

Relazione 2° giornata del Presidente Giancarlo Sponchia

Nella prima relazione della seconda giornata il Prof. Gentile ci parlerà dell'evoluzione del diritto del lavoro nell'era digitale tra esigenze di flessibilità e nuove tutele.

Ebbene io ritengo che ci sia un'etica delle regole messa in discussione dalle dinamiche di mercato. Flessibili, sotto il profilo dell'economia, viscido sotto il profilo delle tutele. "Gig economy", "new economy", "smart economy": tutti anglicismi, anzi americanismi, che declinano un nuovo e diverso modo di lavorare, sia per le imprese, sia per i lavoratori. Il sistema delle tutele soffre spazi di vulnerabilità che vengono occupati da modelli di organizzazione che sfuggono all'apparato di regole che siamo abituati a conoscere.

Sapevamo già, e non da oggi, che la distinzione che ha impegnato volumi interi di norme, commenti e giurisprudenza fra "locatio operis" e "locatio operarum", obbligazione di risultato e obbligazione di mezzi, non funziona più in un contesto di logiche, abitudini e mercato le cui caratteristiche hanno sparigliato ogni possibile catalogazione dei nuovi modelli operativi in ambiti conosciuti. In altre parole, tutti quei volumi, alla luce delle caratteristiche degli attuali sistemi economici stanno diventando molto rapidamente, con tutto il rispetto, carta straccia.

Il Giudice del Lavoro di Torino (mi riferisco alla nota vicenda Foodora) ha giuridicamente ragione: dato il sistema di regole disponibile, quei rapporti di lavoro non hanno le caratteristiche evidenti dell'obbligazione di mezzi, quindi vanno collocate nell'ambito dell'obbligazione di risultato, di conseguenza i lavoratori impiegati sono autonomi. Semplice e logico. Ma verosimilmente a nessuno, forse nemmeno allo stesso Giudice di Torino, può ragionevolmente venire in mente che quei ragazzi (riders, secondo la terminologia appropriata) siano qualcosa di prossimo alla nozione di "imprenditore", che è un modo di definire il lavoratore autonomo. Ma allora cosa sono? Sono appunto espressione di un concetto nuovo, mai prima definito e collocabile, ancora, in un vocabolario di cui nemmeno disponiamo: "side giggers", "job on demand", "micro-job". Siamo costretti a ricorrere a terminologia in prestito per definire una nuova categoria del pensiero, connessa a logiche di lavoro e mercato non fisse, non schematizzate, senza sedi, cartellini e orari, né di mezzi, né di risultato, regolate e controllate via smartphone, con tempi di lavoro non distinguibili dai tempi privati. In una parola "uberizzata".

Fenomeno numericamente in forte crescita verso il quale il nostro sistema di regole non ha risposte adeguate soprattutto quanto agli strumenti di tutela e di protezione sociale. Strumenti che i volumi di norme, commenti e giurisprudenza di cui accennavo prima, non avevano astrattamente previsto. Perciò il Giudice di Torino (ma è solo uno dei moltissimi casi) ha giuridicamente ragione e forse

non poteva, giuridicamente, fare in modo diverso. Eticamente no. Non ha ragione. E certo non per colpa sua (ci mancherebbe): queste sono le regole e così vanno applicate. Con buona pace dell'art. 38 della Costituzione.

Importantissima anche la seconda relazione di oggi nella quale la Dott.ssa Petrotta ci parlerà della Dichiarazione Preventiva delle Agevolazioni.

In materia di revoca dei benefici contributivi, per fornire istruzioni operative univoche, l'I.N.L. ha emanato la circolare n. 3 del 18/07/2017.

La circolare n. 3 chiarisce che "... le violazioni di legge e/o di contratto (che non abbiano riflessi sulla posizione contributiva) assumono rilevanza limitatamente al lavoratore cui gli stessi benefici si riferiscono ed esclusivamente per una durata pari al periodo in cui si sia protratta la violazione. Dette violazioni, peraltro, non impediscono il godimento di benefici qualora regolarizzate prima dell'avvio di qualsiasi accertamento ispettivo, evidentemente se trattasi di violazioni regolarizzabili".

Il passaggio riportato prevede il regime della revocabilità di benefici/agevolazioni/sgravi contributivi in caso di violazioni non aventi riflesso sulla posizione contributiva, che assumono rilevanza limitatamente al lavoratore cui gli stessi benefici si riferiscono ed esclusivamente per una durata pari al periodo in cui si sia protratta la violazione.

Resta, quindi, irrisolta la questione delle violazioni aventi riflesso sulla posizione contributiva.

E' pacifico che l'irregolarità del DURC, che è sanabile tranne che nei casi previsti dall'all. A del D.M. 30/01/2015, preclude l'accesso ai benefici in questione, come riportato dalla stessa circolare n. 3: "... per accedere ai benefici in questione (...) è principalmente necessario il possesso del DURC (...) Quanto al termine di 15 giorni per la regolarizzazione del DURC, prevista dall'art. 4 del D.M.30 gennaio 2015, va anzitutto precisato che tale procedimento non può tuttavia trovare applicazione anche nell'ipotesi di accertamento delle specifiche violazioni di cui all'allegato A del D.M. 30 gennaio 2015 che, come noto, costituiscono cause ostative al rilascio del Documento per il periodo di tempo indicato nel medesimo allegato, laddove siano accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi".

Occorre allora capire come, a fronte della rilevazione di dette violazioni, devono operare gli ispettori.

In tal senso la Circ. 51, fra l'altro, dispone chiaramente che la mancata correntezza degli adempimenti mensili o, comunque, periodici nonché la non corrispondenza tra versamenti effettuati

e versamenti accertati dagli Istituti previdenziali come dovuti costituiscono cause ostative ab origine al rilascio del c.d. "DURC interno", necessario alla fruizione di benefici normativi e/o contributivi. Pare evidente che omissioni contributive emerse a seguito di accertamento ispettivo pregiudicano il godimento dei benefici per l'intera compagine aziendale e fin dal momento nel quale il comportamento omissivo ha avuto inizio. Tale lettura sembra confermata anche dall'art. 8, c. 1° del Decreto Interministeriale 30 gennaio 2015:" Ai fini del godimento di benefici normativi e contributivi sono ostative alla regolarità, ai sensi dell'art. 1 comma 1175, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, le violazioni di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro individuate nell'allegato A che costituisce parte integrante del presente decreto (...)" (il richiamo è pure presente nella Circ. INPS 126/15). Resta da indagare se vi siano elementi di sanabilità delle condotte omissive in materia contributiva, vale a dire se sia possibile il rilascio del DURC interno positivo (nonché il ripristino dei benefici contributivi) a seguito di pagamento degli importi verbalizzati entro il termine di 15 giorni assegnato dal Decreto Interministeriale 30 gennaio 2015 (art.4 comma 2°). Ma soprattutto, non molto è stato finora detto quanto al comma 1° dell'art. 4 del D.M. 30 gennaio 2015, rispetto al termine di regolarizzazione assegnato all'azienda: "Qualora non sia possibile attestare la regolarità contributiva in tempo reale e fatte salve le ipotesi di esclusione di cui all'art. 9, l'INPS, l'INAIL e le Casse edili trasmettono tramite PEC, all'interessato o al soggetto da esso delegato ai sensi dell'art. 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, l'invito a regolarizzare con indicazione analitica delle cause di irregolarità rilevate da ciascuno degli Enti tenuti al controllo". In altri termini: l'ispettore deve emettere l'invito a regolarizzare? In quale momento? Con quale PEC?

Con queste domande e questi dubbi che spero possano essere chiariti nel prossimo futuro chiudo l'introduzione ai lavori della seconda giornata ma, proprio perché cedo la parola al Direttore Generale dell'Inps, vorrei dire a Lei ma anche alla Dott.ssa Petrotta che prenderà la parola successivamente, che al di là delle parole e delle dichiarazioni pubbliche di queste ultime settimane, forse un po' tardive, ci aspettiamo dai nostri vertici, così come è stato fatto in tema di Pensioni, di APE, di Vitalizi, una presa di posizione netta e concreta anche sugli ispettori. Concretezza che può essere rappresentata con la definizione di un accordo sull'orario di lavoro, la richiesta di eliminare il ruolo a esaurimento per gli ispettori degli Enti e la reintroduzione di una Direzione Centrale Vigilanza, che rappreterebbe un forte segnale di rinnovato e reale interesse nel preservare all'Ente un'attività di fondamentale importanza.