

## Norme & Tributi Lavoro

# Una sola somministrazione nei distacchi a catena di personale

### Ispettorato del lavoro

L'azienda utilizzatrice o intermedia deve operare effettivamente nel mercato

Il lavoratore può essere inviato a un soggetto terzo in base a un appalto

### Giampiero Falasca

Arrivano le istruzioni dell'Ispettorato nazionale del lavoro (circolare 2/2021) per applicare le norme sul "distacco a catena" di personale su base internazionale, introdotte con il decreto legislativo 122/2020.

La circolare ricorda che il Dlg ha introdotto una disciplina specifica per i distacchi a catena di lavoratori, fattispecie che si verifica in due ipotesi, in ingresso e in uscita. Si ha

quella in ingresso quando il lavoratore viene inviato in Italia in esecuzione di una prestazione di servizi di somministrazione intercorrente tra un'agenzia con sede in uno altro Stato Ue e l'impresa utilizzatrice con sede fuori dal nostro Paese; questa impresa stipula, poi, un ulteriore e diverso rapporto commerciale (appalto, subappalto, distacco infragruppo) con una impresa avente sede in Italia (impresa destinataria della prestazione lavorativa).

Il distacco a catena in uscita si verifica, invece, quando un lavoratore viene inviato in Italia per poi essere distaccato presso un'altra impresa avente sede in un altro Stato Ue.

Riguardo a entrambe le ipotesi la circolare ricorda che, sulla base della nuova disciplina, il lavoratore è considerato dipendente solo dell'agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro iniziale. Ciò comporta che, nonostante il lavoratore sia interessato da ulteriori invii presso diversi operatori economici aventi sede in

altri Stati membri, il soggetto responsabile del trattamento economico e normativo e degli adempimenti formali va individuato in ogni caso nell'agenzia di somministrazione (datore di lavoro), sulla quale ricadono i relativi obblighi (comunicazione distacco transazionale, nomina referenti in Italia, obbligo di applicazione delle condizioni di lavoro e occupazione più favorevoli). In questo modo, si centralizza sull'agenzia di somministrazione il compito di governare tutto il fenomeno.

L'Ispettorato ricorda, a tale proposito, che la nuova normativa si applica solo alle agenzie di somministrazione stabilite in un Paese Ue, restando escluse tutte le imprese di fornitura di manodopera aventi sede altrove.

**Il datore di lavoro, con relativi obblighi su condizioni e notifiche, è l'agenzia autorizzata**

La circolare ricorda anche gli indicatori che vanno utilizzati per valutare la liceità del distacco transazionale, chiarendo che deve essere accertata l'effettiva presenza sul mercato dell'impresa utilizzatrice (o intermedia), e la genuinità del rapporto commerciale intercorrente tra questa e l'impresa che accoglie il lavoratore, ribadendo che il secondo anello della catena non può consistere in una ulteriore somministrazione di lavoratori. Tale divieto trova ragion d'essere nei principi generali del nostro ordinamento, sulla base dei quali solo l'agenzia può agire come datore di lavoro del soggetto somministrato.

A fronte di tale assetto, l'utilizzatore intermedio non può nuovamente somministrare il lavoratore, nemmeno qualora sia in possesso della necessaria autorizzazione ministeriale; può invece inviarlo presso terzi sulla base di contratti validi, come l'appalto, a condizioni che tali strumenti non siano usati in modo fraudolento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**QUOTIDIANO DEL LAVORO**  
**Prestazioni sociali ai britannici anche dopo la Brexit**  
I britannici che soggiornavano in Italia prima del 31 dicembre 2020

mantengono il diritto di fruire delle prestazioni erogate dall'Inps. **di Alberto Rozza**  
La versione integrale dell'articolo su: **quotidianolavoro.ilsole24ore.com**

## Se l'azienda rinuncia al preavviso non c'è indennità sostitutiva

### Dimissioni

Il lavoratore non ha diritto all'erogazione prevista dal Codice civile

### Angelo Zambelli

L'azienda che abbia esonerato il dirigente dimissionario dal preavviso nulla deve a quest'ultimo a titolo di indennità sostitutiva prevista dall'articolo 2118 del Codice civile, non sussistendo in capo al recedente alcun diritto né interesse giuridicamente qualificato alla prosecuzione del rapporto di lavoro.

È questo, in sintesi, il principio di diritto enunciato dalla Corte di cassazione nell'ordinanza 27934/2021.

Il caso riguardava un dirigente che, rassegnate le dimissioni e esonerato formalmente dal preavviso dovuto all'azienda da parte del datore di lavoro, otteneva un decreto ingiuntivo avente a oggetto il pagamento dell'indennità sostitutiva. La società si opponeva, ma sia il giudice di primo grado che la Corte di appello di Torino ritenevano fondate le pretese del lavoratore, salvo poi venire smentiti in sede di legittimità.

La Suprema corte, infatti, ha ricordato innanzitutto la funzione "economica" del preavviso, volta ad attenuare le conseguenze pregiudizievoli del recesso: nel caso del licenziamento, garantire al lavoratore la continuità della retribuzione per un certo periodo di tempo ai fini della ricerca di una nuova occupazione; nel caso delle dimissioni, accordare al datore di lavoro un lasso di tempo per poter sostituire il lavoratore dimissionario.

Premesso ciò, secondo l'ordinanza, la questione della rinunziabilità del preavviso e delle sue conseguenze giuridiche dipende dalla soluzione che si intende dare all'annosa dia-

triba sulla natura della sua efficacia.

Se al preavviso si volesse riconoscere efficacia "reale", costituendo anche un diritto della parte recedente alla prosecuzione del rapporto di lavoro fino alla scadenza dello stesso, non sarebbe configurabile in capo alla parte receduta una rinunzia idonea a determinare l'immediata cessazione del rapporto di lavoro.

Diversamente, aderendo alla tesi opposta dell'efficacia "obbligatoria", il preavviso costituirebbe un mero obbligo (accessorio e alternativo) dell'esercizio del diritto di recesso: in tal caso la parte recedente sarebbe libera di optare per la prosecuzione del rapporto oppure per la cessazione immediata con conseguente corresponsione dell'indennità sostitutiva; specularmente,

**Il dipendente può scegliere tra indennizzo e periodo lavorato, ma l'azienda può esonerarlo da quest'ultimo**

in capo alla parte receduta si configurerebbe un diritto di credito liberamente rinunciabile.

Ed è proprio alla ricostruzione dell'efficacia obbligatoria del preavviso, ormai consolidata da tempo in giurisprudenza, che l'ordinanza ha inteso dare continuità.

In conclusione, in caso di rinunzia da parte del datore di lavoro al preavviso dovutogli, si determina l'immediata estinzione del rapporto di lavoro e nulla è dovuto al lavoratore dimissionario.

Fattispecie con esiti opposti si potrebbe configurare laddove trovasse applicazione una norma collettiva di miglior favore rispetto alla disciplina legale sopra analizzata: è il caso, ad esempio, del Ccnl commercio che prevede, in caso di dimissioni del lavoratore, comunque la debenza dell'indennità sostitutiva da parte del datore di lavoro, anche in caso di esonero dal relativo preavviso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

INFORMAZIONE PROMOZIONALE

## LATTE E SUOI DERIVATI – Eccellenze casearie italiane

### Con più di 16 miliardi è il primo comparto del food Made in Italy

Noto nel mondo per la qualità e la sicurezza delle sue produzioni, il settore ha reagito all'emergenza pandemica con enorme senso di responsabilità. Grazie all'impegno delle imprese, infatti, anche nei momenti più duri del lockdown gli impianti non si sono fermati neanche un giorno, garantendo la sicurezza dei dipendenti e la raccolta di tutto il latte prodotto dagli allevamenti italiani, trasformato in prodotti che hanno rifornito le dispense e i frigoriferi delle famiglie italiane. Nonostante le restrizioni in molti paesi, e grazie ad un eccezionale impegno organizzativo, l'industria ha anche potuto confermare i volumi di vendita all'estero degli anni precedenti. Il 2021 si è ora aperto con una nuova sfida: quella dei costi di produzione.

Da inizio anno, infatti, i costi di tutti i fattori produttivi sono lievitati in modo anomalo, con tassi di crescita a due o a tre cifre, mettendo a rischio la sopravvivenza di tante aziende.



### CASEARIA MONTI TRENINI, alta tradizione casearia nel rispetto dell'ambiente

Casearia Monti Trentini nasce a fine anni '80 come evoluzione del **Caseificio Finco**, azienda artigianale tutt'ora operativa. Attraverso costanti investimenti l'azienda cresce contando ad oggi più di 100 collaboratori e suddividendosi in diversi reparti: Trasformazione quotidiana di circa 1500 quintali di latte, Stagionatura, Confezionamento. Nonostante la crescita in termini numerici e di fatturato, lavora da sempre nel rispetto della tradizione casearia avvalendosi delle più moderne tecnologie. Alla base della qualità del prodotto c'è una grande attenzione verso la materia prima, il territorio e le sue genti, nonché una forte sensibilità verso l'ambiente



che si concretizza in impianti innovativi che consentono la riduzione delle emissioni di anidride carbonica, il riutilizzo dell'acqua e l'autoproduzione di energia.

[www.montitrentini.com](http://www.montitrentini.com)

### SOLIGO ORO Dalla tradizione la vera qualità

Raccontare la qualità: questo l'obiettivo di **Latteria Soligo** a CASEUS VENETI, evento svoltosi a Piazzola sul Brenta (PD). Un appuntamento per i consumatori che amano la qualità così come fa Soligo, che persegue la mission aziendale di "creare prodotti perfetti".

Una conferma arrivata anche dal Concorso Caseus Veneti che ha assegnato la Medaglia d'Oro a SOLIGO ORO, il primo prodotto nato nel 1883 dalla Latteria appena costituita. Un formaggio unico poiché, grazie alla popolazione microbica selezionata in oltre 100 anni, acquista un sapore dolce che si mantiene intatto anche con stagionature oltre i 12 mesi.

«Un prodotto che rende onore alla nostra tradizione – sottolinea il Presidente **Lorenzo Brugnera** – un'eccellenza casearia che fa comprendere al pubblico come



solo da un latte di alta qualità può nascere un formaggio perfetto».

[www.latteriasoligo.it](http://www.latteriasoligo.it)

### Caseificio ANGELO CROCE: 140 anni e non sentirli

Se la piccola "correzione temporale" è valsa per i grandi eventi sportivi del 2021, può valere anche per la reale età dello storico Caseificio di Casalpusterlengo: sarebbero infatti 141 le vere candeline dell'Azienda a conduzione familiare che dal 1880 porta sulle tavole di tutta Italia e di tutto il mondo una proposta di sapori ormai celebri della produzione casearia italiana. Dalle due proposte di Gorgonzola DOP - il "Panna Verde", amatissimo per la dolcezza e il "Malghese", saporetto di punta piccante - fino a prodotti di eccezionale pregio e intensità come il Taleggio DOP, il Caseificio ha mantenuto testa e cuore saldi nei valori della propria

identità ma non ha mai rifiutato la scoperta e il cambiamento: se la produzione rimane di matrice artigianale, la quarta generazione dei Croce adotta la filosofia innovativa della tracciabilità e dell'innovazione digitale 4.0. Se il punto vendita della Città rimane un pilastro storico, il Caseificio si lancia nell'ambizioso progetto e-Commerce [www.bassadoro.it](http://www.bassadoro.it). Uno dei casi fortunati dove la saggezza di 140 anni va a braccetto con una visione giovane, appassionata, concreta del valore della grande cultura italiana.

[www.caseificioangelocroce.it](http://www.caseificioangelocroce.it)



### CHR HANSEN dal 1874 ricerca nella natura le soluzioni per un futuro più sostenibile

Circa 1 miliardo di persone consuma prodotti alimentari contenenti gli ingredienti **Chr. Hansen**, pioniere e leader nel campo delle bioscienze. Fermentazione e microbiologia sono alla base della sua innovazione di prodotto basata su oltre 40.000 ceppi microbici di "batteri buoni", che consentono ai caseifici di efficientare e ottimizzare il processo, riducendo l'uso di additivi di sintesi. La responsabilità sociale è parte integrante della mission: nel 2019 e 2020 è riconosciuta dalla *Corporate Knights* tra le prime due aziende più sostenibili al mondo e dall'analisi della *Price Waterhouse Coopers (PWC)* l'82% del suo fatturato contribuisce al raggiungimento degli Obiettivi Globali dell'ONU, con un impatto positivo su ambiente, benessere animale e umano. Sviluppa ingredienti innovativi in grado di ridurre il

quantitativo di zuccheri aggiunti in yogurt e latte fermentato (DVS® SWEETY®) e idrolizzare il lattosio nei prodotti caseari (NOLA Fit®), mentre le colture probiotiche BB12®, LGG® e L. Casei 431® hanno il più ampio corredo clinico e scientifico sul mercato. Per favorire produzioni consapevoli e responsabili, contribuendo alla riduzione degli sprechi alimentari sviluppa le colture di bioprotezione Fresh Q® e Biosafe®, che migliorano sicurezza e salubrità dei prodotti caseari contrastando la crescita di microorganismi indesiderati. Tra gli enzimi coagulanti CHY MAX® Supreme consente di sfruttare al meglio il latte, incrementando la resa di lavorazione e la texture del formaggio. Sostenibilità in Chr. Hansen vuol dire anche rispetto per le tradizioni locali: ne sono un esempio i fermenti lattici naturali della gamma Selection™ e il caglio animale NA-



**TUREN®** enzima chiave nel range dei prodotti Chr. Hansen, per garantire ogni giorno ai consumatori di ritrovare nelle eccellenze casearie Italiane il gusto della tradizione.

[www.chr-hansen.com](http://www.chr-hansen.com)

## Formazione ai manager, cresce la produttività

### Indagine Fondirigenti

L'investimento formativo è ancora più produttivo se rivolto alle donne

### Claudio Tucci

La formazione spinge la produttività. Soprattutto se coinvolge le donne manager. Inserire, infatti, in attività formative le dirigenti comporta un incremento della produttività del 9% nella manifattura e dell'8% nei servizi. Non solo. Esiste anche un gap di produttività fra chi rivolge la formazione solo agli uomini e chi invece la fa pure alle donne. Quando vengono coinvolte le manager, l'aumento di produttività ottenuto è risultato più alto in media del 9 per cento. Certo, la strada da fare è ancora molta, sia per far salire il numero di dirigenti donne (secondo Inps nel 2019, ultimo dato disponibile, appena il 19% del totale) sia per coinvolgerle nei processi formativi. Ma negli ultimi 10 anni, dal 2010 al 2020, qualcosa è cambiato: la partecipazione alla formazione del management femminile è passata dal 13 al 21%, con un aumento di quasi il 60% della "sensibilità" delle aziende in questa direzione.

Insomma, «se fare formazione conviene, farla alle donne manager conviene ancora di più», ha sintetizzato Carlo Poledrini, presidente di

Fondirigenti (il più importante fondo interprofessionale per la formazione dei manager, promosso da Confindustria e Federmanager, con 14mila imprese e 80mila dirigenti aderenti), presentando, ieri, in Confindustria a Roma, una indagine condotta su dati reali con l'ateneo di Trento. «I ritardi del nostro Paese sulla managerializzazione al femminile delle imprese sono noti - ha aggiunto il neo Dg di Fondirigenti, Massimo Sabatini -. Ma negli ultimi anni si evidenzia una positiva inversione di tendenza».

A inserire più dirigenti donne nei processi formativi sono le imprese della scienza e della tecnologia: il 49% di esse ha almeno una donna in formazione. Al livello territoriale è la Lombardia la regione che assorbe più manager in formazione (44% sul totale di ambo i sessi). Chi fa i corsi ha meno di 50 anni, le piccole imprese sono ancora indietro.

«L'indagine Fondirigenti è emblematica delle grandi opportunità che derivano da una migliore inclusione delle donne nel tessuto produttivo, a tutti i livelli - ha chiosato la Dg di Confindustria, Francesca Mariotti -. Vanno aumentate le chance per la componente femminile di apprezzare la formazione tecnica, più contigua all'industria, superando pregiudizi e retaggi culturali. Sono poche le donne che optano per una formazione professionalizzante o in materie STEM, ma quelle che superano questa barriera all'ingresso finiscono poi per dare un contributo determinante».

© RIPRODUZIONE RISERVATA