metro. L'utilizzo delle mascherine è solo raccomandato, non sussistendo alcun obbligo ed essendo affidato al datore di lavoro il compito di individuare, con il medico competente e in base alle specifiche mansioni, i gruppi particolari di lavoratori ai quali fornire le mascherine, con particolare riguardo ai soggetti fragili valutati come tali dal medico competente. In tema di prevenzione Il Protocollo indica altresì la necessità, per il datore di lavoro, di fornire le informazioni ai lavoratori, e a chiunque entri nel luogo di lavoro, del rischio di contagio, delle modalità di ingresso nei luoghi di lavoro (con 37,5° non si può entrare in azienda), della pulizia e della sanificazione dei locali, nonché della gestione degli spazi comuni. In caso di appalti, il committente deve fornire all'impresa appaltatrice un'informativa completa del protocollo aziendale, nonché vigilare sul rispetto dello stesso da parte di tutti i lavoratori (quelli propri e quelli di aziende terze). Viene inoltre stabilito che, in caso di positività al Covid di un lavoratore dell'appaltatore, venga immediatamente informato il committente tramite il medico competente.

Stage e tirocini

TIROCINI EXTRACURRICULARI E CHIARIMENTI SUL REGIME INTERTEMPORALE

Nota Inl 11 luglio 2022, n. 1451

L'Inl, con nota 1451/2022, evidenzia che, nell'ipotesi tirocini extracurriculari proseguiti e/o conclusi dopo il 1° gennaio 2022, data di entrata in vigore della l. 234/2021, è applicabile il trattamento sanzionatorio previsto dal comma 723, ove il tirocinio stesso risulti svolto in modo fraudolento. In relazione alla commisurazione della sanzione penale (ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio), si deve ritenere che il reato di cui al comma 723 si possa configurare solo a decorrere dal 1° gennaio 2022, con conseguente commisurazione della relativa sanzione per le sole giornate che decorrono da tale data. Con riferimento alla natura fraudolenta del tirocinio, l'Inl sottolinea che è sufficiente provare che il rapporto di tirocinio si è svolto come un vero e

proprio rapporto di lavoro subordinato. Diversamente, non potranno trovare applicazione le sanzioni amministrative di norma applicabili per le ipotesi di riqualificazione del rapporto di lavoro in termini di subordinazione.

Subordinazione

IL RISPETTO DI UN ORARIO MINIMO DI LAVORO SETTIMANALE DA PARTE DEL MEDICO NON INTEGRA IL REQUISITO DELLA ETERODIREZIONE

Cass. 3 febbraio 2022, n. 3407

La Cassazione, con sentenza 3407/2022, ha stabilito che ai fini della distinzione tra lavoro autonomo e subordinato, quando l'elemento dell'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui non sia agevolmente apprezzabile a causa della peculiarità delle mansioni (e, in particolare, della loro natura intellettuale o professionale) e del relativo atteggiarsi del rapporto, occorre fare riferimento a criteri complementari e sussidiari che, privi ciascuno di valore decisivo, possono essere valutati globalmente come indizi probatori della subordinazione.

Trasferimento d'azienda

LE CONSEGUENZE DELLA MANCATA IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO IRROGATO PRIMA DEL TRASFERIMENTO D'AZIENDA

Cass. 11 marzo 2022, n. 8039

La Cassazione, con sentenza 8039/2022, ha stabilito che il rapporto di lavoro del prestatore illegittimamente licenziato prima del trasferimento d'azienda continua con il cessionario dell'impresa qualora il recesso sia stato annullato. Il lavoratore licenziato presso la cedente deve provvedere a impugnare nei termini la misura di recesso anche se nel frattempo si trovi presso altra società. In caso contrario, il trasferimento diverrebbe una sorta di condono del licenziamento che ancora pende sul prestatore. Difatti, il rapporto di lavoro del prestatore illegittimamente licenziato prima del trasferimento di azienda continua con il cessionario dell'azienda qualora per effetto della sentenza intervenuta tra le parti originarie del rapporto, il recesso sia stato annullato. Deve, invece, escludersi che possa continuare in capo alla cessionaria, un rapporto di lavoro non più esistente all'epoca del trasferimento, per la mancata impugnativa dell'atto di recesso.

CESSIONE DI UN IPERMERCATO

Trib. Lodi 1° giugno 2022

Il Tribunale di Lodi, con sentenza del 1° luglio 2022, ha stabilito che è illegittimo qualificare i diversi reparti del punto vendita come rami d'azienda, trasferendo solo il reparto "food" e senza cedere il rapporto di lavoro degli addetti al reparto dei beni non alimentari, destinato poi alla dismissione.

Trasporto

FRODE FISCALE DA 21 MILIONI NELLA LOGISTICA PER LA GDO

(Newsletter TrasportoEuropa 22/06/2022)

Ventuno persone e diciannove imprese sono coinvolte in un'indagine avviata dalla Procura di Como e condotta dalla Guardia di Finanza su una colossale frode fiscale da 21 milioni di euro avvenuta nell'ambito del facchinaggio e dei trasporti per la Grande distribuzione organizzata. Al centro del lavoro investigativo ci sono diciassette cooperative, un consorzio e una società Srl operanti nella provincia di Como, che tra il 2015 e il 2022. Grazie a questa evasione, le imprese del raggruppamento potevano offrirsi sul mercato a tariffe più basse della concorrenza. La Finanza ha ricostruito questo meccanismo tramite accertamenti documentali e bancari, che hanno individuato cooperative tenute in vita per brevi periodi, che non pagavano le imposte. Queste società "cartiere" avevano il compito di assumere lavoratori, che di fatto erano gestiti dal consorzio e dalla Srl. Queste ultime due erano in regola dal punto di vista fiscale e svolgevano solo attività direzionali e amministrative. Le cooperative emettevano alle capogruppo fatture che addebitavano falsi costi per il personale, permettendo loro di abbattere il debito Iva e di non pagare i contributi dei lavoratori. Se questi ultimi fossero stati assunti dal consorzio o dalla Srl, questi non avrebbero potuto generare Iva a credito. I soldi versati alle cooperative, oltre a pagare i lavoratori, erano usati dagli organizzatori della frode mediante prelievi per contanti, assegni o con bonifici bancari in favore di loro stessi, a pagamento di propri compensi o utilizzate per spese personali. Commettendo un altro illecito, perché le cooperative non possono avere scopo di lucro. Dopo un paio d'anni di attività, le coop erano chiuse per riaprirne altre con gli stessi lavoratori (inquadrate come soci lavoratori a loro insaputa) committenti. In tutti i casi, i responsabili erano prestanome, che si assumevano le responsabilità penali e tributarie. Al termine dell'indagine, la Procura ha stabilito quattordici misure cautelari, tra cui nove in carcere, quattro ai domiciliari e un obbligo di presentazione all'Autorità giudiziaria e il sequestro preventivo per un ammontare di 7,7 milioni di euro.

NUOVA GENERAZIONE DI ROBOT NELLA LOGISTICA AMAZON

(Newsletter TrasportoEuropa 24/06/2022)

Dopo avere portato nelle sue piattaforme la prima generazione di robot, su cui investe dal 2012 dopo l'acquisizione di Kiva, Amazon ne sta introducendo una nuova, che si distingue per essere completamente autonoma, ossia può operare anche in presenza dell'uomo, mentre i precedenti operano solo in aree delimitate. Si chiama Proteus e può rilevare ostacoli e persone mentre viaggia all'interno del magazzino. Fa sempre parte dei robot "piatti", che si pongono sotto un roll-box (il GoKart) e lo portano a un operatore umano che li divide per destinazione senza usare scanner, perché i colli sono identificati da una videocamera. Il GoKart viene caricato da un altro robot, Cardinal, formato da un braccio articolato che preleva i pacchi dal nastro trasportatore e li smista automaticamente. Il sistema di guida autonomo di Proteus è stato sviluppato da Amazon Robotics (la società nata dall'acquisizione di Kiva).

LE NUOVE INDICAZIONI SUL CALCOLO DELLE SANZIONI NELL'AUTOTRASPORTO

Nota Inl 24 maggio 2022, n. 1076

L'Inl, con nota 1076/2022, fornisce, sulla base di un recente orientamento della Corte di Cassazione, nuove indicazioni agli Uffici Territoriali per il calcolo delle sanzioni al datore di lavoro per violazione della normativa in materia di trasporto su strada, da commisurarsi ora unicamente al numero dei lavoratori interessati dalle violazioni, e non più anche al numero di infrazioni accertate.

CONFETRA ELEGGE CARLO DE RUVO PRESIDENTE

(Newsletter TrasportoEuropa 07/07/2022)

È tempo di rinnovo delle cariche di Confetra, cominciando da quella di presidente. Nei giorni scorsi, l'attuale presidente Guido Nicolini comunicò che non intendeva presentarsi per il rinnovo, quindi l'assemblea confederale del 6 luglio 2022 ha eletto alla presidenza Carlo De Ruvo. Nato a Roma nel 1959, De Ruvo è vice-presidente Airfreight Italy di DHL Global Forwarding. In passato ha già ricoperto cariche associative, come membro del consiglio direttivo di Anama, che raccoglie gli agenti aerei italiani. A settembre, l'assemblea eleggerà la nuova giunta.

ACCORDO SINDACALE SUGLI AUTISTI DI AMAZON

(Newsletter TrasportoEuropa 11/07/2022)

Dopo scioperi e assemblee che si sono svolti a giugno, i sindacati confederali Filt Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti hanno firmato un accordo con l'associazione datoriale Assoespressi sugli autisti che operano per le società che svolgono la consegna nell'ultimo miglio per Amazon. In una nota, le tre sigle spiegano che "i lavoratori e le lavoratrici hanno ottenuto il premio di risultato del 2021 e del 2022, la maggiorazione del 15% sul cambio dei giorni dei contratti part-time e un osservatorio per discutere la congruità dei provvedimenti disciplinari legati alla fase di carico".

Varie

IL CROLLO DEL CONTENZIOSO IN MATERIA DI LAVORO

(Pietro Ichino newsletter)

La notizia è che dal 2012 – anno della riforma Fornero – al 2021 i procedimenti giudiziari in materia di lavoro si sono dimezzati: meno 47,4 per cento. E che a questo dimezzamento ha contribuito soprattutto la riduzione delle cause in tema di contratto a termine, meno 91,2, e in tema di licenziamento per motivo economico, meno 66,4. Nell'arco del decennio la quota di rapporti a termine sul totale è leggermente aumentata, come in tutti i Paesi sviluppati, ma rimanendo comunque intorno a un sesto del totale dei lavoratori dipendenti. Ed è rimasto sostanzialmente invariato il rischio di essere licenziati, per i lavoratori italiani, per i quali la legge prevede ora un indennizzo massimo di 36 mensilità, a fronte delle 24 spagnole, delle 20 francesi e delle 18 tedesche. I lavoratori italiani continuano, dunque, a essere fra i più protetti in Europa. Se il contenzioso giudiziale è crollato, ciò è dovuto al fatto che le riforme attuate nella XVI e nella XVII legislatura hanno sostituito l'obbligo della "causale" per il contratto a termine, fonte di grande incertezza sull'esito del controllo giudiziale, con un limite temporale rigido e un altrettanto rigido limite riferito alla quota di personale a termine rispetto al totale; e hanno predeterminato nel minimo e nel massimo l'indennità dovuta al lavoratore licenziato nel caso di insufficienza del motivo addotto dall'imprenditore, riducendo così drasticamente l'alea circa il possibile esito del giudizio in proposito: ora le parti si accordano molto più facilmente senza bisogno dell'intervento del giudice. Con la legge Fornero del 2012 e il Jobs Act del 2015, dunque, si è sgonfiata l'enorme ipertrofia del contenzioso giudiziale in materia di lavoro che aveva costituito per decenni un'anomalia italiana rispetto agli altri Paesi della UE: ben possiamo presentare a Bruxelles questa come una riforma strutturale molto incisiva. E si è smentita l'idea che la protezione di chi lavora non sia veramente tale se non passa per le aule dei tribunali.

