

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA N.7



◆ VOCI DAL FESTIVAL

I NUOVI LAVORI DELLA GIG ECONOMY IN LOMBARDIA: RIDERS & CO. PAG. 24

Dottrina

◆ Note sui recenti orientamenti in tema di collaborazioni etero-organizzate
DI CARMINE SANTORO PAG. 6

◆ Lavoro intermittente: la regolamentazione incompleta e il peso della prassi
DI LUCA VANNONI PAG. 11

◆ L'istituto della prescrizione dopo la legge Fornero

e il Jobs Act: una questione aperta
DI LORENZO FALAPPI PAG. 16

◆ Legittimo il licenziamento del dipendente che non ha svolto la prestazione con la diligenza professionale richiesta
DI GABRIELE FAVA PAG. 19

◆ Concorrenza con

il datore di lavoro? Sì al licenziamento in tronco

DI LAURA ANTONIA DI NUNZIO PAG. 20

◆ Pensione Quota 100: un'occasione mancata?
DI ANTONELLA ROSATI PAG. 22

VOCI DAL FESTIVAL

◆ "Mi hanno preso tutto, ma mi è rimasta la voce" Shirin Ebadi
DI ROBERTA SIMONE PAG. 31

Rubriche

◆ IL PUNTO PAG. 2

◆ HR&ORGANIZZAZIONE
Lean office: circo, pullman e bancomat; ma ci sono anche i libri
DI ANDREA MERATI PAG. 36

◆ LA PAGINA DELLA MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE
Mancato esperimento della mediazione obbligatoria dopo l'opposizione a decreto ingiuntivo
DI D. MORENA MASSAINI PAG. 38

◆ SENZA FILTRO
L'incredibile esperienza pre-morte del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro
DI ALBERTO BORELLA PAG. 40

◆ UNA PROPOSTA AL MESE
Salario minimo legale: proposte de iure condendo
DI ANDREA ASNAGHI PAG. 46

◆ LA POSTA DEI LETTORI PAG. 55

Sentenze

- ◆ La determinazione della retribuzione feriale DI SILVANA PAGELLA PAG. 49
- ◆ Liquidazione di somme Inail agli eredi in caso di infortunio in itinere (e azione di surroga dell'Istituto) DI PATRIZIA MASI PAG. 49
- ◆ È illegittimo il licenziamento del lavoratore prima sospeso dal lavoro, poi reintegrato DI ELENA PELLEGGATTA PAG. 50
- ◆ Licenziamenti plurimi: il mancato avvio, da parte datoriale, di un confronto sindacale è condotta antisindacale DI RICCARDO BELLOCCHIO E ALESSIA ADELARDI PAG. 51
- ◆ Adozione internazionale: decorrenza del congedo parentale rispetto all'inserimento del minore in famiglia DI CLARISSA MURATORI PAG. 52
- ◆ Condotta antisindacale del datore di lavoro per mancata comunicazione alle OO.SS dei nominativi dei dipendenti DI DANIELA STOCHINO PAG. 53
- ◆ La responsabilità datoriale ex art. 2087 c.c. nel caso di mobbing e malattia psichica DI ROBERTA SIMONE PAG. 53
- ◆ Licenziamento discriminatorio di manodopera femminile nell'ambito del licenziamento collettivo DI ANGELA LAVAZZA PAG. 54

Direttore Responsabile
POTITO DI NUNZIO

Redattore Capo
D. MORENA MASSAINI

Redazione
ANDREA ASNAGHI
RICCARDO BELLOCCHIO
STELLA CRIMI
ALESSANDRO PROIA

Segreteria di Redazione
VALENTINA BROGGINI
SARA MANGIAROTTI

Progetto e Realizzazione Grafica
ELENA DIZIONE
ELEONORA IACOBELLI

Sede: Via Aurispa 7, 20121 - Milano.
Tel. 0258308188 www.consulentidellavoro.mi.it
Editore: Consiglio Provinciale dei Consulenti
del Lavoro di Milano. Via Aurispa, 7, 20121
- Milano Tel. 0258308188 - Fax.0258310605
info@consulentidellavoro.mi.it
PEC.ordine.milano@consulentidellavoropec.it
redaz.sintesi@gmail.com
Mensile - Registrazione Tribunale di Milano
n. 19 del 30 gennaio 2015

COMMISSIONE STUDI E RICERCHE DELL'ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MILANO

**Presidente dell'Ordine
e Coordinatore scientifico del CSR**
Potito di Nunzio

Sezione Studi e Ricerche:
Coordinatore Riccardo Bellocchio
Luigi Ambrosio, Riccardo Bellocchio,
Fabio Bonato, Maurizio Borsa,
Barbara Brusasca, Gianfranco Curci,
Andrea Di Nino, Luca Di Sevo,
Alessandro Dicesare, Stefano Guglielmi,
Angela Lavazza, Luciana Mari, Patrizia Masi,
D. Morena Massaini, Massimo Melgrati,
Erika Montelatici, Roberto Montelatici,
Sabrina Pagani, Silvana Pagella,
Fabio Pappalardo, Antonella Rosati

Sezione Semplificazione normativa:
Coordinatore Andrea Asnaghi
Anna Adamo, Andrea Asnaghi,
Marco Barbera, Brunello Barontini,
Gianluca Belloni, Luca Bonati,
Valentina Broggin, Marco Cassini,
Alberta Clerici, Gabriele Corra,
Valentina Curatolo, Dolores D'Addario,
Simone Di Liello, Mariagrazia di Nunzio,
Potito di Nunzio, Chiara Favalaro,
Valentina Fontana, Roberta Garascia,
Alessandro Graziano, Paolo Lavagna,
Stefano Lunghi, Nicola Mancini,
Sara Mangiarotti, Giuseppe Mastalli,
Caterina Matarca, Elena Reja, Paolo Reja,
Emilia Scalise, Daniela Stochino, Moira Tacconi

**Sezione Formazione e aggiornamento
professionale: Coordinatrice Stella Crimi**
Gabriele Badi, Francesca Bravi,
Simone Colombo, Isabella Di Molfetta,
Donatella Gerosa, Luca Paone, Roberto Picci,
Isabella Prati, Alessandro Proia,
Alessandro Ruso, Maria Grazia Silvestri,
Marianna Tissino, Enrico Vannicola.

Con il sostegno di



Unione Provinciale di Milano



{ IL PUNTO

di **POTITO DI NUNZIO**
Presidente del Consiglio
dell'Ordine provinciale
di Milano



Potito di Nunzio e Alessandro
Graziano, Presidente ANCL UP
Milano, con lo staff del CPO
di Milano e dell'Ancl Up Milano.

FESTIVAL DEL LAVORO: un grande successo per tutti!

Lo scorso 22 giugno è calato il sipario sulla decima edizione del Festival del lavoro che si è svolto, anche quest'anno, a Milano nella prestigiosa sede del Mi.Co. Una tre giorni densa di appuntamenti, eventi, tavole rotonde che hanno trovato spazio nelle 12 sale allestite all'interno del Mi.Co. con oltre 300 ospiti in 171 eventi in contemporanea per un totale di ingressi complessivo di 12 mila partecipanti.

Un grazie sentito è doveroso a tutti coloro che hanno contribuito al funzionamento perfetto dell'organizzazione di tutti gli eventi; in particolare, un grazie ai componenti tutti del Centro Studi e Ricerche congiunto CPO Milano e Ancl Up Milano che hanno reso particolarmente preziosi gli 11 eventi organizzati all'interno dell'Aula "Lavoro e territorio". Quest'anno, infatti, i Consigli Provinciali dell'Ordine della Lombardia e l'Ancl Regionale hanno animato tavole rotonde e dibattiti su temi di stretta attualità e di interesse per la nostra categoria di cui si darà ampio riscontro in questo e nei prossimi numeri della Rivista nella rubrica "Voci dal Festival".

Un grazie anche alle collaboratrici del CPO e dell'Ancl Up Milano che hanno accolto i colleghi e le colleghe agli stand allestiti nell'Aula.

Il reportage fotografico del Festival è disponibile sul sito dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano cliccando [qui](#).





1. La platea nell'aula Lavoro e territorio.
2. Attilio Fontana, Presidente di Regione Lombardia.
3. Potito di Nunzio sul palco del Festival con l'assessore Tajani, comune di Milano, e Ignazio Marino, Fondazione Studi Consulenti del Lavoro.

ASSE.CO: UN ALTRO PASSO IN AVANTI PER LA LEGALITÀ IN LOMBARDIA

Il Festival ha rappresentato anche l'occasione per presentare al pubblico il grande traguardo raggiunto con la firma tra CNO e Regione Lombardia del Protocollo d'intesa sull'applicazione dell'Asse.Co. negli appalti pubblici della Lombardia (il testo del Protocollo è pubblicato in questa Rivista). La firma del Protocollo segna un altro passo avanti sulla strada dell'asseverazione della regolarità retributiva e contributiva delle aziende, a tutto vantaggio della legalità del lavoro. Presente al Festival per la firma del Protocollo, insieme alla Presidente Marina Calderone, il Presidente della Regione Lombardia, Attilio Fontana.

Il Protocollo ha validità biennale, rinnovabile, e si prefigge l'obiettivo di fare convergere le forze di Regione Lombardia e del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro verso l'implementazione dello strumento di ASSE.CO. ritenuto strumento rilevante, in quanto libero e volontario per le aziende che vorranno adottarlo. Esso si ispira alle modalità e ai profili di responsabilità fissati dal protocollo d'intesa con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nell'ottica della promozione della legalità del lavoro sui territori regionali. ASSE.CO. può fungere da importante

leva per la germinazione di nuove prassi, per la diffusione della cultura della legalità e della trasparenza dei processi di lavoro e per lo sviluppo della concorrenza virtuosa tra le imprese.

Regione Lombardia e il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro si



impegnano per favorire al massimo il ricorso a questo strumento. E non solo: al fine di valorizzare la certificazione della regolarità retributiva e contributiva delle aziende, Regione Lombardia si impegna a valutare l'introduzione nell'ambito delle procedure di scelta per l'aggiudicazione dei contratti di cui all'art. 1 del D.lgs. n. 50/2016, di un sistema premiante per le aziende che presentino l'asseverazione contributiva.



PROTOCOLLO D'INTESA
per la promozione dell'Asseverazione di Conformità
dei rapporti di lavoro
tra
Regione Lombardia
e
Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

La Regione Lombardia, nella persona del Presidente Attilio Fontana, con sede in Piazza Città di Lombardia n. 1,

E

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, nella persona della Presidente, Marina Calderone, con sede in Roma, Viale del Caravaggio n. 84.

PREMESSO

- che, nell'ambito delle proprie attribuzioni, la Regione Lombardia ha la promozione e tutela della occupazione e della qualità delle condizioni di lavoro;
- che il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro rappresenta la categoria dei consulenti del Lavoro;
- che entrambe le parti hanno interesse a sviluppare l'attività di prevenzione e promozione della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale;
- che, in un contesto socio-economico nel quale la responsabilità sociale dell'impresa è patrimonio della collettività e l'etica del lavoro un canone imprescindibile, la Regione Lombardia e gli altri attori istituzionali sono chiamati ad individuare modalità di presidio della regolarità contributiva, anche individuando metodi sussidiari ed innovativi rispetto all'attività di controllo ed ispezione;
- che detto tema assume rilevanza sociale, per la tutela dei diritti dei lavoratori, ma anche per i connessi risvolti a tutela del gettito in materia previdenziale, assicurativa e fiscale, e riveste altresì un carattere di assoluta preminenza nella salvaguardia della concorrenza e nei rapporti intrattenuti dal datore di lavoro con il sistema, pubblico e privato, nel quale esso opera;

VISTO

- Il protocollo di intesa siglato il 04/03/2016 tra l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ed il Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro per il rilascio di specifica Asseverazione di Conformità dei rapporti di lavoro (di seguito definita ASSE.CO.), al fine di realizzare un sistema volto a garantire una maggiore efficienza del mercato del lavoro attraverso un'azione di contrasto al lavoro sommerso irregolare;

- che in detto protocollo, ASSE.CO. è indicata come strumento di certificazione della regolarità aziendale con riguardo al rispetto della normativa in materia di lavoro minorile e c.d. in nero, orario di lavoro, contratti collettivi, obblighi contributivi e pagamento delle retribuzioni, con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato instaurati dal datore di lavoro;
- Il D.L. 09.02.2012 n. 5, ove, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema produttivo e la competitività delle imprese, si dispone che le Regioni e gli Enti locali, nell'ambito dei propri ordinamenti, conformino le attività di controllo di loro competenza ai principi e criteri direttivi ivi indicati, tra cui è previsto quello della proporzionalità dei controlli al rischio inerente all'attività controllata;

CONSIDERATO

che è intendimento delle parti promuovere nuovi e ulteriori strumenti per rafforzare i processi di legalità nel territorio della Regione, al fine di rilanciare e sviluppare l'economia locale;

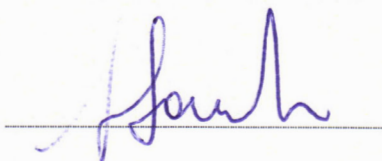
Tutto quanto sopra premesso, visto e considerato si conviene che:

1. Regione Lombardia ed il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, ritengono l'ASSE.CO. rilevante, in quanto strumento libero e volontario per le aziende che vorranno adottarlo, con le modalità e i profili di responsabilità fissati dal protocollo d'intesa con INL, nell'ottica della promozione della legalità del lavoro sul territorio regionale;
2. Le parti concordano in ordine al fatto che la diffusione di ASSE.CO. possa fungere da importante leva per la germinazione di nuove prassi, per la diffusione della cultura della legalità e della trasparenza dei processi di lavoro e per lo sviluppo della concorrenza virtuosa tra le imprese;
3. L'ASSE.CO. deve intendersi quale opportunità integrativa e non sostitutiva degli ordinari strumenti di controllo previsti dalla normativa vigente, che ha come obiettivo quello di sostenere processi di legalità all'interno delle imprese della Regione Lombardia;
4. Regione Lombardia ed il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro si impegnano a promuovere iniziative comuni riguardanti la divulgazione dello strumento ASSE.CO. Le parti si impegnano inoltre a promuovere iniziative comuni volte alla divulgazione e promozione delle tematiche relative alle normative afferenti alla gestione dei rapporti di lavoro, al fine di promuovere la crescita professionale ed in generale quella del sistema imprenditoriale della Regione Lombardia;
5. Al fine di valorizzare la certificazione della regolarità retributiva e contributiva delle aziende, Regione Lombardia si impegna a valutare l'introduzione nell'ambito delle procedure di scelta per l'aggiudicazione dei contratti di cui all'art.1 Dlgs 50/2016, di un sistema premiante per le aziende che presentino l'asseverazione contributiva oggetto del presente accordo;
6. Il presente accordo ha durata biennale e può essere rinnovato mediante intesa delle parti previa verifica dei risultati conseguiti.

Milano, 20 giugno 2019

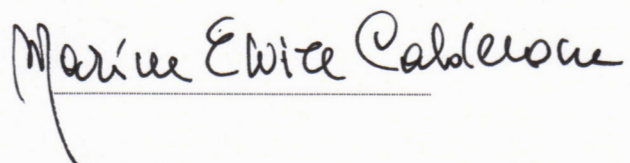
Per Regione Lombardia

Il Presidente Attilio Fontana



**Per il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei
Consulenti del Lavoro**

Il Presidente Marina Elvira Calderone



Note sui recenti orientamenti in tema di COLLABORAZIONI ETERO-ORGANIZZATE

Il dibattito sulla natura delle collaborazioni etero-organizzate, a distanza di quattro anni dalla loro introduzione normativa, non si è ancora sopito. Resta tuttora dubbio se esse diano luogo a rapporti di lavoro autonomo o subordinato, come resta incerta la collocazione giuridica della disposizione che le prevede, l'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015. Le recenti sentenze di merito, piuttosto che chiarire, hanno reso ancora più confuso il contesto ermeneutico. Senza alcuna pretesa di esaustività, si tenterà in questa sede di sintetizzare le varie posizioni e di trarre qualche conclusione.

LA DISPOSIZIONE DI RIFERIMENTO E I DUBBI INTERPRETATIVI

È necessario partire dalla disposizione che ha introdotto la figura in esame nell'ordinamento, l'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015, il c.d. riordino dei contratti di lavoro operato nell'ambito della riforma passata sotto il nome di *Jobs Act*. Stabilisce la disposizione menzionata, al comma 1: «A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro».

Il comma 2 prevede varie eccezioni all'applicazione di tale regime:

«a) collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni

sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

b) collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

c) attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

d) collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni, come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

d-bis) collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367».

Sin dall'entrata in vigore della riforma l'art. 2 menzionato ha suscitato un vivace dibattito su vari profili². In questa sede si intende focalizzare l'attenzione su due di essi, particolarmente rilevanti sia sul piano dogmatico sia su quello pratico: la natura giuridica delle collaborazioni in discorso e l'ambito di applicabilità della disposizione.

Sul piano della natura giuridica gli autori hanno formato due orientamenti. Secondo ►

1. Il presente contributo è frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegna l'Amministrazione di appartenenza.
2. Sul dibattito si vedano, tra gli altri, A. Perulli, *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia*, in LD, n.

2/15, pag. 271 ss.; G. Santoro-Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in F. Carinci (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipo-*

logie contrattuali e lo jus variandi. Adapt Labour Studies e-Book series n.48; M. Tiraboschi, *Il lavoro etero-organizzato*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il jobs act*, Milano, 2016, pag. 261 ss..

NOTE SUI RECENTI ORIENTAMENTI IN TEMA DI COLLABORAZIONI ETERO-ORGANIZZATE

il primo, la disposizione citata avrebbe previsto una fattispecie di lavoro autonomo; tale indirizzo si fonda sul dato letterale, atteso che la legge adotta il termine “collaborazione”, su quello logico, poiché manca l’eterodirezione e su quello sistematico in relazione al principio d’indisponibilità del tipo contrattuale³.

Secondo l’altro indirizzo, invece, si avrebbe una previsione di lavoro subordinato, complementare o riprodotto – a seconda degli orientamenti – del disposto dell’art. 2094 c.c.. Secondo una variante di questo filone dottrinale, si avrebbe una presunzione di subordinazione al ricorrere delle condizioni di legge. L’altro dubbio riguarda l’ambito di applicabilità dello statuto garantista della subordinazione, cioè a dire se esso debba estendersi integralmente, o meno, ai collaboratori in questione. L’opinione negativa è sostenuta da coloro che ritengono autonome le collaborazioni in argomento, mentre ovviamente i sostenitori della tesi della subordinazione escludono la sussistenza della questione.

L’ORIENTAMENTO DEL MINISTERO DEL LAVORO

Ad alcune di tali incertezze ha risposto il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 3/2016⁴. Il Ministero ha osservato che si ha l’applicazione *de jure* della disciplina del rapporto di lavoro subordinato nelle ipotesi in cui le collaborazioni diano luogo a prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, secondo le coordinate del fenomeno comunemente definito “etero-organizzazione”.

Secondo la circolare, ogniqualvolta il collaboratore sia inserito all’interno di un’organizzazione datoriale, con conseguente obbligo di osservare determinati orari di lavoro e di svolgimento della propria attività presso luoghi di lavoro individuati dallo

stesso committente, si considerano avverate le condizioni di cui all’art. 2, co. 1, sempre che le prestazioni risultino continuative ed esclusivamente personali.

Il Ministero intende per “prestazioni di lavoro esclusivamente personali” le attività svolte personalmente dal titolare del rapporto, senza l’ausilio di altri soggetti; mentre la continuità comporta il ripetersi delle prestazioni in un determinato arco temporale al fine di conseguire una reale utilità.

Il Dicastero precisa che le condizioni richieste dall’art. 2, co. 1, devono ricorrere congiuntamente, affinché si possa applicare il regime della subordinazione. Ciò significa che l’insussistenza, in concreto, anche di una sola di esse impedisce l’effetto estensivo della disciplina del lavoro subordinato e le collaborazioni restano nell’alveo del lavoro autonomo, in particolare delle collaborazioni coordinate e continuative *ex art.* 409 c.p.c., come modificato dalla Legge 22 maggio 2017 n. 81 (c.d. *Jobs Act* degli autonomi - Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato). Com’è noto, l’art. 15 ha aggiunto un periodo all’art. 409, co. 1, n. 3) c.p.c., precisando il requisito del “coordinamento” nell’ambito delle collaborazioni genuine, quindi non riconducibili alla disciplina del lavoro subordinato: «*La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l’attività lavorativa*».

Pertanto il personale ispettivo, ai fini dell’applicazione della disciplina della subordinazione, è onerato dell’accertamento di ciascuno degli elementi richiesti dall’art. 2 cit., nessuno escluso.

Secondo l’impostazione ministeriale, la leg- ➤

3. Corte Cost., Sentenze n. 121/1993 e n. 115/1994.
4. Sia consentito il rinvio, anche per i riferimenti bibliografici, a C. Santoro, *L’orientamento del Ministero sulle collaborazioni e sulla stabilizzazione*, ne Il giurista del lavoro n.2/2016, pag. 32 ss., nonché

a C. Santoro, *Collaborazioni etero-organizzate e “riqualificazione ispettiva” nell’interpretazione del Ministero del lavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2/2016, pag. 596 ss., dei quali il presente contributo riprende parzialmente l’impostazione.

NOTE SUI RECENTI ORIENTAMENTI IN TEMA DI COLLABORAZIONI ETERO-ORGANIZZATE

ge ha semplificato l'attività del personale ispettivo che, rispetto alle fattispecie indicate dall'art. 2, co. 1, in esame, potrà limitarsi ad accertare la sussistenza di un'etero-organizzazione in luogo della più problematica etero-direzione.

Da questo punto di vista, la figura dell'etero-organizzazione rappresenta una chiara agevolazione per l'organo di vigilanza, giacché essa è suscettibile di individuazione anche in costanza di accesso ispettivo. Si consideri, in tal senso, che l'art. 2 cit. menziona esplicitamente i tempi e il luogo di lavoro quali criteri di identificazione dell'etero-organizzazione. Il profilo di assoluta rilevanza per l'azione ispettiva riguarda la possibilità che i suddetti elementi dell'etero-organizzazione, al contrario di quelli relativi all'etero-direzione, siano anche direttamente documentabili nel verbale di primo accesso (art. 13, D.lgs. n. 124/04). Si deve far riferimento alla lett. a), art. 13, D.lgs. n. 124, la quale, stabilendo che il verbale deve identificare i lavoratori trovati intenti al lavoro e descrivere le modalità del loro impiego, si armonizza con i requisiti indicati nell'art. 2. In particolare, l'attività ispettiva di descrizione delle modalità di impiego dei prestatori all'interno dei locali aziendali ben si inserisce nella dimensione organizzativa delle attività lavorative, intesa come coordinamento spazio-temporale delle stesse. Ne consegue che - considerata l'efficacia probatoria privilegiata della documentazione accertativa *ex art. 2700 c.c.* - il verbale di accesso riportante una compiuta ed esaustiva descrizione di quanto richiesto dalla menzionata lett. a) assicura all'amministrazione in giudizio un solido apparato probatorio sulla ricorrenza in concreto delle condizioni normative di cui all'art. 2 cit..

Inoltre, il Ministero afferma esplicitamente che il Legislatore abbia inteso far derivare dall'applicazione dell'art. 2 cit. le medesime conseguenze legate ad una riqualificazione del rapporto. Ciò significa che dovranno essere adottate le sanzioni in materia di co-

municazioni di assunzione e dichiarazione di assunzione, i cui obblighi, precisa ancora la circolare, attengono anch'essi alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

In relazione al regime di eccezioni previsto nel secondo comma dell'art. 2, il Ministero evidenzia che anche rispetto alle collaborazioni ivi indicate rimane astrattamente ipotizzabile la qualificazione del rapporto in termini di subordinazione. Tuttavia, puntualizza ancora il Dicastero, non sarà sufficiente verificare la sussistenza di un'etero-organizzazione del lavoro, ma quella di una vera e propria etero-direzione ai sensi dell'art. 2094 c.c., in virtù di quanto espressamente previsto dalla giurisprudenza costituzionale in ordine alla "indisponibilità della tipologia contrattuale" (sentenze n. 121/93 e n. 115/94) e in ragione del fatto che le stesse costituiscono delle eccezioni all'applicazione del solo regime di cui al co. 1, art. 2, e non all'intera disciplina della subordinazione. In altre parole, da questa impostazione emerge che è sempre possibile il ricorso all'ipotesi ordinaria dell'art. 2094 c.c., atteso che l'art. 2 semplifica sul piano accertativo-probatorio ma non abolisce la fattispecie cardine della subordinazione.

L'art. 2094 cit. assume, in quest'ordine di idee, la funzione di norma finale di salvaguardia, che evita il rischio d'incostituzionalità dell'art. 2, co. 2, sotto il profilo dell'indisponibilità del tipo contrattuale cui fa cenno la circolare. Attesa la fondamentale finalità antiabusiva della norma, del resto, le ipotesi eccezionali previste nel co. 2 in argomento indicano attività lavorative tendenzialmente a minor rischio di elusione. In ogni caso, tali rapporti restano soggetti alla verifica ispettiva - e ovviamente giudiziale - della compatibilità effettiva con il lavoro autonomo e del loro possibile inquadramento sotto il regime dell'art. 2094 c.c., sussistendone tutte le condizioni. In particolare, in detti casi diventa imprescindibile il ricorso al criterio dell'eterodirezione, quindi l'accertamento della sussistenza del potere di

NOTE SUI RECENTI ORIENTAMENTI IN TEMA DI COLLABORAZIONI ETERO-ORGANIZZATE

rettivo datoriale. Se ne deve dedurre, sul piano dogmatico, che in siffatte ipotesi l'ordinamento distingue tra eterodirezione ed etero-organizzazione e che non è quindi possibile un'assimilazione dei due concetti.

LA RECENTE GIURISPRUDENZA

La recente giurisprudenza di merito ha cercato una via autonoma. In questo senso, la Corte di Appello di Torino, nella nota pronuncia sul caso *riders* (Sentenza n. 26/2019 del 4 febbraio 2019)⁵, ha affermato che l'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015 ha creato una nuova fattispecie, la quale non si identifica con il lavoro subordinato né con le collaborazioni coordinate e continuative di cui al novellato art. 409 c.p.c., cit.. In particolare, si tratterebbe di una sorta di *tertium genus*, una nuova figura di lavoro autonomo a cui sarebbe applicata d'imperio il regime di tutela della subordinazione. Secondo il Collegio piemontese, non si tratterebbe di collaborazione coordinata perché in tal caso si riscontra l'auto-organizzazione del lavoratore, o comunque un'organizzazione delle prestazioni concordata tra le parti; viceversa, nell'art. 2 si registra una vera e propria etero-organizzazione datoriale, senza il contributo del lavoratore. Inoltre, non potrebbe trattarsi ontologicamente di lavoro subordinato in assenza dell'elemento centrale dell'eterodirezione. Pertanto, vi sarebbe semplicemente un'estensione di tutele a una fattispecie di lavoro autonomo. Peraltro, va osservato che il Collegio ha ritenuto non applicabile la tutela normativa avverso i licenziamenti individuali, sulla base della considerazione secondo cui tale tutela si applicherebbe esclusivamente ai rapporti di lavoro subordinato e non a quelli di lavoro autonomo, quali appunto sarebbero i rapporti *ex art. 2 cit.*

Successive pronunce giurisprudenziali hanno confermato l'assunto (cfr. Tribunale di Roma del 6 maggio 2019⁶).

CONCLUSIONI

Volendo trarre delle sintetiche osservazioni finali dal dibattito sopra riportato nelle sue linee essenziali, si può dire che, tra gli orientamenti illustrati, il più razionale e efficace sul piano applicativo appare quello che sostiene la tesi della subordinazione.

Se, infatti, dal dibattito dottrinale non è tuttora possibile ricavare indirizzi ermeneutici univoci, dalle prime elaborazioni pretorie emergono evidenti e serie contraddizioni logico-sistematiche.

La principale riguarda la natura giuridica. Sebbene anche dagli ultimi indirizzi dottrinali sembri prevalere, la tesi della natura autonoma delle collaborazioni etero-organizzate non pare sostenibile sul piano logico-giuridico.

Invero, ritenere autonomi rapporti per i quali la legge dispone l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato collide, si potrebbe dire letteralmente, con il principio di logica e non contraddizione. Se così fosse, il Legislatore avrebbe abusato del proprio potere, creando un regime privo di qualunque fondamento normativo e sostanzialmente arbitrario. Questa tesi, invero, non riesce a spiegare come potrebbe, né perché dovrebbe, applicarsi lo statuto della subordinazione a rapporti ontologicamente ad esso estranei. In sostanza, la disposizione, se così interpretata, sarebbe incostituzionale per contrasto con l'art. 3 Cost., sotto il profilo della ragionevolezza e non arbitrarietà che riguarda, com'è noto, anche gli atti legislativi. Da questo punto di vista si deve anche osservare che la tesi dell'autonomia confligge con la *ratio* della disposizione. La finalità della legge è, infatti, chiaramente antiabusiva, quella cioè di contrastare il diffuso fenomeno delle false collaborazioni. Se così è, appare un non senso l'applicazione del regime di tutela a collaborazioni che restano autonome per una malintesa garanzia della volontà con- ➤

5. In Diritto e pratica del lavoro, 2019, 14, pag. 867 ss., con nota di C. Majer. Si veda anche S. Canali De Rossi, *Le collaborazioni coordinate e la recente*

sentenza sui riders, in Diritto e pratica del lavoro, 2019, 22, pag. 1373 ss..

6. Citata da M. Donati, *Co.co.org., l'ulteriore assist del Tribunale di Roma*

al terzo genere contrattuale, in Euroconference lavoro, quotidiano di Centro studi di lavoro e previdenza, Edizione di mercoledì 26 giugno 2019.



NOTE SUI RECENTI ORIENTAMENTI IN TEMA DI COLLABORAZIONI ETERO-ORGANIZZATE

trattuale; viceversa, per quanto il Legislatore non lo abbia espressamente affermato, è perfettamente logico ritenere che al ricorrere delle condizioni normative il rapporto sia subordinato per come esso si manifesta in concreto. Del resto, la legge ha ripreso il diffuso orientamento pretorio secondo cui l'etero-organizzazione rappresenta una forma di manifestazione dell'etero-direzione⁷. Sicché si può dire che i rapporti in questione sono subordinati in quanto etero-organizzati. In definitiva, la legge non ha creato una nuova fattispecie, né ha ampliato quella della subordinazione. Invece, come ha correttamente sostenuto il Ministero del Lavoro, la disposizione discussa ha operato esclusivamente sul piano accertativo-probatorio, semplificando l'attività giudiziale e

ispettiva nella misura in cui, ai fini della prova del rapporto di lavoro subordinato, non vincola all'accertamento dell'eterodirezione, ma autorizza l'interprete ad arrestarsi all'accertamento dell'etero-organizzazione.

Sul piano pratico sono da evidenziare talune conseguenze dell'assunto. In primo luogo esso consente di risolvere in radice il problema dell'ambito di applicabilità della disposizione, evidentemente riguardante l'intero statuto protettivo, ivi compresa la disciplina previdenziale. Inoltre, i lavoratori etero-organizzati saranno compresi nel computo dei lavoratori in forza in tutte le ipotesi in cui sia richiesto dalla legge, ad es. in tema di assunzione di apprendisti (cfr. art. 42, co. 7, del D.lgs. n. 81/2015).

7. Sul punto sia consentito il rinvio a C. Santoro, *Eterorganizzazione e attività lavorative tipologicamente subordinate*, ne Il lavoro nella giurisprudenza 8-9/2015 e alla giurisprudenza ivi richiamata.

Lavoro intermittente: LA REGOLAMENTAZIONE INCOMPLETA E IL PESO DELLA PRASSI

Nonostante sia presente nel nostro ordinamento dal 2003, il contratto intermittente, oltre a un sostanziale ostracismo da parte della contrattazione collettiva, accompagnato da una regolamentazione sostitutiva che rimanda all'immortale Regio Decreto del 1923, trova appigli nel ritagliarsi margini di utilizzo quasi esclusivamente nella prassi e nei tanti interpelli presentati al Ministero del Lavoro.

INTRODUZIONE

Nonostante sia presente nel nostro ordinamento dal 2003, la regolamentazione di dettaglio del contratto intermittente appare disomogenea e frutto più di un sostanziale e complessivo disinteresse delle parti sociali e del Legislatore.

Come è noto, la stipulazione di un contratto di lavoro intermittente, a differenza delle altre tipologie di lavoro subordinato, non pone in essere, in via diretta, un sinallagma prestazione di lavoro – retribuzione: il lavoratore si rende disponibile allo svolgimento di prestazioni di lavoro che si materializzeranno solo nel caso in cui il datore di lavoro proceda con la “chiamata” del lavoratore.

Sono essenzialmente 3 le ipotesi in cui è possibile ricorrere al lavoro intermittente:

- 1) Nei casi previsti, sia per specifiche esigenze che per periodi predeterminati, dalla contrattazione collettiva, di qualunque livello, purché abbia i crismi di rappresentatività previsti dall'art. 51 del D.lgs. n. 81/2015;
- 2) In assenza di contrattazione collettiva, i casi di utilizzo sono individuati con decreto dal Ministero del Lavoro;
- 3) In ogni caso, il lavoro intermittente può essere utilizzato con soggetti con meno di 24 anni, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.

È bene ribadire che il requisito anagrafico rimane autonomo e alternativo rispetto alle ipotesi oggettive sopra richiamate, legate ai pochi interventi effettuati dalla contrattazione collettiva e al R.D. n. 2657/1923¹. L'utilizzo del verbo “può” sta a significare una possibilità, che non può che essere aggiuntiva rispetto alle condizioni oggettive, da contratto collettivo o da R.D.

Sui primi due punti si concentrano le novità normative introdotte dal D.lgs. n. 81/2015, relativamente alle fonti che possono legittimare tale contratto: rispetto al D.lgs. n. 276/2003 – ora abrogato nella parte che disciplina il lavoro intermittente –, innanzitutto, l'intervento da parte della contrattazione collettiva non è più limitato al livello nazionale, ma anche alla contrattazione aziendale² e territoriale, purché stipulata da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e ai contratti aziendali sottoscritti dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

In secondo luogo, le ipotesi sostitutive alla contrattazione collettiva devono essere individuate da un nuovo decreto da parte del Ministero del Lavoro.

Riguardo al dubbio sorto, nell'attesa dell'emanazione di tale decreto, sulla vigenza del D.M. 23 ottobre 2004, non ri- ➤

1. Sul punto si veda *Lavoro intermittente: alcuni dubbi interpretativi sulle ipotesi di utilizzo della tipologia contrattuale*, G. Pigliarini, Bollettino ADAPT 17 luglio 2018.

2. Sul punto si veda *Il lavoro intermittente e la forza della contrattazione aziendale*, G. Ceneri e P. Rausei, Bollettino ADAPT 22 gennaio 2018.

LAVORO INTERMITTENTE: LA REGOLAMENTAZIONE INCOMPLETA E IL PESO DELLA PRASSI

chiamato in via transitoria, che costituiva la norma di sponda che rimandava al R.D. n. 2657/1923, è intervenuto il Ministero del Lavoro che, con interpello datato 21 marzo 2016, n. 10, ha chiarito che *“il DM del 2004 è da considerarsi ancora vigente ... in forza della disposizione di cui all'art. 55, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 e, di conseguenza, è evidentemente possibile rifarsi alle ipotesi indicate dal R.D. n. 2657 del 1923 al fine di attivare prestazioni di lavoro intermittente”*.

Il citato comma 3 dell'art. 55 prevede infatti che *“sino all'emanazione dei decreti richiamati dal presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti”*.

Del “nuovo” decreto, come di tante altre disposizioni (vedi lavoro stagionale), non sembra esserci traccia: se, da una parte, il R.D. n. 2657 del 1923 ancora porta in dote alcune casistiche di sicura attualità, soprattutto nel settore del terziario, l'anzianità della norma richiede continui interventi per definirne l'applicazione. Il compito non sempre è agevole, tenuto conto che il Regio Decreto, richiamato dalla notte dei tempi da un D.M. del 2004, individua attività di lavoro discontinuo, cioè che alternano fasi di lavoro a fasi di attesa, che è cosa ben diversa dalle esigenze di concentrare in momenti circoscritti e incerti nel loro verificarsi prestazioni intermittenti.

Questa duplice imprecisione nella regolamentazione ha portato il Ministero del Lavoro, con il primo provvedimento di prassi sul lavoro intermittente, la circolare 4 del 2005, ad affermare che *“in aderenza alla lettera del D.M. 23 ottobre 2004 che rinvia alle «tipologie di attività» di cui alla tabella allegata al Regio Decreto n. 2657 del 1923, le attività ivi indicate devono essere considerate come parametro di riferimento oggettivo per sopperire alla mancata individuazione da parte della contrattazione collettiva alla quale il decreto ha rinviato per l'individuazione delle esigenze a carattere discontinuo ed intermittente specifiche per ogni settore. Pertanto i requisiti dimensionali e le altre limitazioni*

alle quali il regio decreto fa riferimento (es. autorizzazione dell'ispettore del lavoro) non operano ai fini della individuazione della tipologia di attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro intermittente”.

L'INTERPELLO 1/2018 DEL MINISTERO DEL LAVORO

Particolarmente sintomatico è l'interpello n.1 del 30 gennaio 2018³: il caso sottoposto al Ministero del lavoro dal Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro riguardava le attività di ristorazione senza somministrazione non operanti nel settore dei pubblici esercizi, bensì in quello delle imprese alimentari artigiane, quali pizzerie al taglio, rosticcerie etc., in particolare se potessero rientrare tra le attività indicate al punto n. 5 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923: *“camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze letto, carrozze ristoranti e piroscafi, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.”*

Secondo il Ministero, vi sono 2 condizioni nel citato punto 5: una di tipo soggettivo e una di tipo oggettivo. In tal senso è necessario che i lavoratori siano impiegati come camerieri o personale di servizio e di cucina e che l'attività sia resa nelle strutture espressamente richiamate.

Pertanto, con un'interpretazione rigida, si legge nell'interpello che *“il tenore letterale ... non consente di estendere la nozione di esercizi pubblici in genere anche alle imprese artigiane alimentari non operanti nel settore dei pubblici esercizi”*.

L'interpello prosegue richiamando l'esclusione dal limite delle 400 giornate per i pubblici esercizi, insieme ai settori del turismo e dello spettacolo, e i relativi provvedimenti di prassi: nell'interpello n. 26/2014 era stato chiarito che tale deroga è rivolta sia ai datori di lavoro iscritti alla CCIAA con il codice ►

3. Per maggiori approfondimenti si veda *Ultime interpretazioni di giurisprudenza e prassi per il lavoro intermittente*, L. Vannoni, Il giurista del lavoro n. 2/2018, Euroconference.



LAVORO INTERMITTENTE: LA REGOLAMENTAZIONE INCOMPLETA E IL PESO DELLA PRASSI

attività Ateco 2007 – corrispondente ai citati settori produttivi – sia ai datori di lavoro che, pur non rientrando nel Codice Ateco dei settori in questione, svolgano attività proprie del turismo, pubblici esercizi e spettacolo applicando i relativi contratti collettivi.

Pertanto, smentendo l'assunto inizialmente affermato nell'interpello, si legge nelle conclusioni che "le imprese alimentari artigiane possono stipulare contratti di lavoro intermittente ai sensi del punto 5 della tabella allegata al Regio Decreto n. 2657/1923 solo se operano nel settore dei "pubblici esercizi in genere", tenuto anche conto dei criteri di individuazione già richiamati nel citato interpello n. 26 del 2014". Fra l'altro, l'interpello n. 26/2014 a sua volta richiamava a supporto i criteri forniti dallo stesso Ministero in relazione alle comunicazioni "semplificate" di instaurazione dei rapporti di lavoro diramati con note n. 2369 del 16 febbraio 2012 e n. 4269 del 26 marzo 2012. È forse rimasta poco articolata nel testo dell'interpello la specificazione delle conseguenze, cioè che è sufficiente, in assenza di classificazione Ateco, svolgere attività del turismo o pubblici esercizi e applicare i relativi contratti, in caso contrario non si capirebbe il richiamo fatto all'interpello del 2014. Ad ogni modo, stante l'anzianità del R.D., sarebbe sicuramente auspicabile una lettura delle attività che possano essere oggetto di lavoro intermittente slegata dal contesto in cui esse siano svolte, come già avvenuto in passato, se non impatta sulle mansioni: non si vede perché medesime mansioni possano essere oggetto di lavoro intermittente solo in base all'attività svolta dell'effettivo datore di lavoro.

ALTRI PRECEDENTI DI PRASSI PER LE CONDIZIONI DI UTILIZZO

Con l'interpello 24 marzo 2015, n. 6, il Ministero del Lavoro ha ritenuto che un'impresa appaltatrice, incaricata di servizi di soccorso e recupero nel settore degli ambienti sospetti o confinati (D.P.R. n. 177/2011), possa assumere operatori specializzati con

contratto intermittente mediante il rinvio alla figure dei "sorveglianti che non partecipano materialmente al lavoro", fermo restando la necessità che i lavoratori impiegati in tale settore siano in possesso dei requisiti previsti dal D.P.R. n. 177/2011 (e ovviamente si deve trattare di personale che svolge la funzione di sorvegliante che non partecipa materialmente al lavoro).

Nel corso del 2017, con l'interpello n. 1, il Ministero del Lavoro ha ritenuto che, in assenza di specifiche previsioni contemplate dalla contrattazione collettiva di riferimento, per i lavori di manutenzione stradale straordinaria "si possa far riferimento alle attività indicate al n. 32 della medesima tabella, che non riporta alcuna distinzione in ordine alle tipologie di manutenzione stradale (ordinaria/straordinaria), a condizione che le relative figure professionali siano effettivamente adibite per lo svolgimento di lavori di manutenzione stradale, siano essi ordinari o straordinari".

Con l'interpello n. 17 del 26 giugno 2014, si era a sua volta chiarita la legittimità per un'impresa appaltatrice del ricorso alla tipologia contrattuale del lavoro intermittente con riferimento all'attività espletata da "personale di servizio e di cucina negli alberghi" (n. 5 tabella R.D. n. 2657/1923) per l'esecuzione di un servizio di pulizia all'interno di una struttura alberghiera – impresa committente: il Ministero fonda il proprio ragionamento sulla considerazione che il D.M. del 2004 "afferisce esclusivamente alla tipologia di attività effettivamente svolta dal prestatore", in questo caso non tenendo in considerazione la circostanza che l'attività in questione non era effettuata direttamente dall'impresa.

Ad ogni modo, si sottolinea come la prassi ministeriale, pur avendo un importante ruolo interpretativo che vincola, soprattutto per quanto riguarda gli interpelli, il personale ispettivo, non ha forza di legge e non riveste la funzione di fonte di legge primaria nella regolamentazione dei rapporti, con la conseguenza che in caso di contenzioso giudiziale potrebbe benissimo essere trascurato ➤

LAVORO INTERMITTENTE: LA REGOLAMENTAZIONE INCOMPLETA E IL PESO DELLA PRASSI

rata dall'organo giudicante. Al momento non risultano essere state affrontate dalla giurisprudenza questioni afferenti le c.d. causali oggettive: nelle sentenze della Corte di Cassazione, il lavoro intermittente è stato oggetto di recente interpretazione solo per quanto riguarda le condizioni di legittimità soggettive, riferite ai limiti di età, aspetto che apparentemente non avrebbe dovuto creare alcun dubbio.

I LIMITI E GLI ADEMPIMENTI NELL'UTILIZZO DEL CONTRATTO INTERMITTENTE

Oltre alle limitazioni legate alle ragioni oggettive e soggettive di utilizzo, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente, a seguito dell'intervento operato con il D.L. n. 76/2013 (Decreto Lavoro) e mantenuto nel corpo del D.lgs. n. 81/2015, non può essere svolto, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

Inoltre, per evitare che il lavoro intermittente potesse essere uno strumento per occultare forme di lavoro nero, prima dell'inizio della prestazione (o di un ciclo integrato non superiore a 30 giorni), deve essere effettuata apposita comunicazione all'Inl.

Come ulteriori divieti al ricorso del lavoro intermittente, tipici nei rapporti flessibili, all'art. 14 del D.lgs. n. 81/2015 si richiama la sostituzione di lavoratori in sciopero, presso unità produttive dove si è proceduto con licenziamenti collettivi nei 6 mesi precedenti di lavoratori adibiti alle stesse mansioni o in Cig, l'omessa valutazione dei rischi.

Nello stesso tempo, il contratto di lavoro intermittente, pur caratterizzandosi da una forte dose di flessibilità in quanto la prestazione è legata soltanto alle effettive chiamate del datore di lavoro, rimane una tipologia di lavoro subordinato e, pertanto, rimane

soggetta alle disposizioni generali che non siano espressamente derogate.

L'applicazione e l'interpretazione della normativa del lavoro subordinato al contratto intermittente, tuttavia, spesso si scontra con la forte atipicità e specificità di tale contratto, soprattutto per aspetti legati all'essenza della propria atipicità, cioè l'orario di lavoro.

Con la risposta n. 6, datata 24 ottobre 2018, il Ministero del Lavoro⁴ ha affrontato tale problematica rispondendo all'interpello presentato dall'Associazione nazionale delle imprese di sorveglianza antincendio (Anisa) *"in ordine alla possibilità di non applicare al lavoratore intermittente la disciplina contenuta nel decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 in materia di orario di lavoro nel caso venga effettuato lavoro straordinario eccedente le 40 ore settimanali"*.

In particolare, veniva chiesto se in tale ipotesi fosse possibile erogare unicamente il controvalore per la prestazione svolta come se si fosse in regime di orario ordinario di lavoro e non anche la maggiorazione per lavoro straordinario prevista dalla contrattazione collettiva.

La disciplina dell'orario di lavoro, sottolinea il Ministero, trova applicazione per tutte le forme di lavoro subordinato, salvo le esclusioni espressamente contemplate agli artt. 2 e 16 del D.lgs. n. 66/2003, dimenticandosi di un aspetto di certo non secondario: l'art. 16 del D.lgs. n. 66/2003, comma 1, lett. d, esclude dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario di lavoro (art. 3) le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con Regio Decreto 6.12.1923, n. 2657. L'ormai quasi immortale Regio Decreto, richiamato dalla notte dai tempi dal D.M. 23.10.2004, nacque infatti per individuare attività di lavoro discontinuo, cioè che alternano fasi di lavoro a fasi di at-

4. Per maggiori approfondimenti si veda *Prestazioni di lavoro straordinario anche nel lavoro intermittente*, L. Vannoni, La circolare di lavoro e previdenza, n. 48-49, 13 dicembre 2018, Euroconference.

LAVORO INTERMITTENTE: LA REGOLAMENTAZIONE INCOMPLETA E IL PESO DELLA PRASSI

tesa (cosa ben diversa dalle esigenze di concentrare in momenti circoscritti e incerti nel loro verificarsi prestazioni intermitten- ti), proprio per escluderle dai limiti, al tempo vigenti, giornalieri e settimanali in materia di orario di lavoro.

L'esclusione dall'applicazione della norma sull'orario normale di lavoro per tali attività determina, conseguentemente, l'impossibilità di individuare ore di straordinario "legali": se non vi è un limite per l'orario di lavoro normale, non è nemmeno possibile aversi ore di lavoro straordinarie.

Ad ogni modo, è bene evidenziare che, fatte salve le previsioni della contrattazione collettiva (che tendono a fissare una durata normale dell'orario di lavoro anche per i lavori discontinui o di attesa), le attività previste dal R.D. n. 2657/1923 sono tendenzialmente immuni da problematiche afferenti il lavoro straordinario.

Riguardo alla disciplina del lavoro intermittente, il D.lgs. n. 81/2015 (confermando quanto precedentemente previsto dal D.lgs. n. 276/2003) prevede, all'art. 17, in virtù del tipico principio di non discriminazione spesso richiamato a livello normativo

nell'ambito dei contratti flessibili, che *"il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente, è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale"*.

Già tale disposizione è sufficiente per considerare le prestazioni di lavoro intermittente al pari di quelle svolte con altre tipologie contrattuali al fine del riconoscimento (e dell'eventuale trattamento normativo) delle maggiorazioni previste per il lavoro straordinario. Ovviamente, nel caso in cui non sia applicabile al "lavoratore di pari livello" la normativa sul lavoro straordinario, lo stesso regime si trasmette anche al lavoratore intermittente, fermo restando l'obbligo di retribuire le ore aggiuntive.

L'istituto della prescrizione dopo la legge Fornero e il Jobs Act: UNA QUESTIONE APERTA

La prescrizione è istituto giuridico che riguarda gli effetti del trascorrere del tempo su un determinato diritto e rappresenta l'arco temporale entro il quale un soggetto può farlo valere prima che si estingua. Il codice civile distingue tra prescrizione estintiva e presuntiva.

La prima determina l'estinzione del diritto in caso di mancato esercizio da parte del titolare, e può avere durata quinquennale (prescrizione breve *ex art.* 2948 c.c.) o decennale (prescrizione ordinaria *ex art.* 2946 c.c.).

Ai sensi dell'art. 2948 n. 4 c.c., infatti, *"tutto ciò che deve pagarsi periodicamente ad anno o in termini più brevi"* è soggetto a prescrizione estintiva quinquennale che, pertanto, assume rilievo nell'ambito delle retribuzioni periodiche.

Sotto questa disposizione rientrano sia le retribuzioni a cadenza mensile, quindicinale e settimanale, sia quelle annuali (ad esempio le mensilità aggiuntive, le gratifiche e i premi di produzione o di rendimento), sia le indennità spettanti per la cessazione del rapporto di lavoro, quali TFR e indennità sostitutiva del preavviso.

Di converso la prescrizione decennale è residuale e si applica nel caso di inadempimenti diversi dal mancato pagamento delle retribuzioni, nelle ipotesi di erogazioni non aventi carattere periodico (ad esempio il premio di fedeltà, l'indennità di trasferimento, le somme attribuite con transazione novativa, il diritto alla qualifica, l'indennità sostitutiva per ferie e permessi non goduti) e in materia di risarcimento dei danni per omesso versamento dei contributi previdenziali.

Di natura diversa è la prescrizione presuntiva, che trova fondamento nel fatto che per taluni rapporti della vita quotidiana il pagamento avviene con una certa immediatezza, sicché il decorso di un breve periodo

di tempo – sei mesi, un anno o tre anni – fa presupporre l'estinzione del debito.

Le retribuzioni del lavoratore, pertanto, sono sottoposte a prescrizione presuntiva annuale se hanno periodicità non superiore al mese (art. 2955, n. 2 c.c.), oppure triennale (art. 2956, n. 1, c.c.) se hanno periodicità superiore (sono comprese le mensilità aggiuntive, *cf.* Cass. Civ. sez. Lav., 18 febbraio 2019, n. 4687). Detta prescrizione opera per i crediti retributivi (artt. 2955 e 2956 c.c.) e consiste in una presunzione di adempimento che determina l'estinzione del credito - salva la prova contraria del pagamento - superabile solo con la confessione giudiziale del debitore *ex art.* 2959 c.c., o con il deferimento al medesimo del giuramento *ex art.* 2960 c.c. In altre parole la prescrizione presuntiva inverte l'onere della prova dell'avvenuto pagamento: l'inerzia del creditore/lavoratore per un determinato periodo di tempo fa sorgere la presunzione della soddisfazione del credito. Detto che la prescrizione si interrompe con ogni atto (giudiziale o stragiudiziale) che valga a costituire in mora il debitore, la questione più delicata rimane, senza dubbio, l'individuazione del momento in cui la prescrizione inizia a decorrere, in quanto delinearne il raggio d'azione significa identificare il rischio collegato alla richiesta avanzata dal creditore. Di norma il periodo prescrizionale inizia nel momento della maturazione del diritto e, pertanto, se anche per i crediti di lavoro fosse così la relativa prescrizione comincerebbe a decorrere in costanza di rapporto, mano a mano che si perfezionano i singoli diritti.

In realtà la giurisprudenza ha sviluppato un sistema che si discosta sensibilmente dal principio sopra richiamato, applicabile alle generalità dei casi.

Innanzitutto rappresenta un punto imprescindibile la sentenza della Corte Costitu- ➤



L'ISTITUTO DELLA PRESCRIZIONE DOPO LA LEGGE FORNERO E IL JOBS ACT: UNA QUESTIONE APERTA

zionale n.63 del 1966, con la quale la Consulta ha statuito l'illegittimità delle norme in tema di prescrizione nella parte in cui, con riferimento alle retribuzioni corrisposte per periodi non superiori o superiori al mese, facevano decorrere i relativi termini nel corso del rapporto di lavoro.

Nello specifico la decisione della Corte assume che la mancata tempestiva impugnazione era determinata non tanto dall'inerzia del lavoratore quanto dal timore (*metus*) di essere licenziato: da qui la necessità, giusto quanto previsto dall'art. 36 Cost., di far decorrere il termine della prescrizione dal giorno di cessazione del rapporto di lavoro. Con l'entrata in vigore della L. n. 300/70 viene introdotto il diritto del lavoratore alla reintegrazione nel posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo e, poco dopo, interviene ancora la Consulta.

Detto che già con la sentenza n. 143 del 1969 la Corte Costituzionale aveva ritenuto che il principio sopra affermato non trovava applicazione in presenza di una normativa tale da assicurare la stabilità del rapporto e degli adeguati rimedi giurisdizionali contro ogni illegittima risoluzione (la sentenza faceva riferimento al pubblico impiego), con la sentenza n. 174 del 1972 la Consulta sancisce, in pratica, che la tutela reale prevista dall'art.18 dello Statuto dei Lavoratori assicura per i rapporti di lavoro a cui viene applicata una stabilità tale da giustificare la decorrenza dei termini prescrizionali già nel corso del rapporto di lavoro.

Pertanto la prescrizione inizia a decorrere dalla conclusione del rapporto, e non nel corso del medesimo, soltanto nel caso di rapporto il cui licenziamento viene escluso dalle tutele previste dall'art. 18 S.L., ossia per i dipendenti di aziende con meno di 15 dipendenti per i quali vige la c.d. tutela obbligatoria.

Sulla scia di tali pronunce la successiva giurisprudenza di legittimità (e di merito) dettaglia tali principi.

In particolare, ai fini della decorrenza della prescrizione durante il rapporto di lavoro, ritiene necessaria la sussistenza di una disciplina che, sul piano sostanziale, subordini legittimi-

tà ed efficacia della sua risoluzione a circostanze oggettive e predeterminate e che, sul piano processuale, affidi al giudice il sindacato di tali circostanze e la possibilità di rimuovere gli effetti del licenziamento illegittimo.

In pratica la tutela deve consentire non soltanto il risarcimento del danno di fronte all'illegittimo licenziamento, ma anche la reintegrazione del lavoratore, ai sensi dell'art. 18, L. n. 300/70 (cfr. Cass. Civ., sez. Lav., 20 giugno 1997, n. 5494, Cass. Civ., sez. Lav., 23 aprile 2002, n. 5934).

Inoltre la giurisprudenza ritiene che il presupposto della stabilità reale del rapporto sia da verificare in relazione al suo concreto atteggiarsi ed alla configurazione riconosciuta dalle parti nell'attualità del suo svolgimento (dipendendo da ciò l'esistenza, o meno, in capo al lavoratore di un'effettiva situazione psicologica di timore), non alla stregua della diversa normativa garantista eventualmente riconosciuta *ex post* (ma con effetto retroattivo) dal giudice e che, in linea di principio, avrebbe dovuto regolare il rapporto fin dal suo nascere (tra le più significativa Cass. Civ. S.U. 28 marzo 2012, n. 4942, Cass. Civ. sez. Lav., 19 gennaio 2011, n. 1147).

Tali principi vengono univocamente recepiti per quasi quarant'anni, ossia fino all'entrata in vigore della L. n. 92/12 che, unitamente al successivo *Jobs Act* e al D.L. n. 87/18 – e, non da ultimo, all'intervento della Corte Costituzionale con la sentenza n. 194/18 – hanno introdotto delle ipotesi di tutela meramente indennitaria anche nel caso di licenziamento illegittimo intimato da aziende con il requisito dimensionale previsto all'art. 18, L. n. 300/70.

Orbene se è vero che a conclusione di questo percorso ad oggi sussiste una tutela risarcitoria rafforzata – il risarcimento può arrivare fino a 36 mensilità – è altrettanto indubitabile che la tutela reintegratoria piena permane soltanto per i casi di nullità del licenziamento (perché discriminatorio oppure comminato in costanza di matrimonio o in violazione delle tutele previste in materia di maternità o paternità) e di licenziamento intimato in forma orale.

In altre parole dal 2012 in poi la *ratio* seguita dal Legislatore in caso di licenziamento illegittimo è quella di attenuare la c.d. tutela reale a fronte di un rafforzamento dell'opzione risarcitoria, peraltro commisurata prescindendo dal numero di dipendenti e dall'anzianità del lavoratore licenziato.

È stato, quindi, inevitabile che l'entrata in vigore della L. n. 92/12 abbia costretto i giudici ad affrontare il tema legato alla decorrenza della prescrizione.

La giurisprudenza, stante la nuova disciplina in tema di licenziamenti, ha quindi rilevato che anche per le aziende con un numero di dipendenti superiore a 15 non può che trovare applicazione l'orientamento che esclude la decorrenza del termine prescrizione nel corso di rapporti a stabilità c.d. attenuata.

Questo proprio in virtù dei principi enunciati dalla Consulta nella sentenza n.63 del 1° giugno 1966: essendo venuto meno, per la maggior parte dei casi, il beneficio della tutela reale previsto dall'art. 18, L. n. 300/70, la prescrizione quinquennale per i crediti di lavoro decorre dalla cessazione del rapporto e non più dopo la maturazione dei singoli crediti.

In altre parole il lavoratore, sebbene assunto da azienda con un requisito dimensionale tale da determinare l'applicazione dell'art. 18, L. n. 300/1970, non può fare affidamento sulla reintegrazione e, conseguentemente, non è più applicabile il principio giurisprudenziale secondo cui la prescrizione decorre in costanza di rapporto ove questo sia assistito da stabilità reale (Trib. Milano, est. Di Leo, 16 dicembre 2015; in senso conforme, tra le altre, Trib. Milano, est. Lombardi, 21 marzo 2017; Trib. Busto Arsizio, est. Molinari, 02 maggio 2018, n. 154).

Rilevato che la successiva disciplina (*Jobs Act* e Decreto Dignità) ha rafforzato la tutela indennitaria, *res sic stantibus* è difficile ipotizzare una regolamentazione differente senza una diversa definizione di *metus* del lavoratore.

Piaccia o meno fino al 2012 la stabilità del rapporto lavorativo era assicurata, sul piano sostanziale, da una legislazione che subordinava l'efficacia del licenziamento alla sussistenza di circostanze oggettive e prefissa-

te, e sul piano processuale dalla possibilità per il giudice di rimuovere gli effetti del licenziamento illegittimo.

Attualmente non è più così in quanto non vi è alcun margine di certezza circa il permanere del rapporto, se non nell'ipotesi residuale di licenziamento discriminatorio (o di quello intimato oralmente).

Quanto alla possibilità di ipotizzare un diverso decorso della prescrizione per i crediti di lavoro alla luce del rafforzamento della tutela risarcitoria, è opportuno rammentare la profonda differenza tra risarcimento del danno per equivalente e risarcimento in forma specifica.

Il primo costituisce una reintegrazione del patrimonio del creditore, che si realizza mediante l'attribuzione di una somma di denaro pari al valore della cosa o del servizio oggetto della prestazione non adempiuta, e rappresenta la forma tipica di ristoro del pregiudizio subito dal creditore per effetto dell'inadempimento del debitore.

Il risarcimento in forma specifica, essendo diretto al conseguimento dell'*eadem res dovuta*, realizza una forma più ampia di ristoro del pregiudizio arrecato, dato che l'oggetto della pretesa azionata non è costituito da una somma di danaro, ma dal conseguimento, da parte del creditore danneggiato, di una prestazione del tutto analoga, nella sua specificità ed integrità, a quella cui il debitore era tenuto in base al vincolo contrattuale.

Appare, quindi, evidente l'analogia tra reintegrazione del rapporto di lavoro e risarcimento in forma specifica, e la conseguente sostanziale differenza con il risarcimento per equivalente, ma anche - e soprattutto - il fatto che la nuova normativa esclude la possibilità, anche solo come opzione, di un risarcimento in forma specifica.

In conclusione sembra complicato, ad oggi, superare l'orientamento consolidato dalla giurisprudenza formatasi in seguito alla L. n. 92/12 mancando una riformulazione - o finanche un superamento - della definizione di *metus* del lavoratore nei confronti del proprio datore di lavoro.

Legittimo il licenziamento del dipendente che non ha svolto la prestazione con la DILIGENZA PROFESSIONALE RICHIESTA

Con una recente pronuncia, la n. 15168/2019, la Suprema Corte di Cassazione ha ribaltato la decisione del Tribunale di Parma, poi confermata dalla Corte di Appello di Bologna, avente ad oggetto l'impugnazione del licenziamento disciplinare irrogato ad un dipendente di una banca. La vicenda prendeva le mosse dal licenziamento disciplinare del responsabile di filiale di un istituto di credito, con inquadramento di quadro direttivo, il quale, omettendo di vigilare sull'operato di un proprio sottoposto, aveva permesso allo stesso di sottrarre, con condotta fraudolenta, un importo pari a circa € 900.000,00.

Il Tribunale di Parma aveva condannato la datrice di lavoro alla reintegra del dipendente, nonché al pagamento in suo favore di una indennità pari a 18 mensilità e tale decisione era stata confermata dalla Corte di Appello di Bologna.

In particolare, si riteneva che i fatti addebitati al lavoratore fossero insussistenti o comunque privi di rilevanza disciplinare, non trattandosi di omissioni relative a condotte previste da direttive aziendali o da procedure interne. La Corte d'Appello aveva rilevato che, nel caso di specie, non si fosse configurato alcun inadempimento contrattuale, posto che le condotte tenute erano in linea con la "*diligenza esigibile prima della introduzione di nuove misure*" all'interno dell'istituto di credito.

Le Corti di merito avevano, dunque, attribuito un ruolo centrale alle procedure e direttive aziendali, in mancanza delle quali, le omissioni del dipendente non erano state considerate idonee ad assumere alcun rilievo disciplinare. L'intervento della Corte di Cassazione è stato dirimente sul punto.

Lesame della vicenda, in particolare, ha reso

necessaria un'analisi circa la diligenza richiesta al dipendente nello svolgimento della prestazione lavorativa, al fine della valutazione di eventuali condotte disciplinarmente rilevanti. La Corte ha affermato che la diligenza da considerare è necessariamente una "*diligenza professionale generica*" che prescinde da qualsivoglia direttiva del datore di lavoro. In base a tale diligenza, in capo al quadro direttivo si configura un dovere di controllo, correzione e prevenzione di irregolarità, trattandosi di un responsabile di filiale di banca. E la violazione di tali doveri, a prescindere dalla sussistenza o meno di regolamenti aziendali o procedure, configura una condotta disciplinarmente rilevante.

Alla luce di tale fondamentale premessa, il Giudice di legittimità ha ritenuto che la sentenza di appello impugnata non si fosse attenuta a tale principio: non è stata considerata la condotta del dipendente in maniera unitaria, avendo considerato la stessa solo con riferimento ad una disciplina aziendale che, *ratione temporis*, non trovava applicazione.

Con tale pronuncia è stato, dunque, riaffermato un principio cardine: gli obblighi di diligenza richiesti dalla natura della prestazione dovuta sono riferiti all'interesse generale dell'impresa e sussistono anche in assenza di specifiche direttive del datore di lavoro.

La lesione del vincolo fiduciario - che incide sull'interesse datoriale all'esatto e puntuale adempimento futuro della prestazione - nel caso sottoposto al vaglio dalla Corte è stato considerato tale da giustificare il licenziamento per giusta causa irrogato al quadro direttivo. All'esito di tale esame della vicenda, pertanto, la Suprema Corte ha cassato la sentenza, disponendo il rinvio alla Corte d'Appello di Bologna, in diversa composizione.

Concorrenza con il datore di lavoro? SÌ AL LICENZIAMENTO IN TRONCO

È legittimo il licenziamento per giusta causa del dipendente con funzioni direttive che rivesta - contemporaneamente e all'insaputa del datore di lavoro - anche la carica di membro del consiglio di amministrazione in una società con oggetto sociale parzialmente sovrapponibile a quello del datore di lavoro, detenendone anche una piccola partecipazione sociale. Così ha concluso la Suprema Corte pronunciandosi a definizione di una controversia instaurata da un lavoratore con qualifica di "quadro", estromesso dall'azienda senza preavviso non appena il datore di lavoro - con oltre 500 dipendenti - era venuto a conoscenza del ruolo ricoperto da quest'ultimo in seno all'organo amministrativo di una società concorrente della quale, peraltro, deteneva il 10% delle quote sociali¹.

Secondo parte datoriale, la contemporanea attività prestata in favore della concorrenza e la partecipazione alla compagine sociale di un potenziale *competitor* integrava una grave violazione del dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., soprattutto in considerazione dell'elevata qualifica rivestita dal lavoratore, in forza della quale egli aveva accesso ad informazioni datoriali strettamente riservate, quale i prezzi praticati alla clientela e l'elenco clienti. Peraltro, tale condotta contrastava apertamente con quanto previsto nel codice etico aziendale, che vietava ai dipendenti di porre in essere comportamenti in conflitto di interessi con l'azienda. Il lavoratore ha impugnato giudizialmente il licenziamento, eccependo innanzitutto la carenza di tempestività della contestazione disciplinare: egli infatti era stato nominato consigliere di Cda già un anno prima rispetto alla

data di contestazione degli addebiti, circostanza perfettamente conoscibile da parte datoriale in quanto risultante dalla visura camerale della società *competitor*, dalla quale era anche facilmente verificabile la sua partecipazione alla relativa compagine sociale. Inoltre, sempre a dire del lavoratore, il datore di lavoro avrebbe dovuto offrire prova certa di essere venuto a conoscenza di tali circostanze solo al momento della contestazione disciplinare (e non prima), prova che - a dire del ricorrente - non era stata offerta nel corso del processo. Le doglianze del lavoratore sono state rigettate sia dai giudici di merito che da quelli di legittimità. Questi ultimi, in linea con l'ormai consolidato orientamento delineatosi in materia, hanno ricordato come il principio di immediatezza della contestazione disciplinare - la cui "*ratio*" riflette l'esigenza di non ingenerare nel lavoratore il falso affidamento circa l'irrelevanza, sotto il profilo disciplinare, del suo comportamento o circa la rinuncia da parte datoriale dell'esercizio del potere disciplinare riconosciutogli per legge - deve necessariamente intendersi in senso relativo. Infatti, nel valutare la tempestività della contestazione disciplinare rispetto al momento in cui i fatti si sono materialmente verificati, deve tenersi conto della specifica natura dell'illecito disciplinare, nonché del tempo occorrente per l'espletamento delle indagini da parte del datore di lavoro, che è tanto maggiore quanto più complessa è l'organizzazione aziendale. Nel caso di specie, la Corte di Cassazione ha correttamente osservato come, nonostante le risultanze della visura camerale abbiano effetto di pubblicità legale nei riguardi di terzi, non potesse ragionevolmente ➤

1. Cass. Civ., Sez. Lav., 11 aprile 2019, n. 10239.

CONCORRENZA CON IL DATORE DI LAVORO? SÌ AL LICENZIAMENTO IN TRONCO

pretendersi che una società con più di 500 dipendenti verificasse capillarmente tutti i propri *competitor* per accertarsi che nessuno dei propri dipendenti ne detenesse partecipazioni sociali o facesse parte del relativo organo amministrativo. Neppure il fatto che la società concorrente in questione fosse stata cliente del datore di lavoro è un'argomentazione valida, atteso che non può chiedersi ad una società di grandi dimensioni di effettuare verifiche sulla composizione sociale di tutti i propri clienti. Allo stesso modo, la Suprema Corte ha ritenuto inconsistente la denunciata carenza di prova circa l'effettivo momento di acquisizione, da parte del datore di lavoro, delle informazioni che hanno determinato l'estromissione del dipendente dalla società; tale prova infatti era stata fornita dimostrando che le indagini erano state approfondite poco prima della contestazione disciplinare.

Il dipendente ha poi lamentato che la Corte di merito, nell'elaborare il giudizio di proporzionalità della sanzione inflitta alle mancanze contestate, aveva ommesso di esaminare alcuni elementi rilevanti al fine del decidere, quali (i) il fatto che egli si era dimesso dal Cda ed era uscito dalla compagine sociale della società concorrente in epoca antecedente alla notifica della contestazione disciplinare, (ii) l'assenza di precedenti provvedimenti disciplinari a suo carico, (iii) la lunga durata del rapporto di lavoro, (iv) il perimetro limitato delle attività in concorrenza tra le due società. A tale proposito, la Suprema Corte ha ricordato come la "giusta causa" e il "giustificato motivo" di licenziamento richiamati dalla legge, in particolare dagli artt. 2119 e 2118 c.c., integrino delle c.d. clausole generali, le quali richiedono di essere specificate in sede interpretativa, mediante la valorizzazione sia di fattori esterni relativi alla coscienza generale, sia di principi che le stesse disposizioni richiamano. Tali specificazioni del parametro normativo hanno natura di norma giuridica e la loro disapplicazione è eccepibile in sede di legittimità, in quanto integra gli estremi di una vera e propria violazione di legge. Al

contrario, la Corte Suprema non può essere chiamata ad una nuova valutazione delle circostanze di fatto, in quanto tale apprezzamento – ove coerentemente motivato – è rimesso ai giudici di merito ed è insindacabile in Cassazione. Nel caso di specie, il lavoratore non ha eccepito una incoerente interpretazione da parte dei giudici di merito dei fatti rispetto agli *standard* valoriali invalsi nella coscienza sociale e che sostanziano il concetto di giusta causa, ma ha richiesto una mera rilettura – a suo favore – delle circostanze fattuali. Per questo, anche l'ultimo motivo di ricorso è stato rigettato dai giudici di legittimità.

L'ordinanza in commento recupera tutti i principi di diritto consolidatisi in giurisprudenza in materia di recesso senza preavviso, tra cui la necessità di valutare la sussistenza o meno di una giusta causa, tenendo in considerazione aspetti concreti afferenti alla natura e all'utilità del singolo rapporto di lavoro. Tra questi il giudice dovrà senz'altro valutare la posizione delle parti, il grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, l'eventuale nocumento arrecato dal dipendente, la portata soggettiva dei fatti commessi, i motivi e l'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo. L'analisi che il giudice di merito è chiamato ad effettuare si risolve nella valutazione circa l'idoneità dei fatti commessi a ledere il vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro, a compromettere in via definitiva l'affidamento che il datore di lavoro ripone nel corretto adempimento da parte del dipendente dei compiti a lui assegnati. Ebbene, la Suprema Corte ha ritenuto corretta l'argomentazione della Corte territoriale secondo cui la partecipazione alla compagine sociale e all'organo amministrativo di una società, anche parzialmente o potenzialmente concorrente con il datore di lavoro integra una grave violazione dell'obbligo di fedeltà imposto dall'art. 2105 c.c. e legittima il licenziamento in tronco del dipendente che rivesta una qualifica elevata in azienda.

**ROSA CASILLO ANALIZZA L'INTRODUZIONE
DI "QUOTA 100" NEL NOSTRO ORDINAMENTO**

Pensione Quota 100: UN'OCCASIONE MANCATA?¹

L'Autrice analizza l'introduzione nel nostro sistema previdenziale, sia pure in forma sperimentale per il *gate* temporaneo 2019-2021, di "Quota 100" che non solo arricchisce la gamma di opzioni per anticipare i tempi della pensione ma aumenta gli strumenti di flessibilità in uscita a disposizione dei datori di lavoro. La mini-riforma delle pensioni contenuta nel D.L. 28 gennaio 2019, n. 4² prevede infatti cinque vie per anticipare la pensione mediante l'introduzione di nuove misure (Quota 100 e la cristallizzazione dei requisiti per la pensione anticipata³ e di quelli dei lavoratori cosiddetti precoci mediante la temporanea disapplicazione della speranza di vita), la proroga di misure sperimentate (Ape sociale⁴) e il ripristino di misure scadute (Opzione donna⁵).

DESTINATARI E DECORRENZA

Possono accedere alla pensione Quota 100 i soggetti iscritti all'Ago, alle sue forme esclusive e sostitutive gestite dall'Inps e alla Gestione Separata mentre restano esclusi le casse dei liberi professionisti, l'Inpgi, gli appartenenti alle Forze Armate, alle Forze di Polizia e di Polizia Penitenziaria, al personale operativo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco e quello della Guardia di Finanza. La decorrenza prevede un regime di finestra mobile:

- dal 1° aprile, per i lavoratori del settore privato che hanno maturato Quota 100

entro il 31 dicembre 2018;

- dopo una finestra di tre mesi dalla maturazione dei requisiti, per i lavoratori del settore privato che maturano Quota 100 dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021;
- dal 1° agosto, per i dipendenti pubblici che hanno maturato Quota 100 alla data di entrata in vigore del D.L. n. 4/2019 ovvero entro il 29 gennaio 2019;
- dopo una finestra di sei mesi dalla maturazione dei requisiti, per i dipendenti pubblici che maturano Quota 100 dal 29 gennaio 2019 in poi.

DISPOSIZIONI DI AGEVOLAZIONE

Il Decreto "legastellato" prevede inoltre, con l'obiettivo di risolvere esigenze di innovazione delle organizzazioni aziendali e favorire percorsi di ricambio generazionale⁶, la possibilità di un intervento dei fondi di solidarietà bilaterali di settore⁷ anche mediante l'erogazione di prestazioni previdenziali integrative finanziate con i fondi interprofessionali.

In particolare tali fondi possono erogare un assegno straordinario per il sostegno al reddito a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per l'opzione per l'accesso alla pensione Quota 100 entro il 31 dicembre 2021. L'assegno può essere però erogato solo in presenza di accordi collettivi di livello aziendale o territoriale sottoscritti con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nei quali è stabilito, a garanzia dei livelli occu- ➤

1. Sintesi dell'articolo pubblicato in *Lav. Giur.*, 2019, 5, pag. 437 (commento alla normativa) dal titolo *La "pensione Quota 100"*.
2. Convertito con L. 28 marzo 2019, n. 26.
3. A partire dal 2019, l'adeguamento alla variazione dell'attesa di vita, rilevato dall'Istat secondo il D.M. 5 dicembre 2018 (5 mesi), avrebbe portato ad un aumento del requisito contributivo pari a 43 anni e 3 mesi per gli uomini e 42 anni e 3 mesi per le donne (Circ.

Inps 4 aprile 2018, n. 62).

4. Prevista in via sperimentale all'art. 1, comma 179, L. 11 dicembre 2016, n. 232, poi modificato dall'art. 1, commi 162-164 e 167, L. 27 dicembre 2017, n. 205.

5. Prevista originariamente dall'art. 1, comma 9, L. 23 agosto 2004, n. 243 per il periodo 2008-2015.

6. Sul tema: F. Ravelli, *Alcune questioni in tema di pensioni e turn-over generazionale*,

in *Riv. giur. lav.*, 2015, pag. 347 ss.; P. Pas-salacqua, *L'età pensionabile nella prospettiva del ricambio generazionale*, in *Var. temi dir. lav.*, 2017.

7. A. Occhino, *Il sostegno al reddito dei lavoratori in costanza di rapporto tra intervento pubblico e bilateralità*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2016, pag. 499 ss.; S. Renga, *Cassa integrazione guadagni e testo unico: ossimori e vecchi merletti*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2017, pag. 217 ss.

PENSIONE QUOTA 100: UN'OCCASIONE MANCATA?

pazionali, il numero di lavoratori da assumere in sostituzione dei lavoratori che accedono a tale prestazione⁸.

IL REQUISITO ANAGRAFICO E IL REQUISITO CONTRIBUTIVO

L'uscita anticipata dal mondo del lavoro è consentita per tutti coloro che vantano almeno 38 anni di contributi con un'età anagrafica minima di 62 anni.

Il requisito contributivo:

- non subisce gli adeguamenti alla speranza di vita;
 - deve comprendere almeno 35 anni di contributi utili per il diritto alla pensione di anzianità (sono esclusi i contributi figurativi per malattia e disoccupazione), se richiesto dalla gestione a carico della quale è liquidata la pensione;
 - è verificato tenendo conto delle regole della gestione previdenziale che liquida il trattamento;
 - può essere raggiunto anche attraverso il cumulo gratuito dei versamenti accreditati presso le gestioni amministrative dall'Inps.
- La Quota 100 verrà calcolata come qualsiasi altro trattamento pensionistico, senza penalizzazioni - se non quella dovuta al minore montante contributivo - e senza il ricalcolo misto o il ricalcolo integralmente contributivo.

Il calcolo della pensione sarà dunque:

- retributivo sino al 31 dicembre 2011, poi contributivo per chi possiede oltre 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995;
- retributivo sino al 31 dicembre 1995, poi contributivo per chi possiede meno di 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995;
- integralmente contributivo per chi non possiede contributi al 31 dicembre 1995.

IL DIVIETO DI CUMULO COL REDDITO DA LAVORO

Dal primo giorno di decorrenza della pensione Quota 100 e fino alla maturazione del requisito anagrafico per la pensione di vec-

chiaia previsto dalla gestione che ha liquidato il trattamento pensionistico, la pensione non è cumulabile con i redditi da lavoro di qualsiasi natura, conseguiti anche all'estero, sia essa dipendente che autonoma, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale di cui all'art. 2222 c.c., nel limite di 5.000 euro annui.

Il superamento del limite di 5.000 euro a titolo di reddito autonomo occasionale comporta la sospensione del trattamento per l'intero anno di produzione del reddito; nel caso di presenza di redditi da lavoro l'erogazione del trattamento pensionistico viene sospeso nell'anno di produzione dei predetti redditi e saranno recuperate le rate di pensione indebitamente corrisposte.

RIFLESSIONI CONCLUSIVE

Va preliminarmente osservato come, per la prima volta, venga affrontato con una riforma *transitoria* un tema così arduo come quello del sistema pensionistico che, al contrario, necessiterebbe di regole certe e di indirizzi strutturali e permanenti.

In secondo luogo, sotto il profilo tecnico, si evince non solo che la riforma Fornero non è stata sostanzialmente scalfita ma che sono state altresì introdotte misure temporanee - *recitius* estemporanee - in grado di generare un vuoto di prospettive e un'enorme incertezza.

Le criticità sono palesi: limite temporale della norma, rischio di uscite di massa senza effetti occupazionali, costi esorbitanti, riattivazione del divieto di cumulo, finestre e arretrati, tempi incerti di erogazione, disparità intergenerazionali, mancata razionalizzazione del sistema della bilateralità e definitiva picconata alla previdenza complementare.

Il rischio paventato da più parti è quello di vedere compromessi gli equilibri e la sostenibilità di lungo termine di un sistema, il nostro, già profondamente minato e di doverne fronteggiare le conseguenze, economiche e politiche.

8. Ai sensi del comma 5, art. 22, L. n. 26/2019, tali accordi dovranno essere depositati entro 30 giorni dalla sottoscrizione, secondo quanto disposto dall'art. 14 del D.lgs. n. 151/2015.



I lavori della
Tavola
Rotonda.

I nuovi lavori della Gig Economy in Lombardia: RIDERS & CO.

Il 20 giugno u.s., in occasione della giornata di apertura della X edizione del Festival del Lavoro, si è svolta la prima tavola rotonda sul tema *“I nuovi lavori della gig economy in Lombardia: riders & co.”* alla quale hanno partecipato Potito di Nunzio, Presidente del Consiglio Provinciale di Milano Ordine dei Consulenti del Lavoro, che ha introdotto gli ospiti e moderato il dibattito, Paolo Lavagna, Centro Studi Consulenti del Lavoro Milano, Mariella Magnani, Professore ordinario di Diritto del Lavoro presso l’Università di Pavia, Pietro Martello, Presidente Sezione Lavoro Tribunale di Milano e Aniello Pisanti, Direttore Ispettorato Nord-Ovest. Presente alla tavola rotonda anche la dott.ssa Fiorella Imprenti dello Staff dell’Assessorato alle Politiche del Lavoro, Attività produttive, Commercio e Risorse Umane del Comune di Milano.

Il tema è quanto mai di attualità; negli ultimi periodi se ne è occupata anche la magistratura e si sono registrate già le prime sentenze che però, in assenza di un intervento

legislativo chiaro e dirimente, non aprono ancora la strada a soluzioni e interpretazioni uniche e univoche che mettano un punto fermo chiarendo i confini tra autonomia e subordinazione e chiudendo, sul nascere, eventuali contenziosi che possono investire la figura dei *riders* e di tante altre fattispecie che si collocano, oggi, in un contesto di modernità e tecnologia che ha coniato una società impensabile fino a qualche anno fa. La società cambia, mutano le esigenze dei cittadini-consumatori e con esse il *modus operandi* sia dei datori di lavoro che dei lavoratori. Restano però al momento sul tavolo i problemi, perchè la corretta qualificazione dei rapporti dei *riders & co.* non è una mera questione accademica. Essere subordinato o essere autonomo implica una profonda diversità nelle tutele che agisce anche sotto il profilo assicurativo, previdenziale e financo fiscale.

A seguire pubblichiamo, ringraziandoli per il loro prezioso contributo, gli interventi degli ospiti intervenuti alla tavola rotonda. ➤





I NUOVI LAVORI DELLA GIG ECONOMY IN LOMBARDIA: RIDERS & CO.

I lavori del Centro Studi dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano: ALCUNE RIFLESSIONI

INTERVENTO DEL COLLEGA PAOLO LAVAGNA¹

Lo studio portato avanti dal Centro Studi dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano prende le mosse dalle analisi condotte negli ultimi periodi (nello studio si fa riferimento in particolare ai dati raccolti e analizzati dalla Banca d'Italia) e dalle tesi espresse in dottrina nonché da una imprescindibile riflessione sul contesto economico-sociale (*Gig Economy*) all'interno del quale si muovono fenomeni come quelli dei *riders* o dei conducenti di Uber, giusto per citare alcuni casi concreti (ma la lista si potrebbe agevolmente allungare ed estendere al di fuori dei confini italiani dato che il fenomeno è mondiale).

Il punto cruciale è tutto giuridico e si colloca lungo l'asse della definizione di autonomia e subordinazione.

Ciò che è emerso dall'analisi condotta è che vi sono sovrapposizioni e stratificazioni normative in materia che non giovano ad un quadro di chiarezza e che, dunque, andrebbero ripianate ed evitate nel futuro, dato che possono rivelarsi, con tutta probabilità, foriere di ulteriore contenzioso.

Sembrirebbe opportuno, quindi, condividere l'impostazione che vede da un lato l'autonomia della prestazione dei *gig workers* quale elemento caratterizzante e quindi ineliminabile, dall'altro la necessità di approntare delle tutele di tipo socio previdenziale. Non pare accettabile viceversa, la qualificazione di tali rapporti di lavoro all'interno delle collaborazioni coordinate e continuative *ex art.* 409 c.p.c., né quella che le vorrebbe comprendere tra le collaborazioni etero organizzate di cui all'art. 2 D.lgs. n. 81/2015 e ancor meno in quelle del lavoro subordinato.

Se si volesse davvero giungere ad una sem-

plificazione "tutelante" si potrebbe far rientrare la categoria dei *riders (&Co)* nelle attività di lavoro occasionale previste dall'art. 54 *bis*, D.L. n. 50/2017 convertito in L. n. 96/2017, modificando eventualmente il limite di reddito annuo e le modalità per determinarlo ed eventualmente introducendo un importo minimo orario garantito *ex lege*. Per tali fattispecie sotto il profilo fiscale il concetto di occasionalità è formulato dall'art. 4, D.P.R. n. 633/1972 per esclusione, ossia sono fuori dal campo di applicazione della legge le attività di impresa non svolte per professione abituale, viceversa vi rientrerebbero, sebbene con un obbligo previdenziale ridotto, se l'attività fosse svolta abitualmente e non solo occasionalmente, così come sarebbe applicabile anche a costoro l'iscrizione al registro imprese parte piccoli imprenditori. Con la circolare n. 7/1496 del 30 aprile 1977, il Ministero delle Finanze fornisce la seguente indicazione di attività abituale non essendoci una definizione positiva della fattispecie: "l'attività svolta in forma abituale deve intendersi un normale e costante indirizzo dell'attività del soggetto che viene attuato in modo continuativo: deve cioè trattarsi di un'attività che abbia il particolare carattere della professionalità".

Per tutti coloro che svolgessero abitualmente, ossia professionalmente l'attività, ricavandone un reddito al di sopra del limite di cui sopra sarebbe, a parere di chi scrive, imprescindibile vuoi la qualifica di piccolo imprenditore *ex art.* 2083 c.c., vuoi la qualifica di imprenditore a tutti gli effetti *ex art.* 2082 c.c. con obbligo di iscrizione al registro imprese, con attribuzione di partita IVA *ex art.* 3, D.P.R. n. 633/1972; in tale materia si renderebbero tra l'altro applicabili i re- ➤



1. Tratto da *Il lavoro nella Gig Economy: autonomia o subordinazione? Profili, orientamenti e proposte*, P. Lavagna, Centro Studi e Ricerche, Ordine dei Consulenti del Lavoro in Milano.

I NUOVI LAVORI DELLA GIG ECONOMY IN LOMBARDIA: RIDERS & CO.



gimi agevolativi previsti dalle attuali normative (forfettario), nonché le prescrizioni in materia previdenziale previste per artigiani e commercianti, integrabili da una ulteriore forma collettiva di tutela previdenziale rapportata al lavoro svolto, simile a quanto realizzato a favore degli agenti di commercio. Si potrebbero quindi, mutuando per quanto compatibili gli istituti del rapporto di agenzia, stabilire delle forme di tutela comune in materia di trattamento economico minimo (non necessariamente rapportato al tempo di lavoro e/o di connessione), indennità di fine rapporto, preavviso di cessazione del rapporto, diritto di disconnessione, divieto di cottimo e *ranking* reputazionale, senza dimenticare la *privacy*.

In alternativa, volendo attribuire a questi lavoratori lo *status* di lavoratori subordinati, si potrebbe seguire il metodo proposto da P. Ichino delle *umbrella company* che andrebbe semplicemente attuato tramite un obbligo amministrativo, che imponga alle piattaforme e/o agli altri attori del lavoro tramite piattaforma, di registrarsi e operare tramite un servizio *ad hoc* dei Centri Provinciali per l'Impiego e/o dell'Anpal, i quali dovrebbero fungere come una sorta di macro piattaforma pubblica obbligatoria, la quale agendo come una sorta di agenzia di somministrazione pubblica, dovrebbe preoccuparsi di incassare i corrispettivi dei lavoratori dalle varie piattaforme registrate, riversarli ai *gig workers* previa applicazione del sistema modulare e specifico di contribuzione e trattenuta fiscale già esistente per i collaboratori coordinati e continuativi.

Tuttavia non ci si dovrebbe limitare, nell'ottica di dare una disciplina organica alle novità introdotte dalle modalità di lavoro trami-

te piattaforma o altri sistemi tecnologici, a definire delle tutele solo per questa tipologia di nuovi lavoratori, i *riders*, ma occorrerebbe, in quanto ontologicamente analoga rispetto ai principi di tutela sanciti costituzionalmente, una riflessione che includa anche tutta quella serie di lavoratori che seppur autonomi nella definizione qualificatoria del rapporto di lavoro, perdono - secondo quanto riportato nella sentenza FNV Kunsten Informatie della Corte di Giustizia Europea (sentenza 04/12/2014, C-413/13)² - la qualità di operatore economico indipendente nel momento

in cui questi *“non determini in modo autonomo il proprio comportamento sul mercato, ma dipenda interamente dal committente per il fatto che non sopporta i rischi derivanti dall'attività economica di quest'ultimo e agisce come ausiliario integrato nell'impresa di detto committente”*. Si pensi a titolo di esempio non esaustivo, alle figure dei c.d. *“pony express”*, ai padroncini che lavorano in esclusiva per grandi imprese e da cui dipendono per una parte estrema-

mente rilevante, quando non totale, del proprio reddito/fatturato; ai coltivatori diretti che sono direttamente contrattualizzati da grandi catene di distribuzione o da strutture di mercati all'ingrosso gestite da poche grandi aziende che realizzano di fatto cartelli a danno della competitività del sistema produttivo e distributivo; ai professionisti, in particolare giovani e/o appena abilitati, che prestano la loro opera a favore dei grandi studi professionali, spesso senza neanche essere associati. Per tutti costoro andrebbero pensate, ma soprattutto realizzate concretamente, forme di tutela pubblica o semi pubblica *in primis* di tipo previdenziale e assicurativo migliori di quelle attualmente esistenti. ➤



Potito di Nunzio con la Prof.ssa Magnani e il giudice Martello.

2. Patrizia Tullini, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?* in Lavoro Diritti Europa, 2019/1.





I NUOVI LAVORI DELLA GIG ECONOMY IN LOMBARDIA: RIDERS & CO.

INTERVENTO DELLA PROF.SSA MARIELLA MAGNANI³

A partire dagli anni '80 del secolo scorso, innovazione tecnologica e mutamenti dei modelli organizzativi delle imprese hanno posto periodicamente il problema di aggiornare la regolazione dei rapporti di lavoro, ivi compreso il *welfare*, ma sempre sostanzialmente nel perimetro del lavoro subordinato. Che cosa hanno di diverso oggi la rivoluzione digitale ed ancor più specificamente il lavoro tramite piattaforma? Essi interrogano il cuore del diritto del lavoro e le sue categorie fondative, in particolare la distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo. Casi come quelli dei *riders* di Foodora e degli autisti di Uber – anche se questi ultimi non si sono ancora presentati in Italia – dimostrano che non si tratta più semplicemente di affinare gli indici della subordinazione, come anche il *Jobs Act* ha tentato di fare, bensì di costruire assetti di tutela adeguati ai nuovi modi di lavorare al di là della fissità della distinzione autonomia/subordinazione.

Gli altri ordinamenti, in parte, si sono già attrezzati. In Francia, con la tipica attitudine regolatoria del Legislatore francese, la *Loi Travail* del 2016 ha introdotto una speciale normativa per i lavoratori indipendenti tramite piattaforma, qualora questa determini le caratteristiche della prestazione di servizio fornito o del bene venduto e fissi il suo prezzo, attribuendo loro diritti normalmente non riconosciuti ai lavoratori autonomi: assicurazione in caso di infortuni e malattie professionali, diritto alla formazione professionale continua, diritto di astenersi dai propri servizi per difendere interessi professionali senza incorrere in responsabilità contrattuale (una sorta di diritto alle astensioni collettive dal lavoro), diritto di organizzazione sindacale.

Nel Regno Unito per ora non è stato necessario legiferare perché già esisteva una categoria intermedia tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, quella dei *workers*, che visualizza la figura del lavoratore economicamente dipendente e cui nel tempo è stato

attribuito uno statuto protettivo ridotto: il salario minimo, la limitazione dell'orario di lavoro, il diritto alle ferie, la tutela contro il *whistleblowing*. E, nel caso di Uber, è venuta in questione appunto l'applicazione ai *driver* di questo statuto, in particolare il salario minimo e la limitazione dell'orario.

In Italia il problema dei *riders* è arrivato davanti ai giudici, che hanno qualificato come autonomi questi rapporti (Tribunale di Torino, 7 maggio 2018; Tribunale di Milano, 10 settembre 2018), anche se poi la Corte d'Appello di Torino, con la decisione del 4 febbraio 2019, ha qualificato i *riders* quali collaboratori eterorganizzati applicando quella norma controversa che è l'art. 2, co. 1, D.lgs. n. 81/2015; e senza che sia chiaro se assumendo che vada applicato l'intero statuto protettivo del lavoro subordinato oppure solo alcune parti.

A mio avviso né l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato *tout court*, né l'attribuzione all'interprete del compito di selezionare le tutele applicabili sono soluzioni accettabili.

Che cosa fare allora? La grande varietà dei lavori creati dall'economia digitale sconsiglia soluzioni legislative generali. La *Gig economy* coinvolge un ampio ventaglio di lavoratori, dai *freelance* che godono davvero della flessibilità di queste piattaforme a lavoratori di bassa qualificazione per cui essa è una scelta necessitata.

Forse è il caso di guardare con maggiore fiducia alla capacità dell'autonomia collettiva anche in questo campo, utilizzando le potenzialità offerte dall'art. 2, co. 2, D.lgs. n. 81/2015, che affida ai contratti collettivi il potere di disciplinare alternativamente le collaborazioni nei settori che presentano particolari "esigenze produttive ed organizzative", consentendo di plasmare e graduare fattispecie e tutele.

Pretendere di estendere *tout court* la disciplina del lavoro subordinato alla proteiforme esperienza delle attività mediate da piattaforme digitali sarebbe una soluzione di retroguardia ed anzi probabilmente impossibile.

Certo, se l'autonomia collettiva non inter- ➤



I NUOVI LAVORI DELLA GIG ECONOMY IN LOMBARDIA: RIDERS & CO.

venisse, tutto resterebbe nelle mani dei giudici, col rischio di condurre a soluzioni creative o comunque fortemente controvertibili. Forse, in quel caso, si imporrebbe un intervento legislativo “leggero”, che preveda, non a favore di tutto il lavoro tramite piattaforma, ma solo a favore dei *riders* non subordinati, tutele minimali, quali obblighi di sicurezza, assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e compenso minimo.

Nel frattempo l'esperienza insegna che si può fare qualcosa a livello locale. Ad esempio, lo scorso anno è stata adottata a Milano una Carta dei valori del *food delivery*, sottoscritta da importanti imprese del settore e contenente le tutele ritenute fondamentali per i propri *riders*. È una forma di responsabilità sociale dell'impresa che non è priva di valore, soprattutto se sostenuta da iniziative di supporto dell'amministrazione locale, di tipo informativo e, magari, di incentivazione al suo rispetto.

INTERVENTO DEL DOTT. ANIELLO PISANTI⁴

Ai sensi dell'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015, ai rapporti di collaborazione che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

La recente sentenza della Corte d'Appello di Torino n. 26/2019 pubblicata il 4/02/2019, R.G. n.468/2018, ribaltando le conclusioni cui era giunto il Tribunale in primo grado, ha ritenuto di ricondurre la posizione dei lavoratori di una importante azienda del settore nell'ambito della collaborazione regolata dal citato art. 2.

In sintesi, la Corte d'Appello ha ritenuto che il Legislatore abbia voluto individuare un terzo genere posto tra il rapporto di lavoro subordinato e la collaborazione di cui

al numero 3 dell'articolo 409 c.p.c., come modificato di recente dalla L. n. 81/2017. Infatti, il nuovo art. 409, co. 1, n. 3) c.p.c., a proposito del requisito del “coordinamento” nell'ambito delle collaborazioni genuine, quelle non riconducibili alla disciplina del lavoro subordinato, specifica che: «*La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa*».

Nella logica del Legislatore, invece, questo terzo genere resta un rapporto di lavoro di natura autonoma ma non è in linea con il requisito del coordinamento sopra descritto: la conseguenza è che pur non essendo fornito dei requisiti propri del lavoro subordinato detto rapporto del terzo genere merita un grado “forte” di tutela lavoristica e previdenziale qual è

quello garantito dall'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato. Nel caso di specie si è riscontrata una situazione in cui la committente determina le zone di partenza per i fattorini, gli indirizzi ove consegnare la merce nonché i tempi entro cui assolvere all'obbligo. A parere della Corte, pur in assenza dei rimanenti poteri propri del datore di lavoro, le modalità di esecuzione della prestazione sfuggono all'autonomia del collaboratore (seppur attenuata dal coordinamento concordato col committente) essendo totalmente organizzate dal committente. Ovviamente, a nulla vale la circostanza che il collaboratore fosse libero di accettare o meno l'incarico di consegna, in quanto questa circostanza ha rilievo solo in ordine all'esclusione della subordinazione. Quindi, in conclusione, si applica la disciplina dell'art. 2 quando in fase di indagine ispettiva emerge una imposizione da parte del committente delle modalità di tempo e di luogo senza possibilità alcuna da parte del collaboratore di poter “contrattare e concordare” dette

Aniello
Pisanti.

I NUOVI LAVORI DELLA GIG ECONOMY IN LOMBARDIA: RIDERS & CO.



modalità. E si sottolinea che l'indagine è da incentrare non tanto sulla volontà negoziale e quindi sulle dichiarazioni delle parti acquisite agli atti del procedimento ispettivo (importanti sicuramente ma non decisive) quanto sulla oggettiva "libera collocabilità nel tempo e nel luogo" della prestazione lavorativa resa da parte del collaboratore.

INTERVENTO DEL DOTT. PIETRO MARTELLO⁵

Parafrasando un bel romanzo di qualche anno fa, verrebbe da dire: "nulla di nuovo sul fronte dei *riders*"; o quasi.

Il tema dei *riders*-ciclofattorini è ormai da gran tempo all'attenzione degli addetti ai lavori, proponendo il tema dell'autonomia o della subordinazione, delle tutele da riconoscere a questa categoria di lavoratori.

Il dibattito che si è sviluppato ha portato al generale auspicio di un intervento legislativo, che dia una compiuta regolamentazione alla materia, compiendo le scelte più opportune e, quindi, creando un quadro normativo che dia ai soggetti del rapporto di lavoro le coordinate entro le quali strutturare la prestazione lavorativa; e agli interpreti delle norme (magistrati e avvocati in primo luogo) elementi sufficienti per risolvere il contenzioso nella materia.

L'intervento legislativo da molti auspicato, e da molti promesso, tarda invece a prender corpo per varie ragioni (di definizione dei progetti di legge, di tempistica parlamentare, eccetera...), con l'effetto che l'unica risposta, al momento, resta quella giudiziaria, che è, per sua natura, surrogatoria e priva della portata generale, tipica della fonte legislativa.

La risposta giudiziaria non può mancare ed è obbligata, perché il Giudice non può sospendere la decisione allorché un problema gli venga proposto e non ha il potere di soprassedere, anzi ha il dovere di pronunciarsi. Al momento, quindi, le principali indicazioni giurisprudenziali sono quelle provenienti dai Giudici del lavoro di Torino che, con le recenti sentenze di primo grado e di secondo grado hanno fornito delle linee di indirizzo

interpretativo sulle quali ferve il dibattito.

Ma la risposta giudiziaria, per questo come per altri temi, è più certa e più efficace in presenza di un quadro normativo quanto più possibile definito e chiaro.

Merita, poi, di essere segnalato (soprattutto per la sua portata simbolica) un recente accordo sindacale, stipulato a Firenze con una piccola azienda di *food delivery*, che ha dato un assetto alla rapporto di lavoro dei *riders*, considerandoli lavoratori subordinati.

L'accordo pare significativo soprattutto per il fatto che costituisce l'attivazione di uno degli strumenti che, anche nel futuro, dovranno e potranno essere utilizzati in via complementare rispetto alla regolamentazione legislativa. Vi è da ritenere, infatti, che la particolarità e la varietà delle situazioni lavorative presenti nel settore dovranno muoversi entro le coordinate sia della fonte normativa sia di quella contrattuale collettiva.

Il combinato disposto di queste due fonti infatti, sembra quello più idoneo a risolvere la questione principale che si pone in tema di *riders*, e cioè quella del "tipo" del rapporto di lavoro.

Il ché riconduce al tema (antico e permanente) dell'autonomia e della subordinazione.

La problematica del diritto del lavoro ha sempre ruotato sull'individuazione dell'autonomia o della subordinazione nella prestazione di lavoro.

Si tratta di un tema fondamentale nella materia. Mai risolto una volta per tutte proprio perché si confronta con i continui cambiamenti della realtà organizzativa e produttiva e con il sorgere di modalità diverse nel rendere la prestazione lavorativa.

Il tema richiede di essere affrontato, caso per caso, guardando alle specifiche modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e agli accordi fra chi tale prestazione richiede e chi la fornisce.

Fra questi due estremi della autonomia e della subordinazione la realtà di fatto del mercato del lavoro presenta frequentemente delle situazioni nelle quali il confine è ►





I NUOVI LAVORI DELLA GIG ECONOMY IN LOMBARDIA: RIDERS & CO.

labile e non sempre è facile stabilire in quale campo si ricade.

La soluzione del singolo caso deve essere ricercata, innanzitutto, senza fermarsi all'aspetto formale degli accordi fra le parti, poiché spesso sotto una apparente qualificazione di autonomia si può nascondere una effettiva subordinazione e i margini di libertà di scelta sono più apparenti che reali.

Situazione che, in molti casi dei "lavoretti" della *gig economy*, presenta connotati che rendono problematica una adeguata soluzione. Anche perché, in molti casi risulta difficile ritenere che si tratti di fenomeni caratterizzati da significativa autonomia.

Bisogna, però, che le nuove situazioni che man mano si creano sul mercato del lavoro trovino adeguata regolamentazione sia nella legislazione sia nei contratti collettivi.

Come si vede, i temi in giuoco sono molti e presentano molteplici aspetti, alcuni dei quali sembrano essere stati considerati nei progetti di legge che circolano in questo periodo. Pare opportuno rilevare, comunque che, anche in un contesto di autonomia, si debbano riconoscere ai lavoratori in questione alcune tutele di base in materia di previdenza, infortuni, retribuzione minima.

A una esigenza siffatta ha dato una risposta la recente sentenza della Corte d'appello di Torino; e principi analoghi si rinvengono anche in taluni protocolli aziendali, realizzati soprattutto con grandi imprese del settore, nei quali si riconosce l'esigenza di garantire ai *riders* un certo livello di tutele.

Tutto ciò evidenzia, quindi, in primo luogo il fondamentale ruolo dei regolatori politici, dei decisori istituzionali che sappiano adottare gli opportuni provvedimenti per rispondere alla sfida dei problemi posti dalle nuove realtà lavorative.

Altrettanto fondamentale sarà il ruolo della contrattazione collettiva, nell'ambito della

quale i soggetti dell'autonomia privata realizzino un adeguato assetto dei reciproci rapporti, capace di conciliare e di tutelare i diritti e gli interessi di entrambe le parti.

Pare opportuno, infine, sottolineare il ruolo che, nella fase di progettazione legislativa e contrattuale, possono svolgere le categorie professionali che, per loro natura, sono più vicine alla realtà delle imprese e ne conoscono le esigenze e le concrete modalità di strutturazione del rapporto di lavoro.

In tale ottica, proficuo e propizio potrà essere l'apporto dell'Ordine dei Consulenti del lavoro, che ha sempre saputo coniugare l'esperienza concreta professionale con una qualificata attività di riflessione teoretica, i cui risultati è spesso possibile apprezzare nelle loro pubblicazioni (la rivista Sintesi ne è un qualificato esempio) e nella attività del loro Centro Studi.

INTERVENTO DELLA DOTT.SSA FIORELLA IMPRENTI⁶

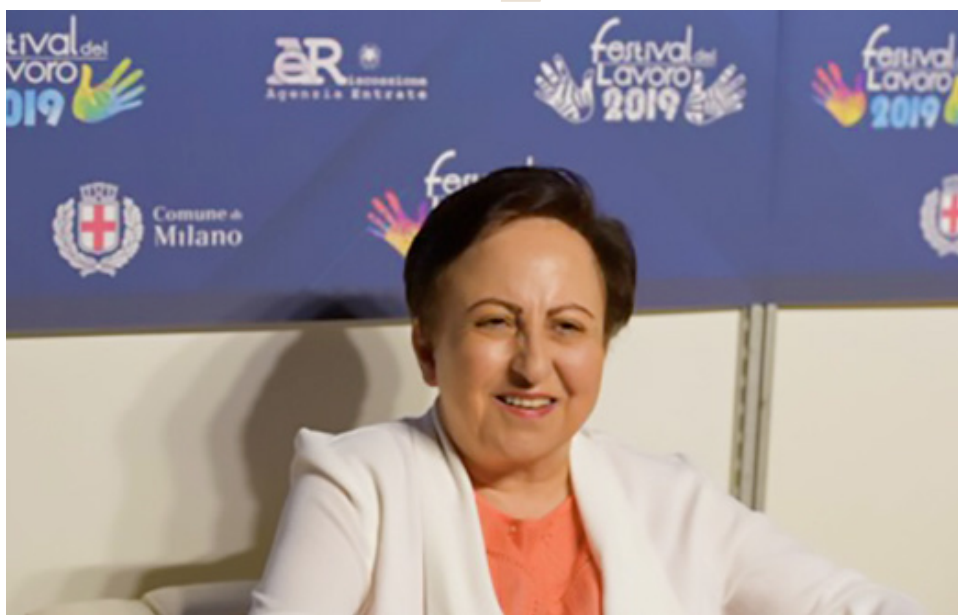
La Dott.ssa Imprenti ha ricordato come il Comune di Milano si è impegnato sin da subito nel cercare di contemperare le diverse esigenze, *riders* da una parte e piattaforme dall'altra. A tal proposito è stata anche commissionata un'indagine all'Università Statale di Milano la quale ha dato uno spaccato del "rider" tipo mettendo in evidenza due problemi che andrebbero risolti, la lingua e la sicurezza. Per quanto riguarda la lingua il Comune di Milano ha già organizzato corsi per extracomunitari ma sulla sicurezza poco può fare essendo materia non gestibile dal Comune.

Gli sforzi fatti dal Comune per disciplinare convenzionalmente (magari con un accordo territoriale) l'attività dei *riders* è tuttavia risultata vana. Comunque riferisce che il Comune andrà avanti nel cercare una soluzione condivisa tra le parti in campo.



Fiorella Imprenti.

6. Dott.ssa Fiorella Imprenti dello Staff dell'Assessorato alle Politiche del Lavoro, Attività produttive, Commercio e Risorse Umane del Comune di Milano.



Shirin Ebadi,
premio Nobel
per la pace
2003, al Festival
del Lavoro.



“Mi hanno preso tutto, ma mi è rimasta la voce”

SHIRIN EBADI

Il Festival del Lavoro di quest'anno ha avuto l'onore di ospitare Shirin Ebadi, premio Nobel per la Pace nel 2003, avvocato attivista per la difesa dei diritti umani. Ebadi nasce il 21 giugno 1947 ad Hamadan, in una famiglia che, contravvenendo la prassi in uso in quegli anni in Iran, adotta un'educazione che non privilegia i figli maschi rispetto alle femmine, dando il primo esempio pratico di parità nei diritti di genere e segnando il corso della sua vita.

“Solo quando fui molto più grande capii che l'idea dell'uguaglianza tra i sessi si era impressa dentro di me in primo luogo grazie all'esempio avuto a casa... vidi come la mia educazione mi avesse risparmiato la scarsa autostima e la dipendenza acquisita dalle altre donne, cresciute in famiglie più tradizionali”.

Nel 1969 si laurea in legge all'Università di Teheran e diviene la prima donna giudice in Iran e Presidente del Tribunale dal 1975.

Con la rivoluzione del 1979 e la salita al potere di Khomeini è costretta a dimettersi, ciononostante non si rassegna alle nuove

norme imposte dal sedicente *leader* islamico, fortemente limitatrici dell'autonomia e dei diritti civili che *“mettevano indietro l'orologio di millequattrocento anni, tornando agli albori della diffusione dell'Islam quando lapidare le donne per adulterio e mozzare le mani ai ladri erano considerate condanne adeguate”.*

Solo nel 1989, con la morte di Khomeini, alle donne è nuovamente concesso il privilegio di ritornare a studiare e a lavorare, purché in ruoli non apicali e strategici per la vita e l'economia del Paese.

Le è ancora preclusa l'attività di giudice, ma negli anni successivi potrà esercitare l'attività di avvocato e fonda, tra le altre, un'associazione ONG per la protezione dei diritti dei bambini.

La sua attività professionale la rende oltremodo scomoda per il regime, anche per essersi posta **a fianco dei dissidenti e dei perseguitati** quando nessuno aveva il coraggio di assumersene l'incarico professionale in loro tutela giudiziale.

Numerosi sono i suoi interventi legali per ►



“MI HANNO PRESO TUTTO, MA MI È RIMASTA LA VOCE” SHIRIN EBADI



poter colloquiare con i suoi assistiti durante la loro carcerazione sia per prepararne efficacemente la difesa sia per poterne verificare di persona lo stato di salute.

Altrettanto numerosi sono gli **atti intimidatori** nei suoi confronti e verso marito e figlie, le minacce di morte, le intercettazioni, le irruzioni nei suoi uffici per porre fine alle attività legali e umanitarie, l'incarcerazione.

Ma Shirin Ebadi non accetta di subire passivamente alcun sopruso, reagendo sempre con estrema intelligenza e in modo pacifico, cercando di difendersi in sede giudiziaria o al contrario rifiutandosi di presentarsi in tribunale quando le venivano consegnati inviti a comparire del tutto illegittimi e privi di presupposti.

Il suo coraggio e la sua dedizione nella difesa dei più deboli le sono formalmente riconosciuti nel 2003, con l'assegnazione del **premio Nobel per la pace**, prima donna musulmana ad ottenerlo, con la seguente menzione: *“per il suo impegno nella difesa dei diritti umani e a favore della democrazia [...] Come avvocato, giudice, insegnante, scrittrice e attivista politica, Shirin Ebadi ha sempre alzato la sua voce forte e chiara nel suo paese, e ben oltre i suoi confini. Professionale e coraggiosa in un'era di violenza, ha fortemente sostenuto la non violenza. [...] La sua arena principale è la battaglia per i diritti umani fondamentali, e nessuna società merita di essere definita civilizzata, se i diritti delle donne e dei bambini non vengono rispettati”*.

Ma questo riconoscimento internazionale è motivo di ulteriore accanimento nei suoi confronti, sia perché ha reso di dominio pubblico la situazione iraniana, sia perché la sua azione è di esempio a tante altre donne che trovano il coraggio per manifestare e ribellarsi al regime.

Nel 2009, mentre si trova in Spagna, la Polizia di Teheran mette a segno un'irruzione nella sua abitazione iraniana e le viene sequestrato il premio Nobel.

Da allora Ebadi si trova in **esilio volontario all'estero**, ma continua la sua lotta per la difesa dei diritti umani e contro la disegualianza di genere, convinta che la parità e il rispetto verso donne e bambini porterà a cambiare completamente l'Islam e il suo Paese.

Tra i suoi libri pubblicati in Italia “Il mio Iran” (2006), “La gabbia d'oro” (2008) e “Finché non saremo liberi”, edito da Bompiani nel 2016 e presentato alla libreria del Festival del Lavoro a Milano, dove ho avuto l'onore di conoscerla personalmente.

Durante la lunga intervista al Festival del Lavoro 2019 da poco concluso (video integrale disponibile al link <http://www.consulentidellavoro.tv/watch.php?vid=3cab004cd>) sono molti gli aspetti della situazione iraniana che vengono trattati, da quelli di politica estera (ancor più attuali a seguito delle tensioni generate per l'abbattimento del drone USA) a quelli economici.

Il regime risulta nuovamente inasprito a causa dell'accentramento di tutti i poteri nelle mani del *leader* supremo.

L'economia del Paese è drasticamente peggiorata a seguito dell'embargo USA ma anche per la corruzione endemica e la fallace programmazione economica che hanno ulteriormente accentuato il divario tra i poveri e i pochi ricchi e potenti del Paese.

L'avvocato Ebadi non è contraria a misure sanzionatorie nei confronti dell'Iran, purché di carattere politico e non economico, perché quest'ultime vanno a colpire la cittadinanza e non i centri nevralgici ed istituzionali dello stato.

Quando pensa al futuro dell'Iran è persuasa della **grande forza che risiede nelle mani del popolo iraniano, in particolare delle donne**, e auspica una rivoluzione pacifica che parta dal basso, nella consapevolezza che l'aiuto di altri Stati non possa essere sufficiente a riportare la democrazia nel suo Paese.

In un mondo ormai interconnesso, **l'informazione è diventata un nuovo potere**.

Nel suo libro “La gabbia d'oro” ha ricordato ►



“MI HANNO PRESO TUTTO, MA MI È RIMASTA LA VOCE” SHIRIN EBADI



una frase di Alì Shariati, rivoluzionario iraniano: “*Se non potete eliminare l’ingiustizia, raccontatela a tutti*”.

Fondamentale per Ebadi è infatti far arrivare la voce dei dissidenti, sia al popolo iraniano sia al resto del mondo.

La stessa Ebadi, trovatasi all’estero nei momenti di più forte accanimento del regime nei suoi confronti, fu convinta a non farvi più ritorno proprio su spinta dei suoi sostenitori e, suo malgrado, aveva dovuto accettare il suggerimento perché, se fosse rientrata, non avrebbe più potuto essere la voce dei suoi concittadini.

“Se un governo può comportarsi in questo modo con una donna premio Nobel per la pace, che ha accesso alla piattaforma dei media internazionali [...] potete immaginare cosa faccia con gli iraniani comuni, che non hanno a disposizione simili mezzi o esperienza”.

Il potere del popolo è nella comunicazione attraverso la quale diffondere la conoscenza e, con essa, riuscire a costringere moralmente i potenti a desistere dalle proprie pratiche intimidatorie e terroristiche perché consapevoli di doverne poi rendere conto all’opinione pubblica mondiale.

La vita, l’azione e il coraggio di Shirin Ebadi possono (e devono) insegnarci tanto.

Il modo con il quale affronta la sua situazione personale di esiliata, destinataria di continue minacce di morte è di una sconcertante realtà: ne parla con un linguaggio semplice, lineare, a tratti quasi apatico e distaccato, come se non ci fosse nulla di straordinario in ciò che ha fatto e continua a fare.

Come se sacrificare la propria vita, la propria autonomia personale per perseguire

ideali di libertà e democrazia non fosse un fardello ma un semplice dato di fatto a cui uniformarsi, una missione di vita.

Ho trovato lo stesso approccio in altri eroi, purtroppo martiri della nostra storia nazionale degli ultimi trent’anni, e dei quali proprio in questi ultimi mesi se ne commemorano gli anniversari delle loro tragiche morti. Oggi come allora mi chiedo dove si possa trovare il coraggio e la forza di ribellarsi, di alzare la testa e resistere di fronte a soprusi e minacce non solo verbali.

Noi che quando vediamo una persona in difficoltà per strada ci giriamo dall’altra parte perché non è un nostro problema, noi che non interveniamo nelle vite altrui perché temiamo di metterci nei guai, noi che non prendiamo le difese di un uomo anziano e fragile, deriso e picchiato tutte le notti da un gruppo di ragazzini stupidi e annoiati dalla *routine* della periferia e dei sobborghi. Noi che siamo indifferenti perfino quando il nostro intervento non causerebbe alcun danno nei nostri confronti.

Ecco, questa è la vera **indifferenza**.

E l’indifferenza dalle piccole cose si trasmette a quelle più importanti, pigramente, perché è vero, come ha detto la nostra Presidente Marina Calderone, che “*ci si abitua alla nostra libertà tanto da non apprezzarla fino in fondo*”, ma purtroppo ci si abitua anche alla sua assenza, quando la privazione non è istantanea ma un lento stillicidio, quando la vessazione non è rivolta a noi ma a qualcun altro.

Abbiamo tanto da imparare da Shirin Ebadi, ma per farlo dovremmo anzitutto iniziare a sostituire all’apatia l’interesse, alla noncuranza il rispetto, per non rischiare di ripetere errori già commessi da altri in passato.



III Edizione del Premio letterario istituito dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano

Il 21 giugno u.s. in occasione del Festival del Lavoro l'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano ha premiato i vincitori della terza edizione del Premio letterario.

Sei le sezioni del Premio:

- Amministrazione del personale/paghe - comprendente testi su argomenti di amministrazione del personale, intendendosi per tali gli argomenti di gestione dei rapporti di lavoro
- Diritto del lavoro - Monografie - comprendente manuali o trattazioni generali di diritto del lavoro
- Diritto del lavoro - riguardante argomenti specifici di dottrina e analisi della giurisprudenza del lavoro con esclusione delle tesi di laurea
- Saggistica sul lavoro - comprende opere monografiche di respiro più ampio nell'amministrazione del personale e del diritto del lavoro (ricerche, approfondimenti), anche a carattere di attualità
- Romanzo sul lavoro - comprende romanzi, racconti, narrativa che hanno come tema principale o correlato il lavoro in ogni sua forma
- Menzione speciale.

• Per la sezione *Amministrazione del personale/paghe*, il Premio è stato assegnato al volume: «Lavoro (Collana Guide e Soluzioni)», Casa Editrice IPSOA - WKI, Autori vari con la seguente motivazione: *Un manuale utile nell'esercizio della professione quotidiana, poiché offre una panoramica completa ed esaustiva, ma insieme di immediata consultazione, delle principali casistiche e delle relative modalità di affronto e soluzione. Ritira il premio per Ipsoa il dott. Massimo Broggi, Senior Publishing Manager Area Lavoro Legal & Regulatory.*



• Per la sezione *Diritto del lavoro - Monografie* vince per la casa editrice Il Sole 24 Ore il volume: «Contenzioso del lavoro – Ispezioni del lavoro e in azienda» ad opera di Germano De Sanctis e Andrea Cappelli, con la seguente motivazione: *Il tema per nulla facile del contenzioso giuridico ed amministrativo viene affrontato con completezza e rigore.*



1. Germano De Sanctis e Andrea Cappelli ritirano il premio per la sezione Diritto del lavoro - Monografie.
 2. Ritira il premio per Ipsoa, sezione Amministrazione del personale paghe, il dott. Massimo Broggi.

III EDIZIONE DEL PREMIO LETTERARIO ISTITUITO
DALL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO

Uno strumento insieme utile e profondo, una rara sintesi di semplicità e puntualità giuridica.

- Per la sezione *Diritto del lavoro* vince l'Avvocato Angelo Zambelli - con l'Avvocato Barbara Grasselli e l'avvocato Alberto Testi - per *Il Sole 24 Ore* con l'opera «Crisi aziendale e rapporto di lavoro». La motivazione è la seguente: *Opera interessante perché affronta la tematica della crisi aziendale con focus sul rapporto di lavoro analizzando le complicate sfaccettature che emergono in questi frangenti. Un lavoro completo da più punti di vista: aderenza al tema indicato, discorsivo ma con puntuali riferimenti normativi, attenzione ai dettagli e una scrittura che non diventa mai troppo tecnicistica fanno sì che il libro sia efficace didatticamente, una fonte di consultazione necessaria per il lavoro quotidiano.*

- Vince Maurizio Sacconi in collaborazione con l'Avvocato Martina Marmo, nella sezione *Saggistica sul lavoro*, con il volume «Teoria e pratica delle relazioni adattive di prossimità», per le edizioni de *Il Sole 24 Ore*. La motivazione è la seguente: *L'Autore, da sempre fautore dell'istituto della prossimità contrattuale, racconta la genesi dell'istituto della prossimità regolato in Italia dall'art. 8 del D.L. 138/2011, poi convertito in*

legge 148/2011. Con chiarezza espositiva e con ricchezza di esemplificazioni pratiche di prossimità attivata e gestita a livello nazionale, l'Autore invita a concepire la prossimità come sistema di regole adattive alle esigenze dell'azienda, da condividere e da far evolvere tramite nuove e più evolute relazioni sindacali. Molto interessanti anche i raffronti storici e di impostazione metodologica tra le diverse realtà sindacali europee nei contesti maggiormente evoluti (Francia, Spagna, Germania, Olanda). Un testo per cominciare a ripensare ad un nuovo modello di relazioni industriali.

- Alessandro Principe, per la Casa Editrice Round Robin, si aggiudica il premio per la sezione *Romanzo sul lavoro* con l'opera: «Riscatto. Una storia vera d'amore e di fabbrica», con la seguente motivazione: *Un docu-romanzo che racconta con delicatezza l'intreccio di due storie vere: quella di un gruppo di operai che si mettono in cooperativa rilevando la loro azienda fallita e quella di Dino, che di questo riscatto è l'artefice, e della sua famiglia. Sullo sfondo, la vitale e produttiva provincia piemontese. Commovente, sincero e concreto.*

- Menzione speciale, infine, per il Prof. Tiziano Treu, come già ricordato nel precedente numero di questa Rivista.

1. Assegnazione del Premio a Angelo Zambelli per il volume *Crisi aziendale e rapporto di lavoro*.
2. Alessandro Principe si aggiudica il premio per la sezione *Romanzo sul lavoro*.
3. Ritira il premio l'avvocato Martina Marmo per la sezione *Saggistica sul lavoro*.
4. Tiziano Treu - menzione speciale.





{ HR&ORGANIZZAZIONE

LEAN OFFICE: circo, pullman e bancomat; ma ci sono anche i libri

Ci sono storie che vanno bene per addormentare i bambini e altre utili per svegliare le menti. Ne propongo tre che potrebbero servire per entrambe le imprese, nel primo caso vale solo per quelli che vogliono anticipare il percorso formativo dei figli, parlando in inglese verso il pancione col megafono, iscrivendo il frugolo all'asilo nido con i laboratori di geometria e assumendo una tata cino-americana con un master in educazione aumentata e fenomenologia dello zenzero.

SPETTACOLO

I tipi del *Cirque du Soleil* hanno pensato che continuare a fare il solito circo non bastava, avevano bisogno di innovazione per far conoscere arte, maestria e positività che sentivano di poter esprimere, avevano anche voglia di successo e qualche soldo in più. Ci hanno pensato su, creando qualcosa di completamente nuovo: hanno chiesto in giro al pubblico traendo qualche suggerimento in merito agli aspetti meno graditi; hanno studiato gli altri generi comunicativi e, senza fare gli schizzinosi, puntando su spettacoli più scenografici e teatrali, sono riusciti ad attrarre nuovo pubblico, anche non abituato a frequentare il mondo circense. Tengono spettacoli in tutto il mondo, l'azienda vale un paio di miliardi di dollari e dà lavoro a qualche migliaio di persone tra artisti, tecnici e amministrativi.

TRASPORTI

Nabi produce autobus negli Stati Uniti, con

diramazioni a Porto Rico e in Ungheria. Analizzando il suo mercato si scopre che i costi maggiori dei pullman, per gli acquirenti, si sostengono nel post-vendita: manutenzioni ordinarie e straordinarie, consumi e gestione della carrozzeria. Pensarono quindi di proporre un prodotto diverso, costruito con materiali compositi leggeri, durevoli e di semplice sostituzione, con un prezzo di vendita superiore a quelli della concorrenza ma con ridotti costi relativi al ciclo di vita. Vendono autobus in tutto il mondo.

SOLDI

C'era un tempo in cui le persone dimenticavano spesso le tessere nei bancomat. Questione che implica un certo smarrimento nel correntista che si trova di fronte a un doppio danno: non può più fare prelievi finché non riuscirà a riavere il proprio rettangolino plastico e dovrà perdere del tempo nel tornare in banca per riavere la sua tessera (includendo che il caso potrebbe complicarsi, nel momento in cui l'accadimento fosse in una filiale lontana da casa durante una vacanza o un'uscita di lavoro). I valorosi produttori dell'apparato distributore di denari invertirono un processo: prima si restituisce la carta e poi si emette il denaro. Oggi i casi di abbandono di soldi sono sporadici e i disagi per le persone inferiori (non entro nella disamina del caso in cui l'incauto si accorga tardi della dimenticanza e, nel frattempo, il prelevante successivo sia entrato in contatto con le banconote dello sventato). Per le banche si è trattato di ►





un abbattimento di attività improduttive e scarsamente popolari.

PIOVONO LIBRI (NON COME A CERRAPUNGI IN ESTATE MA QUASI)

Per chi volesse associare alla meditazione un rinforzo culturale, ben più importante e illustre di quello che possono suscitare le mie parole passate, odierne e future, propongo di seguito alcune letture estive (che, comunque, possono anche agevolmente e produttivamente insediarsi nella dolce quiete autunnale o nella stimolante serenità invernale).

I miei studi entro e intorno a questi argomenti hanno avuto una svolta leggendo *Chi ha spostato il mio formaggio?* di Spencer Johnson. Ebbene sì, trattasi di favola ma, come poche altre cose scritte, è in grado di raccontare quanto tempo perdiamo alla ricerca dell'oggetto del nostro desiderio, perché crediamo che sia la soluzione di tutto o il raggiungimento dello scopo ultimo, perdendo di vista la possibilità di migliorare.

Un passaggio obbligato, soprattutto per perdere (e non avere la tentazione di ritornare sui propri passi per ritrovare) il fatalismo inutile e la faciloneria ignorante, è *Il Cigno nero* di Nassim Taleb.

Non si può parlare di lavoro agile se non si passa da una seria analisi degli errori, quin-

di *Sbagliare da professionisti. Storie di errori e fallimenti memorabili* di Massimiano Bucchi, può essere molto utile per vedere il mondo con meno prosopopea (per quanto riguarda il mio campo d'azione ho sempre ben presente il mio libro *totem: Gli errori degli ingegneri* di Henry Petroski), senza dimenticare che una categoria abituata a credere di non sbagliare mai è destinata a sparire o far danni gravi (ogni riferimento a persone esistenti o a fatti realmente accaduti è voluto e lasciato a fantasie ed esperienze del lettore).

Vado a concludere con suggerimenti più tecnici (in ordine di lettura): *Lean Thinking* di Womack e Jones; *Innovazione Lean* di Luciano Attolico; *Lean Management cose mai dette* di Andrea Payaro; *Lean Thinking nelle aziende di servizi* di Agnetis, Bacci, Giovannoni e Riccaboni.

Tengo infine a precisare che non ho interessi economici sottostanti a questi consigli di lettura, codesti libri me li sono comprati tutti, alcune volte con piccoli sconti destinati a chicchessia, in altri casi usati, ma sempre pagati personalmente (in alcuni frangenti ho anche dovuto riacquistarli perché fuggiti al seguito di abili prestigiatori o amabili affabulatori che li hanno convinti a traslocare verso altre librerie che non erano la mia).





LA PAGINA DELLA MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE

MARCO MARINARO ANALIZZA LO STATO DELLA GIURISPRUDENZA SULLA MEDIAZIONE CIRCA OBBLIGHI ED EFFETTI IN CASO DI OPPOSIZIONE A DECRETO INGIUNTIVO

MANCATO ESPERIMENTO DELLA MEDIAZIONE OBBLIGATORIA DOPO l'opposizione a decreto ingiuntivo¹

L'Autore passa in rassegna la giurisprudenza che si è formata sul tema dell'obbligo e degli effetti in caso di opposizione a decreto ingiuntivo. La necessità di fare il punto nasce da una recente sentenza della Corte di Appello di Palermo che si pone in contrasto con quanto stabilito dalla Corte di Cassazione (n. 24629 del 3 dicembre 2015) ove i Giudici hanno dichiarato che l'onere di avviare la mediazione grava sulla parte opponente con la declaratoria di improcedibilità dell'opposizione (e conseguente definitività del decreto ingiuntivo). A seguire molti Giudici di merito si sono adeguati alla sentenza² ma, come detto, permangono dei contrasti³.

La scelta del Tribunale palermitano riporta così all'attenzione un tema sul quale il dissenso resta alto.

“Infatti, nei casi di mancato esperimento della mediazione permane il contrasto tra coloro che - dopo aver dichiarato improcedibile la domanda di opposizione - affermano che il decreto ingiuntivo che è stato opposto acquista efficacia esecutiva divenendo definitivo e co-

loro che, invece, ritengono che l'improcedibilità travolga anche il decreto ingiuntivo”.

Prima di esaminare la posizione dei Giudici di Palermo, l'Autore richiama alla mente il dato di legge (art. 5, co. 4, lett. a), D.lgs n. 28/2010) secondo cui *“nelle materie per le quali la mediazione è prevista come condizione di procedibilità della domanda giudiziale, se il creditore decide di avviare l'azione nelle forme del procedimento per ingiunzione, l'obbligo di esperire la mediazione non si applica sino a quando il giudice - nel processo di opposizione - non si pronuncia sulle istanze di concessione e sospensione della provvisoria esecuzione”.*

Ciò premesso, tornando alla *querelle* giurisprudenziale, l'Autore ricorda che vi sono anche posizioni differenti da quella sopra riportata del 2015. Posizioni diametralmente opposte fra le quali spicca la sentenza della Corte d'Appello di Palermo del 17 maggio 2019: non solo perché è la prima edita da una Corte d'Appello, spiega l'Autore, ma per le motivazioni poste in contrappunto a quelle della Cassazione. ➤

1. Sintesi dell'articolo pubblicato ne Il Sole 24 Ore Lavoro, 15 luglio 2019 dal titolo *Mediazione, giudici divisi su obbligo ed effetti in caso di opposizione a decreto ingiuntivo*.
2. Tra le pronunce più recenti: Tribunali di Macerata (7 febbraio 2019), Potenza (17

gennaio 2018), Torre Annunziata (5 dicembre 2017), Termini Imerese (15 novembre 2017), Torino (7 novembre 2017), Ravenna (12 settembre 2017), Bologna (19 luglio 2017), Verona (29 maggio 2017), Vicenza (9 marzo 2017) e Milano (4 gennaio 2017).

3. Si v. Tribunali di Firenze (17 gennaio 2016, 15 febbraio 2016 e 16 febbraio 2016), Busto Arsizio (3 febbraio 2016), Grosseto (7 giugno 2016), Milano (30 gennaio 2019) e la Corte d'Appello di Palermo (17 maggio 2019).





Rispetto alle argomentazioni portate avanti dalla Corte, ve n'è una che merita di essere ripresa in quanto si afferma che l'improcedibilità dell'intero giudizio, travolgendo anche il decreto ingiuntivo, consente di definire il procedimento in rito senza impedire la riproposizione della domanda (anche con il monitorio), a differenza di quanto accade secondo la diversa tesi, così preservando anche la funzione della condizione di procedibilità.

Così argomentando, la domanda di mediazione, sempre secondo i Giudici, è idonea a interrompere (anche) il termine di opposizione a decreto ingiuntivo. Infatti, spiega l'Autore, il termine previsto dall'articolo 641 c.p.c. ha natura decadenziale in quanto il suo decorso senza che l'opposizione sia proposta comporta non solo la definitività del decreto ingiuntivo, ma anche il venir meno del diritto del debitore di contestare la pretesa creditoria. E qui ci si riallaccia al menzionato art. 5 *“in base al quale la domanda di mediazione impedisce il decorso del termine di decadenza previsto da singole disposizioni di legge per l'esercizio del diritto o*

la proposizione della domanda in giudizio; il termine ricomincia poi a decorrere dal deposito del verbale di chiusura della mediazione con esito negativo”.

L'Autore riprende, infine, una sentenza della Corte d'Appello di Milano (sentenza del 29 giugno 2017 che conferma la sentenza del Tribunale di Pavia del 16 dicembre 2015) che si pone in una posizione terza: il giudice che dispone la mediazione può decidere a carico di quale parte porre l'onere di avviarla. Pertanto, così l'Autore, nel processo di opposizione a decreto ingiuntivo, se il giudicante ha gravato la parte opposta dell'avvio della mediazione che poi non è stata esperita, il giudizio va dichiarato improcedibile e il decreto ingiuntivo revocato.

In conclusione, Marinaro non esclude, visti i perduranti contrasti, un intervento della Corte di Cassazione eventualmente anche con la rimessione alle Sezioni Unite. Ma neppure esclude una soluzione di legge richiamando sul punto quanto ipotizzato dalla Commissione Alpa.

Segnalazione bibliografica

Abbiamo il piacere di informarVi che al Festival del lavoro è stato presentato al pubblico un manuale pratico per i mediatori scritto da e per colleghi che si occupano della mediazione civile e commerciale. Gli Autori approfondiscono la parte teorico-tecnica e analizzano le competenze che deve possedere un mediatore per poter affrontare al meglio, da un punto di vista strategico, la mediazione. Imprescindibile anche un approfondimento delle *soft skill* di natura negoziale e comunicativa per potere assistere le parti nel ricercare l'accordo.

- Matteo Bodei - Consulente del Lavoro e Mediatore Professionista
- Alessandro Bruni - Avvocato e Mediatore Professionista
- Alfio Catalano - Consulente del Lavoro e Mediatore Professionista
- Laura Ferrari - Consulente del Lavoro e Mediatore Professionista
- Fabio Furlan - Consulente del Lavoro e Mediatore Professionista
- Lucilla Olivieri - Avvocato e Mediatore Professionista
- Dario Zangani - Consulente del Lavoro e Mediatore Professionista

[Clicca qui per l'acquisto](#)





{ SENZA FILTRO

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

L'INCREDIBILE ESPERIENZA PRE-MORTE del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro

Si narra che in punto di morte si veda la propria vita scorrere come in un film, una sorta di *time-lapse* come si direbbe oggi, di ciò che si è fatto durante la nostra esistenza terrena, nel bene e nel male.

Oddio non so chi abbia potuto vivere in prima persona questa esperienza ed avere avuto anche il tempo di raccontarla, ma questa è la voce che circola e ci piace credere che così possa essere. Renderebbe più dolce il trapasso a chi in vita si è ben comportato e una piccola, crudele il giusto, punizione per chi ha fatto del male.

Si dice anche che, poche ore prima di morire, si possa assistere ad un rigurgito di vitalità. Una iperattività che porta a fare ciò che fino a qualche minuto prima non era ipotizzabile che quel qualcuno, in quelle condizioni, avrebbe potuto fare. Si narra di persone che hanno chiesto un piatto di polenta taragna e cotechino e di altri che si sono alzati dal letto e vestiti da maratoneti han fatto il giro di corsa dell'isolato. Una cosa senz'altro più credibile visto che in questo caso a riferirlo sono parenti e amici, testimoni diretti della vicenda.

Ma è pure possibile che, prima del trapasso, si registri un'attività dell'intelletto non affatto lucidissima: soggetti che straparlano o hanno visioni, il classico dialogo con la mamma morta qualche decennio prima.

Dovete anche sapere che il Cnel, Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, è un organo con funzione consultiva rispetto al Governo, alle Camere e alle Regioni, con

competenza in materia di legislazione economica e sociale, nell'ambito delle quali ha diritto all'iniziativa legislativa.

A dire il vero il Cnel è stato oggetto di qualche tentativo di soppressione data la sostanziale inutilità di questo Ente. In effetti, salvo fungere da collettore per il deposito dei contratti collettivi nazionali di lavoro, altro non si rammenta abbia fatto.

Ora, vi chiederete, che c'entrano le esperienze pre-morte - *Near Death Experiences* per dirla all'inglese - con il Cnel? Un po' di pazienza e ci arriviamo.

Apprendo dagli organi di stampa che risale ai primi dello scorso aprile la presentazione di un disegno di legge ad opera del Cnel. Un unico articolo che così recita:

1. *Il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), in cooperazione con l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), definisce il codice unico di identificazione dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro nazionali depositati e archiviati, attribuendo una sequenza alfanumerica a ciascun contratto o accordo collettivo.*
2. *A far data dall'entrata in vigore della presente legge, il codice alfanumerico di cui al comma 1 è denominato «codice CCNL» anche ai fini di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389.*



3. Il codice CCNL è altresì inserito dall'INPS nella disciplina relativa alla compilazione digitale dei flussi delle denunce retributive e contributive individuali mensili, con relativo obbligo del datore di lavoro di indicare per ciascuna posizione professionale il codice CCNL riferibile al contratto o accordo collettivo applicato.

L'iniziativa dovrebbe rappresentare il coronamento in legge di quell'attività, di natura amministrativa, che da più di un anno impegna le strutture del Cnel nella realizzazione di un'anagrafe comune dei contratti collettivi. Un lavoro che si fonda sull'attribuzione di un codice unico alfanumerico ai contratti depositati nell'archivio Cnel, ed utilizzato anche dall'Inps per le proprie funzioni istituzionali. Invero non si intuisce quale sia la necessità di disciplinare questa attività in un testo di legge dato che Cnel e Inps già si parlano in questi termini, ma giammai, per questo, criticheremo tale iniziativa: in Italia una legge in più non ha mai ammazzato nessuno. O forse sì?

Più interessante sicuramente il comma 2 dove si dice che il codice alfanumerico è denominato «codice CCNL» anche ai fini di cui all'art. 1, co. 1, della Legge n. 389/1989. Ok, benissimo il codice Ccnl ma, forse, sarebbe bene capirci su cosa si voglia intendere con la locuzione «ai fini». La norma sopra richiamata dispone infatti che «*la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale ...*».

Due parrebbero le possibili interpretazioni di questo secondo comma, che, manco a dirlo, non brilla per chiarezza.

La prima è che si tratti di un monitoraggio legale dell'applicazione di ciascun contratto che permetterebbe di dare rilevanza giuridica alla dichiarazione di utilizzo di un deter-

minato Ccnl che già adesso i datori di lavoro fanno con il flusso Uniemens. Su questo presupposto scatterebbero i controlli verso quelle aziende che non calcolano la contribuzione sulla base dei minimi retributivi indicati dai contratti maggiormente rappresentativi (come individuare questi accordi rimarrebbe un problema aperto). Se così fosse non parrebbe un grande passo avanti: già adesso esiste questo monitoraggio e nulla vieta di utilizzarlo per attivare ispezioni mirate in base al contenuto dei flussi Uniemens.

Una seconda interpretazione la leggiamo sulle pagine del Corriere della Sera che con una certa enfasi descrive l'iniziativa legislativa a firma del Presidente del Cnel, Tiziano Treu, come il classico *uovo di Colombo*, incensandola come la *soluzione semplice quanto efficace* dell'annoso problema della «maggior rappresentatività» perché, dice il giornalista, *in questo modo si potrebbero rilevare i contratti effettivamente applicati in ogni settore e individuare quelli più rappresentativi in base al numero dei lavoratori interessati.*

Rileggo l'articolo. Riguardo la proposta di legge. Ma che stanno a di! *Codice unico di identificazione ... contratti depositati ... Inps ... legge 389 ... Uniemens ... calcolo dei contributi ... importo delle retribuzioni ... organizzazioni sindacali più rappresentative ...*

Chiudo gli occhi per raccogliere le idee. Mi gira la *capa*. Non mi sento proprio benissimo. Forse sto per svenire. Anzi. Cadendo batto la testa e vengo catapultato nel recente passato. Una visione si materializza all'improvviso e tutto mi risulta chiaro.

Sono al meste capezzale del Consiglio Nazionale dell'Economia e, ancora non lo so, ma sto per assistere ad una delle più incredibili esperienze pre-morte mai riportate dalla letteratura medica.

Guardare il Cnel nel proprio letto di morte non è propriamente ciò che si definirebbe un bello spettacolo. Le piaghe da decubito hanno devastato il corpo dimagrito e solo le flebo e la bombola dell'ossigeno, perennemente attacca- ➤



ta, garantiscono le principali funzioni vitali. Del resto l'agonia dura sin dagli anni '70 tanto che nel 1977 Andreotti decise di affidare allo stesso Cnel il compito di autoriformarsi per cercare di dare un senso alla sua esistenza: fu tutto inutile. Fallito anche il tentativo di eutanasia del Governo Renzi con il referendum costituzionale del 2016.

All'improvviso il paziente si agita, si percepisce una specie di fase rem: gli occhi si muovono velocemente sotto le palpebre chiuse. Comprendo che il moribondo sta assistendo alla proiezione del proprio vissuto. In un attimo tutto finisce: un time-lapse brevissimo, con i titoli iniziali e di coda che son durati più di tutto il resto.

Lo sento piagnucolare mentre borbotta qualcosa di incomprensibile. Probabile il rimorso per ciò che è stato e per ciò che avrebbe potuto essere.

Poi accade l'incredibile: apre gli occhi, si alza di scatto sul letto, prende una penna e comincia a scrivere qualcosa sul retro di un santino abbandonato dopo il rito dell'estrema unzione. Leggo quelle poche righe scritte in una bella calligrafia. È un disegno di legge formato mignon, composto da un solo articolo, tre commi, circa 140 parole, meno di 1.000 caratteri. Un'esperienza di creatività giuridica decisamente striminzita, ma del resto quando la morte incombe mica si può star lì a spaccare il capello in quattro. Già è tanta roba se riesci a sussurrare all'amico che ti stringe la mano il classico "di' ... mia moglie ... voluto bene".

Torno in me. Riprendo la pagina del giornale con la notizia del disegno di legge a firma Cnel. Rileggo e mi scappa un mah. Chiariamoci: se l'attività pre-morte restasse fine a se stessa o fosse talmente astrusa da risultare tale a tutti gli astanti non ci sarebbe minimamente da preoccuparsi. Se in punto di morte incensassi la teoria del terrapiattismo, anche se fossi il più grande astrofisico sulla terra, nessuno ci farebbe caso: un sorriso compassionevole accompagnerebbe all'oblio le mie ultime parole.

Il problema è quando sei Tiziano Treu, butti lì una proposta di legge e qualcuno si sen-

te in obbligo di dare un senso ai tuoi ultimi sospiri terreni.

Rileggo ancora perché proprio non credo ai miei occhi. Davvero il professor Treu, Ministro del Lavoro e un curriculum di grandissimo spessore (rispetto al cui confronto il sottoscritto è poco più che un manovale del diritto), sta proponendo di "contare" i contratti effettivamente applicati in ogni settore per misurare la rappresentatività delle organizzazioni sindacali a livello nazionale? Parrebbe un evidente vaniloquio, peraltro coerente con l'esperienza pre-morte a cui ho appena assistito.

Mi assale forte il dubbio che l'interpretazione sia opera del giornalista. Lo escludo leggendo la relazione al disegno di legge: si premette la necessità di *individuare parametri utili a identificare contratti nazionali «di riferimento» che, all'interno di un medesimo settore, fungano da parametro, anche a fini giudiziali ... di definire una sorta di «carta d'identità», fra i quali l'esatta indicazione delle associazioni di categoria firmatarie nonché delle confederazioni o associazioni nazionali di riferimento ...* per concludere che *qui si inserisce il contributo della banca dati gestita dal CNEL.*

E c'è pure un messaggio Inps, il n. 1962 del 22.05.2019, che parla di una convenzione tra Cnel e Inps che *consente il collegamento tra i contratti collettivi depositati presso l'Archivio nazionale, detenuto dal CNEL, e i codici INPS che identificano, nel flusso Uniemens, il contratto collettivo nazionale che il datore di lavoro dichiara di applicare al dipendente ... tale collegamento agevola l'organizzazione dell'Archivio nazionale secondo criteri di rappresentatività dei contratti collettivi nazionali.*

Tutto quadra. Del resto non mi risulta che il Cnel abbia mai smentito il giornalista.

Eppure qualcosa non mi convince. Penso alle conseguenze qualora il senso del comma fosse questo. Parliamo di una procedura che, a regime, sarà in grado di rilevare i contratti effettivamente applicati in ogni ➤



settore e individuare quelli più utilizzati. Quindi il riconoscimento della rappresentatività in base al numero dei lavoratori interessati dall'applicazione di quel Ccnl. E infine le retribuzioni previste dai contratti più utilizzati che diventano il riferimento per la retribuzione minima da assumere come base imponibile per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza.

In sostanza un bel circolo vizioso: siccome la maggior parte delle aziende risulta aver applicato un determinato contratto collettivo nazionale (e non è detto che lo facciano in quanto deleganti le organizzazioni firmatarie) le restanti aziende saranno costrette a fare altrettanto, quantomeno per il calcolo dei minimi contributivi. Questo aumenterebbe il numero di lavoratori interessati e quindi accrescerebbe il (presunto) grado di rappresentatività.

Per dirla alla Tinto Brass, lo dovranno applicare perché "così fan tutte".

Mi vien da pensare che tutto ciò risulta in contrasto con la stessa legge n. 389/1989 che parla di contratti "stipulati" e che quindi sarebbe stato più semplice proporre una modifica di tale norma del tipo: *la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni risultanti dai Ccnl che risultano **maggiormente applicati dai datori di lavoro su base nazionale***. Una cavolata pure questa.

Ripenso all'idea che la maggior rappresentatività di una organizzazione sindacale possa essere collegata alla materiale applicazione di un contratto collettivo facendo la conta dei lavoratori interessati. Il mio cervello comincia a fare a cazzotti con questo pensiero. Lavoro col *jab* sinistro e cerco uno spiraglio sufficiente per sferrare un diretto destro. Forse c'è uno spazio.

Ma la rappresentatività non è un concetto collegato alla rappresentanza? I firmatari non lo sono in funzione di una specifica e formale delega ricevuta dalle imprese o dai

lavoratori? Non capisco. Devo approfondire anche perché all'Università non è che fossi proprio un genio. I voti riportati nell'attestato di laurea in giurisprudenza lo confermano: mai la gioia di un "trentaelode".

Ed allora che cosa mi sfugge? Apro *internet* e decido di consultare un dizionario online: opto per la Treccani.

Cosa è la **rappresentatività**? Leggo:

Il fatto, la condizione di essere rappresentativo; capacità, funzione rappresentativa.

Non basta, devo capire meglio cosa significa essere **rappresentativo**. Digito e dopo un *click* compare questa definizione:

Di rappresentanza, che ha il compito e la funzione di rappresentare una o più persone, gruppi e collettività, enti e organi ... avere un mandato r., in diritto e in politica; sistema politico r., e organi r., fondati sulla rappresentanza popolare.

Non sono ancora convinto ma ho trovato un nuovo termine: **rappresentanza**. Via una nuova ricerca e finalmente la luce:

Il fatto di rappresentare una o più altre persone, oppure gruppi, enti e organi, istituzioni e società, ossia di intervenire in vece loro e a nome loro e di assolverne le funzioni, o di agire per conto loro:

a. In senso generico, come intervento e assolvimento di determinati compiti in sostituzione di altri, o che comunque impegnino anche il gruppo ...

b. In diritto privato, istituto che consente, nel negozio giuridico, la dichiarazione di volontà a un soggetto diverso da quello che è titolare del rapporto ... la rappresentanza si costituisce di norma mediante un atto di procura con la quale il rappresentato conferisce al rappresentante il potere di agire in suo nome (r. volontaria), ma può anche essere stabilita dalla legge (r. legale), quando il soggetto titolare di diritti non ha capacità di agire ...

Mi verrebbe voglia di fare la stessa verifica su altri dizionari, ma, caspiterina, stiamo parlando della Treccani!

Devo darlo per assodato: la rappresentanza civilistica presuppone l'esistenza di una delega; la maggior rappresentatività è il grado di rappresentanza di un soggetto rispetto ad un ►





altro per numero di deleghe ricevute; i contratti collettivi maggiormente rappresentativi sono quelli sottoscritti da soggetti muniti, in numero maggiore rispetto ad altri, di specifici poteri di agire in nome e per conto di altri. Eppure il professor Treu ed il Cnel vorrebbero (così pare proprio leggendo l'articolo) far passare il concetto che il contratto collettivo **più applicato** in un determinato settore è da considerarsi allo stesso tempo il contratto collettivo **stipulato** dalle organizzazioni sindacali **più rappresentative** su base nazionale. Continuo a credere che questa cosa non abbia alcun senso giuridico. Certo che ci vuole un bel coraggio per dubitare di Treu. Riguardo l'attestato di laurea: arrossisco un poco. Riapro la Treccani: l'incarnato del viso ritorna normale. Non vedo alternativa: devo ragionarci ancora un poco.

Penso ancora al conteggio dei lavoratori ai quali l'Uniemens certificherebbe essere applicato un determinato contratto. Ma che c'entra con l'effettiva rappresentatività del soggetto firmatario? Perché contare i lavoratori - dei quali peraltro non è possibile dimostrare la sottoscrizione di una procura *ad hoc* - quando è il potere di rappresentanza in capo ai firmatari (ovvero le organizzazioni sindacali sia dei datori che dei lavoratori) che dobbiamo verificare?

Mi viene anche in mente che, nella realtà, l'applicazione di un contratto collettivo non avviene solo da parte di aziende iscritte alle organizzazioni datoriali. Spesso le imprese, soprattutto quelle non sindacalizzate, affidano la scelta del trattamento economico e normativo spettante al personale ai loro consulenti. Personalmente non mi capita spesso di confrontarmi con i vari datori sul Ccnl da applicare e, senza specifiche o contrarie indicazioni, applico quello "tradizionale" Cgil, Cisl e Uil pur sapendo che potrei benissimo utilizzare per tutti quello del settore "Trippa e budella"!

Si tratta di una mia scelta che ricade non solo sull'azienda ma sugli stessi lavoratori. Una decisione spesso quasi obbligata ove si

intenda usufruire dei "benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e di legislazione sociale" stante la previsione del famigerato comma 1175.

Penso e ripenso. Come si dice, elucubro. Provo ad ipotizzare un contratto collettivo applicato da 10.000 imprese e riguardante 100.000 lavoratori: solo un decimo di queste aziende, 1.000 con 10.000 lavoratori sindacalizzati, sono iscritte ad una certa organizzazione datoriale chiamata Alfa. Immagino nel medesimo settore un diverso contratto collettivo applicato da 2.000 imprese - occupanti quasi 50.000 lavoratori tutti iscritti al Sindacato - ma aderenti in toto alla organizzazione datoriale Beta. Stando al disegno di legge sarebbe l'organizzazione Alfa ad essere maggiormente rappresentativa e il suo contratto a dover essere utilizzato ai fini dell'individuazione della retribuzione da assumere come base imponibile per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza. Non ci siamo.

Tiro le somme. Ormai son convinto. La proposta del Cnel non è in linea con la legge n. 389 che parla di rispetto "degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, **stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**".

È del soggetto firmatario dell'accordo che va verificata la maggior rappresentatività in termini di deleghe ricevute. Una operazione da farsi *a monte*. In sostanza se dimostri di avere i numeri in termini di mandato ti riconosco la maggior rappresentatività e considero il tuo contratto quale punto di riferimento. Non potrà mai essere che sia il contratto, accertato quale il più diffuso, il più applicato, a dimostrare *ex post*, ovvero *a valle*, la maggior rappresentatività di chi a suo tempo firmò l'accordo collettivo.

È trascorso ormai qualche decennio. Su quel letto di morte adesso ci sono io. So già cosa mi ►



aspetta. Quando era toccato al Cnel ebbi la fortuna di assistere al più incredibile degli episodi pre-morte.

La mente non è affatto lucida. I momenti in cui riesco ad interagire sono sempre meno. Intravedo solo delle ombre e le voci mi giungono confuse: distinguo a malapena quella di mia moglie.

Ad un tratto sopraggiunge un improvviso vigore, la percezione di ciò che mi circonda è ora nitidissima. Ho voglia di spaccare il mondo e capisco per questo che sono i miei ultimi istanti. Senza nemmeno chiudere gli occhi vedo il time-lapse della mia vita. Quella privata: papà, mamma, i miei fratelli, gli amici, la laurea, poi il matrimonio e le mie due adorabili figlie, le mie bellissime nipotine. Quella professiona-

le: quarant'anni e più di lavoro "a far buste paga", i miei clienti, i Colleghi, una lunga serie di contributi pubblicati sulla rivista dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano; qualcuno anche per Euroconference.

*Uno di questi articoli - pubblicato a fine luglio 2019 su Sintesi - mi strappa un sorriso e smuove il mio orgoglio. Il titolo era **L'incredibile esperienza pre-morte del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro** grazie al quale riuscii a bloccare sul nascere l'iniziativa di legge del Cnel sulla rappresentatività.*

Poi il dubbio: andò veramente così? Non saranno le medicine che mi anebbianò la mente?

Il pensiero corre libero e mi conduce inevitabilmente ad un machissenefrega. Sorrido ancora.



{UNA PROPOSTA AL MESE

SALARIO MINIMO LEGALE: proposte de iure condendo

“Donaci, padre Zeus,
il miracolo di un cambiamento”
(Simonide di Ceo)

Il dibattito sul salario minimo legale è un tema ricorrente, soprattutto in vista delle diverse proposte di legge che si confrontano sul tema.

Il paragone con altri Paesi europei – nei quali esso è in vigore – è tuttavia viziato da tre aspetti profondamente connessi alle peculiarità italiane:

- un pesante costo del lavoro, sia come pressione fiscale che come oneri contributivi e gestionali;
- una tendenza diffusa all’elusione, che porta diversi operatori a sfuggire ad una parte degli oneri predetti, con effetto di *dumping* nel senso di alterazione della concorrenza; da questo punto di vista, oltre al *dumping* contrattuale vi è quello fisco-previdenziale e quello normativo, tante sono le vie di fuga con cui si cerca, spesso del tutto illegalmente, di aggirare diritti e tutele (non vi è dubbio, peraltro, che gli effetti di tale elusione portano ad una significativa incidenza del punto precedente: i corretti pagano anche per chi corretto non lo è);
- una strutturazione della retribuzione non lineare, dove, in particolare, la retribuzione differita rischia di avere una peculiare incidenza.

Entriamo pertanto con queste riflessioni direttamente nel cuore del problema, in quanto lo scopo principale che a nostro avviso dovrebbe animare una proposta di legge sul tema non è tanto quello di “sconfiggere la povertà” – facendo entrare “a gamba

tesa” il legislatore in dinamiche economiche anche molto particolari – ma dovrebbe essere quello di individuare un limite al di sotto del quale non si possa scendere, cercando così di arginare sia i fenomeni di particolare ribasso retributivo sia alcuni effetti elusivi (fra i fenomeni più evidenti di tale tendenza, da sconfiggere, non possiamo dimenticare inoltre il ricorso alle esternalizzazioni produttive, sia con *dumping* interno che con il *dumping* importato attraverso imprese e lavoratori che provengono da Paesi esteri).

Ma al di là di valutazioni che sconfinerebbero inevitabilmente in riflessioni di natura politica o sociologica, vorremmo riflettere particolarmente sul terzo dei punti precedenti, che rappresenta uno scoglio su cui qualsiasi soluzione rischia di incagliarsi.

Stabilire una paga oraria minima valevole per tutti i settori non ha infatti molto senso se non si paragona tale paga con il trattamento complessivo (almeno riferito ad alcuni elementi base) a cui tale paga faccia riferimento. Facciamo solo alcuni semplici (forse anche ovvi) esempi, con chiari agganci nella realtà, per chiarire meglio questo aspetto.

Il trattamento orario spettante ad un lavoratore a tempo pieno subisce una diversa incidenza economica complessiva se viene percepito per 13 o per 14 mensilità (con un semplice aumento della paga oraria, i contratti con 14 mensilità – che non è detto siano necessariamente quelli più “ricchi” – a parità, nell’attuale, di retribuzione annua, si trove- ➤



rebbero così a dover subire una lievitazione di costi rispetto a quelli che ne hanno 13).

I contratti che prevedono 38 o 39 ore settimanali – magari con assorbimento di permessi retribuiti, come è avvenuto in recenti e meno recenti dinamiche – avrebbero un “risparmio” rispetto a quelli con un orario “classico” di 40 ore ed un certo numero di permessi di riduzione orario a disposizione del lavoratore (che di fatto fanno calare le ore lavorate, ma che prevedrebbero un maggior guadagno in tasca al lavoratore).

Si avrebbero così differenziazioni che penalizzerebbero alcuni settori economici oppure che, al contrario, lascerebbero alle parti contrattuali la possibilità di mettere ancora in campo strategie alternative che riproporrebbero il *dumping* sotto altre forme.

Un piccolo esempio di ciò che accade anche ora (con buona pace di parti sociali e di enti di vigilanza), soprattutto nel settore cooperativo, con l'utilizzo della c.d. “paga oraria conglobata”, cioè una paga in cui sono caricati artificialmente tutti gli oneri di retribuzione differita, salvo poi non corrisponderli in via normale; ciò non solo espone i lavoratori soggetti a questo trattamento retributivo ad un effetto psicologico ingannevole (ti sembra di prendere di più, solo perché prendi tutto insieme) ma li porta a subire differenze economiche, neanche sempre marginali, rispetto al trattamento regolare, come può facilmente calcolare chiunque abbia un minimo di esperienza e competenza.

Pertanto se di una paga oraria minima si deve parlare, essa per equità si dovrebbe riferire ad un ideale “contratto standard” con alcune condizioni basiche prefissate. Ad esempio, un contratto di 40 ore settimanali, con 4 settimane di ferie retribuite all'anno, con un monte ore di permessi retribuiti di 48 ore annue e con 13 mensilità. Sulla base di questi parametri, si potrebbero poi calcolare le differenze con una contrattazione che adottasse parametri differenti, in modo da assicurare comunque un'equità e corrispondenza di trattamento minimo. La stessa leg-

ge dovrebbe poi obbligare la contrattazione a fissare tali parametri ed il loro confronto con quelli base, con dei coefficienti espressi di calcolo che garantiscano di non essere al di sotto del trattamento minimo. Parimenti si dovrebbe obbligare la contrattazione a fissare i medesimi parametri in caso di previsione di retribuzione oraria conglobata.

Non ci stiamo discostando dalla realtà; buona parte dei Paesi in cui vige la retribuzione minima hanno infatti esplicitato delle condizioni base economiche o hanno una minore varietà di contratti collettivi e con una strutturazione uniforme, il che permette una maggiore confrontabilità.

La retribuzione oraria poi dovrebbe essere espressa in termini di *lordo* (senza alcun riferimento al netto). Siamo già arrivati, dopo anni bui in cui si assisteva ai peggiori magheggi degli “alchimisti della busta-paga”, a definire ad esempio che il trattamento complessivo dei lavoratori distaccati dall'estero debba avere come riferimento la retribuzione lorda, senza incidenza degli eventuali trattamenti di trasferta.

Per la quantificazione della paga oraria minima, poi, bisognerebbe attestarsi sulla media dei salari minimi dei contratti rappresentativi attuali, dando eventualmente un periodo di “aggiustamento” a quelli ritenuti particolarmente distanti. Appare pertanto chiaro, a chiunque abbia contezza del mercato del lavoro italiano, che alzare il salario lordo a 9 euro orari – cifra molto superiore al minimo della maggior parte dei contratti – avrebbe un effetto implosivo sull'economia italiana, con effetti devastanti proprio su quei settori sociali che in prima battuta si cercherebbe di proteggere con la norma.

Un'altra cosa che ha davvero poco senso è pensare che tale retribuzione minima oraria debba essere uguale per lavoratori dipendenti, collaboratori coordinati e continuativi ed autonomi in genere.

Un primo motivo è che normalmente gli autonomi non sono sorretti da alcuna con-



trattazione che preveda trattamenti ulteriori da quelli diretti (non esiste in genere retribuzione differita); in aggiunta, la posizione del lavoratore autonomo è meno garantita sotto diversi aspetti (fra cui quelli contributivi ed assicurativi, ma anche rispetto ad alcune garanzie legali, ad esempio in caso di licenziamento o di sospensione dell'attività); in terzo luogo, il vero lavoratore autonomo è (o dovrebbe essere) connotato da una maggiore professionalità e comunque dalla propensione al rischio dettata appunto dalla propria autonomia.

Pertanto sembra equo pensare che individuato un certo trattamento minimo per il lavoratore dipendente, quello per l'autonomo debba essere sensibilmente superiore, anche con una maggiorazione che può arrivare al 50 %. Per le attività non subordinate, in ogni caso, che proprio in quanto esposte al rischio (a differenza del lavoratore dipendente) potrebbero risultare anche legittimamente retribuite *ex post* in misura minore, sarebbe opportuno fissare i parametri di efficacia di tali contratti (attraverso la contrattazione collettiva, come nel caso degli agenti o di certe collaborazioni, oppure con meccanismi di validazione dei contratti individuali, ad esempio con la certificazione).

Una terza definizione dovrebbe poi portare all'individuazione di settori esclusi dal trattamento minimo, ad esempio i contratti di tirocinio o a contenuto formativo in genere. Ovvio che sarebbe parallelamente auspicabile una maggior repressione dell'abuso di tali contratti (a cominciare dalla responsabilizzazione degli Enti che ne autorizzano o certifichino la conclusione).

Un quarto aspetto dovrebbe poi procedere alla rivalutazione, e non al superamento, attraverso il meccanismo del minimo legale, della contrattazione collettiva di maggiore rappresentatività (magari con una migliore definizione dei criteri di rappresentatività e di funzionamento delle parti sociali) con due importanti previsioni:

- la prima, che prevedrebbe la perpetuazione dello *status quo* attuale, per cui anche in presenza del minimo legale la retribuzione di riferimento di un determinato settore continuerebbe a rimanere quella dei contratti maggiormente rappresentativi, con il solo obbligo di esprimere i parametri di confronto per non scendere al di sotto del limite minimo legale, come detto sopra;
- secondariamente, lasciando alla contrattazione di prossimità *ex art. 8, L. n. 148/2011* (o con un meccanismo simile a tale norma) la possibilità di individuare situazioni eccezionali (territoriali o di settore) in cui scendere al di sotto di tale limite legale per un certo periodo.

Con tali previsioni non si scavalcherebbe in alcun modo l'autonomia contrattuale, ma al contrario se ne valorizzerebbe la funzione, avendo nel salario minimo legale un punto di confronto importante con essa ed un argine ai tentativi di aggiramento ad opera dei "contratti pirata".

Certo è che, per tornare alle riflessioni iniziali, contribuirebbe molto alla normalizzazione del mercato del lavoro una drastica riduzione dei contratti collettivi nazionali (che potrebbero ridursi a poche decine, unendo macrosettori) ed una loro stesura con criteri uniformi e comparabili.



ARGOMENTO

La determinazione della retribuzione feriale

Un lavoratore si vede respingere dal Tribunale di Messina prima e dalla Corte d'Appello poi, il ricorso per il riconoscimento della natura retributiva dell'indennità di navigazione c.d. "Stretto di Messina". A parere dei giudici di merito, l'indennità "Stretto di Messina" ha la stessa natura dell'indennità di navigazione per la quale le parti collettive firmatarie dei contratti nazionali avevano espressamente escluso la natura retributiva.

La Corte di Cassazione rigetta il ricorso del lavoratore nella parte tesa al riconoscimento della natura retributiva dell'indennità in questione mentre lo accoglie nella parte in cui si richiede l'inclusione dell'indennità "Stretto di Messina" nel calcolo della retribuzione da riconoscere durante le ferie.

La Corte al riguardo ricorda come la normativa sia regolata dall'art. 7 della Direttiva n. 2003/88/CE, così come interpretata dalla

giurisprudenza della Corte di Giustizia ed anche, per quanto riguarda il nostro Paese, dall'art. 10 del D.lgs. n. 66/2003.

Il diritto alle ferie è sancito altresì dall'art. 31, n. 2 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, a cui viene riconosciuta il medesimo valore giuridico dei trattati che prevalgono, come noto, sulle fonti di diritto interno.

In particolare, le diverse sentenze della Corte di Giustizia richiamate dalla Suprema Corte ribadiscono che il diritto alle ferie non possa essere limitato o scoraggiato con la previsione di una retribuzione inferiore a quella ordinariamente percepita dal lavoratore. Pertanto qualsiasi "incomodo", che viene riconosciuto al lavoratore per compensarlo per l'attività svolta in forza del contratto di lavoro, deve essere obbligatoriamente incluso nel calcolo della retribuzione da riconoscere durante il periodo di ferie annuali.

Cass., sez. Lavoro,
17 maggio 2019, n. 13425

AUTORE
SILVANA PAGELLA
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

Liquidazione di somme Inail agli eredi in caso di infortunio in itinere (e azione di surroga dell'Istituto)

A seguito del decesso per sinistro stradale del congiunto, gli eredi ricorrevano avverso la sentenza della Corte di Appello di Messina che aveva rigettato la domanda di risarcimento del danno da lucro cessante

proposta contro la società proprietaria del veicolo e contro la compagnia assicuratrice della Rca. I ricorrenti proponevano ricorso in Cassazione sulla base, tra gli altri, della violazione ed erronea applicazione degli

Cass., sez. Lavoro,
27 maggio 2019, n. 14362

AUTORE
PATRIZIA MASI
Consulente del Lavoro in Milano



artt. 143, 1223, 1226, 2056 e 1916 c.c., in relazione alla c.d. “*compensatio lucri cum damno*”: gli eredi del lavoratore, oltre agli importi corrisposti dall’Inail a titolo di rendita vitalizia e al risarcimento del danno parentale erogato dall’assicurazione, insistevano ad ottenere da quest’ultima anche il risarcimento per danno patrimoniale, nonostante l’Inail avesse esercitato il suo diritto di surroga definendo la vertenza con la società assicuratrice del responsabile. Infatti la diversa natura della prestazione indennitaria e di quella risarcitoria giustificerebbe, secondo i ricorrenti, la loro coesistenza: la domanda di risarcimento per danno patrimoniale, denegata dalla Corte d’Appello, mirava al ristoro del danno ad essi spettante in ragione del decesso dell’unico produttore di reddito all’interno del proprio nucleo familiare, sicché esso nulla aveva a che vedere con l’erogazione delle rendite in loro favore da parte dell’Inail.

La Corte dichiara infondati i motivi del ricorso principale in quanto, come da orientamento giurisprudenziale prevalente, gli importi corrisposti a titolo di rendita da parte

dell’Inail in favore del danneggiato di un sinistro stradale o dai suoi eredi vanno detratti dal risarcimento complessivo dovuto dal terzo-danneggiante, operando il principio del c.d. “defalco”, onde evitare duplicazioni di risarcimento sia in favore del danneggiato che a carico del responsabile o del suo assicuratore. In caso di esercizio da parte dell’Inail dell’azione di surroga nei confronti del responsabile del danno, il credito del leso si trasferisce all’istituto previdenziale per la quota corrispondente all’indennizzo assicurativo da questo corrisposto, con la conseguenza che l’infortunato perde, entro tale limite, la legittimazione all’azione risarcitoria, conservando il diritto ad ottenere nei confronti del responsabile il residuo risarcimento, ove il danno sia solo in parte coperto dalla detta prestazione assicurativa.

Su tali presupposti la Corte rigetta il ricorso principale ma accoglie l’incidentale in materia di computo degli interessi compensativi, cassando sul punto la sentenza impugnata e rinviando alla Corte di Appello di Messina, perché decida nel merito e per la liquidazione delle spese.

ARGOMENTO

È illegittimo il licenziamento del lavoratore prima sospeso dal lavoro, poi reintegrato

La Suprema Corte si pronuncia sul caso di due dipendenti che avevano in gestione il parco auto della società datrice di lavoro. In accordo con il gestore di un distributore di benzina e con un *ex* dipendente della società avevano imbastito una truffa nei confronti del datore di lavoro attraverso la pratica usuale del doppio rifornimento di benzina per le auto della società. Una volta scoperti, erano stati inizialmente sospesi dal servizio, successivamente reintegrati al lavoro, e solo in seguito al rinvio a giudizio, erano stati licenziati dalla società datrice di lavoro.

La pronuncia della Cassazione, che si pone in opposizione alle pronunce del primo e del secondo grado di legittimità,

prende avvio dal giudizio su tre motivi presentati dai legali dei lavoratori, ovvero la mancata tempestività della decisione, la mancanza di una giusta causa di recesso *ex art. 2119 c.c.* e la mancanza dell’accertamento dei fatti contestati.

Sull’infondatezza del primo motivo, la Suprema Corte specifica che la contestazione disciplinare preordinata al licenziamento è da ritenersi tempestiva quando è comunicata a seguito della decisione di rinvio a giudizio o dall’esito del procedimento penale, il cui esito offre elementi di valutazione più sicuri.

È accolto invece il motivo fondato sulla mancanza di una giusta causa di recesso *ex art. 2119 c.c.*, decisione che rende il ter- ➤

Cass., sez. Lavoro,
30 maggio 2019, n. 14787

AUTORE
ELENA PELLEGGATA
Consulente del Lavoro in Milano





zo motivo assorbibile e pregiudiziale. Spiega infatti la Corte che la giusta causa di recesso *ex art.* 2119 c.c. deve essere valutata considerando sia gli elementi di diritto, quali la correttezza, gli obblighi di fedeltà, lealtà e di buona fede, sia gli elementi di fatto che integrano il giudizio di valutazione del caso. E tra gli elementi di fatto viene sottolineato che la ripresa del

servizio per ragioni di natura economica fa venir meno l'elemento dell'impossibilità anche solo temporanea di proseguire il servizio: la reintegra in servizio è infatti comportamento incompatibile con l'impossibilità di prosecuzione anche temporanea del rapporto di lavoro, oltre che atto manifesto volto a attestare l'eventuale volontà del datore di lavoro.

ARGOMENTO

Licenziamenti plurimi: il mancato avvio, da parte datoriale, di un confronto sindacale è condotta antisindacale

Il tema che si è trovata ad affrontare la Corte di Cassazione civile con la sentenza n. 13860/2019 riguardava un'ipotesi di condotta antisindacale da parte di un'azienda che aveva licenziato prima tre dipendenti e successivamente, dopo 8 mesi, altri due lavoratori. Uno dei sindacati firmatari del Ccnl Assicurazioni aveva proposto ricorso in giudizio sostenendo la mancata applicazione, da parte dell'azienda, dell'articolo 16 del citato Ccnl, il quale prevede che nel caso di eccedenza del personale il datore di lavoro, prima di procedere con i licenziamenti, deve attivare una fase di confronto con le OO.SS. In appello, l'azienda si era difesa sostenendo che l'articolo 16 doveva essere letto in combinato con l'articolo 15 del Ccnl Assicurazioni, per cui il confronto sindacale era necessario solo nell'ipotesi di ristrutturazione aziendale, in cui non rientrava la situazione specifica. A seguito del respingimento da parte della Corte di Appello dei motivi dell'azienda, quest'ultima ha proposto ricorso in Cassazione. Il datore di lavoro, oltre a ribadire la lettura dell'articolo 16 unitariamente all'articolo 15, ha sostenuto come l'interpretazione da parte del sindacato dell'articolo 16 fosse assolutamente stringente, in quanto comporterebbe l'obbligo di confronto sindacale anche per il licenziamento di soli due dipendenti e quindi

estendendo la necessità di consultazione sindacale anche in ipotesi ulteriori rispetto a quelle previste dalla procedura di licenziamento collettivo.

La Cassazione ha sottolineato come la lettura di un articolo di un contratto collettivo deve avvenire dando rilievo al carattere interpretativo stabilito dall'articolo 1363 c.c., senza dimenticare il dato letterale, logico e complessivo dell'interpretazione. La Cassazione ha chiarito come la Corte d'Appello avesse utilizzato tali criteri per stabilire come l'articolo 16 non contenga alcun riferimento all'articolo 15, per cui il confronto sindacale deve verificarsi in tutti i casi di eccedenza di personale, essendo questa una previsione più favorevole a tutela dei lavoratori. Oltre a ciò, la Cassazione avalla quanto stabilito dalla Corte d'Appello circa la perdita d'immagine delle OO.SS. scavalcate dal datore di lavoro che ha deciso di non coinvolgerle, determinando l'accertata condotta antisindacale.

La Cassazione rigetta il ricorso, confermando che il Ccnl Assicurazioni prevede una procedura di consultazione sindacale analoga a quella dei licenziamenti collettivi, senza che sussistano i requisiti dell'articolo 24, L. n. 233/91.

Cass., sez. Lavoro,
22 maggio 2019, n. 13860

AUTORE
RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro in Milano

ALESSIA ADELARDI
Ricercatrice del Centro
Studi e Ricerche



ARGOMENTO

Adozione internazionale: decorrenza del congedo parentale rispetto all'inserimento del minore in famiglia

Un padre, lavoratore dipendente, adottivo di un minore straniero ricorre contro la sentenza del Tribunale di Torino che aveva rigettato la sua domanda tesa ad ottenere il diritto a fruire del congedo parentale in data antecedente l'ingresso del minore in Italia.

La Corte d'Appello di Torino accoglie il ricorso affermando che il testo dell'art. 36 del D.lgs n. 151 del 2001 non vincolerebbe il diritto suddetto a decorrere dall'ingresso nel territorio nazionale, ma a far data dall'ingresso del minore in famiglia.

Tale condizione si realizza proprio nella fase di affidamento preadottivo, quando i genitori si trovano ancora in territorio straniero. Una diversa interpretazione alimenterebbe dubbi di incostituzionalità circa il momento a decorrere dal quale diventa possibile esercitare il diritto a fruire del congedo parentale in caso di adozione internazionale rispetto all'adozione nazionale.

Contro tale decisione l'Inps presenta ricorso innanzi alla Corte di Cassazione affermando che la sentenza è errata in diritto, giacché l'art. 36, letto in combinato con i precedenti artt. 26 e 31 del D.lgs n. 151 del 2001, va collocato all'interno della tutela delle genitorialità complessivamente intesa, e che il D.lgs n. 151 del 2001 prevede espressamente per il solo congedo obbligatorio la possibilità di anticiparne la fruizione anche in territorio estero.

La Corte di Cassazione ritiene fondato il motivo esposto dall'Istituto e accoglie il ricorso affermando che certamente sussistono peculiarità imprescindibili nelle fasi che caratterizzano le adozioni internazionali

rispetto a quelle nazionali, ma che ciò non determina alcuna disparità circa l'esercizio del diritto al congedo parentale.

In particolare la Corte afferma che non vi è corrispondenza tra avvicinamento della famiglia al minore in suolo estero e inserimento dello stesso in famiglia.

Tale ultima ipotesi si perfeziona a livello giuridico solo all'ingresso del minore in territorio nazionale, configurando invece, il precedente periodo, una fase preadottiva nella quale il padre non può ancora considerarsi, almeno giuridicamente, genitore adottivo, requisito indispensabile per fruire appunto del congedo in esame.

Alla luce di ciò si enuncia il principio di diritto in base al quale *"In ipotesi di adozione internazionale, il congedo parentale da parte del padre adottivo di minore straniero, ai sensi del D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 36, non può essere fruito prima dell'ingresso del minore nel territorio nazionale dello Stato italiano perché solo dopo tale evento avviene il definitivo ingresso del minore in famiglia ed inizia a decorrenza l'arco temporale previsto dal medesimo articolo per la fruizione del congedo"*.

La sentenza deve essere cassata e rinviata alla stessa Corte d'Appello di Torino, in diversa composizione, che esaminerà la domanda proposta dal lavoratore alla luce del suesposto principio di diritto.

In caso di adozione internazionale il congedo parentale *ex art. 36* del D.lgs n. 151 del 2001 può essere fruito solo a decorrere dall'ingresso del minore nel territorio nazionale dello stato italiano.

Cass., sez. Lavoro,
29 maggio 2019, n. 14678

AUTORE
CLARISSA MURATORI
Consulente del Lavoro in Milano





ARGOMENTO

Condotta antisindacale del datore di lavoro per mancata comunicazione alle OO.SS dei nominativi dei dipendenti

Un Istituto di credito, a seguito di accordo aziendale sottoscritto con le organizzazioni sindacali, avrebbe dovuto comunicare periodicamente alle rappresentanze sindacali l'elenco dei lavoratori neo-assunti, del ruolo dei dipendenti, unitamente ai recapiti telefonici, senza per ciò contravvenire alle norme in materia di protezione dei dati personali; la banca ha omesso di fornire detti dati dettagliati limitandosi a inoltrare i dati numerici dei dipendenti; da qui è sorta la controversia giudiziale.

Mentre il Giudice di primo grado accoglieva la tesi del datore di lavoro rigettando la domanda delle OO.SS., la Corte di Appello di Catanzaro ha ritenuto antisindacale il comportamento del datore di lavoro.

La Suprema Corte, con la sentenza in oggetto, nel confermare l'impugnata sentenza e rigettando così le doglianze della banca,

ha riconosciuto la legittimità della interpretazione della clausola contrattuale (sull'invio dei dati di cui sopra) in base al significato letterale delle parole, escludendo che la plausibilità logica, prima ancora della conformità dei criteri di interpretazione, esclude la violazione di una norma di legge.

Ribadisce inoltre la Corte che affinché un comportamento sia censurato come "antisindacale" (nel caso di specie il riferimento è al mancato invio completo dei dati che ha impedito in radice lo svolgimento dell'attività sindacale) è sufficiente l'aspetto oggettivo (ovvero che il comportamento sia oggettivamente lesivo degli interessi collettivi di cui le organizzazioni sindacali sono portatrici) a prescindere dall'aspetto soggettivo (reale intento del datore di lavoro di ledere) che è di per sé non necessario e neanche sufficiente.

Cass. Ord., sez. Lavoro,
23 maggio 2019, n. 14060

AUTORE
DANIELA STOCHINO
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

La responsabilità datoriale ex art. 2087 c.c. nel caso di mobbing e malattia psichica

Un dipendente, prima del Mef e poi dell'Agenzia delle Entrate, funzionario tributario, con un'anzianità lavorativa complessiva di oltre dieci anni, ricorre in Cassazione contro la decisione della Corte di Appello di Ancona (sentenza n. 236/2014) che aveva riformato la precedente sentenza del Tribunale di Macerata.

Mentre in primo grado era stata accolta la domanda di risarcimento danni per comportamenti datoriali vessatori e *mobbing*, la Corte di Appello sovvertiva la sentenza ritenendo che il ricorrente avrebbe dovuto fornire riscontro della propria efficienza lavorativa e dell'elemento psicologico all'origine dei comportamenti datoriali vessatori.

La Corte di Cassazione, dopo una ricognizione della qualificazione giuridica delle ipotesi di *mobbing* e *straining* e della connessa responsabilità datoriale, evidenzia come l'efficienza (o inefficienza) della prestazione lavorativa sia comunque ininfluenza ai fini della trattazione della causa, posto che – qualunque sia la qualità nell'adempimento della prestazione lavorativa – questa non può consentire al datore di lavoro di mettere in atto, o solo consentire, comportamenti illeciti nei confronti dei lavoratori. Quanto all'elemento psicologico, la Corte sottolinea che i comportamenti vessatori debbano essere valutati nella loro manifestazione, e non nella loro "origine motivazionale" sottoli-

Cass. Ord., sez. Lavoro,
4 giugno 2019, n. 15159

AUTORE
ROBERTA SIMONE
Consulente del Lavoro in Milano





neando l'irrelevanza giuridica di tale aspetto. La sentenza in esame affronta in particolare il ragionamento apodittico della Corte di Appello, che *concludeva nell'assenza di responsabilità datoriale* sostenendo che la malattia psichica del ricorrente era tale da rendere impossibile qualsiasi intervento datoriale teso all'eliminazione del danno, adducendo a sostegno di tale tesi che è "*notorio che la malattia psichica si manifesta proprio con la incapacità di percepire l'effettiva realtà dei rapporti interpersonali [...] addebitando [...] alla condotta altrui la responsabilità di danni che sono connessi solo all'immaginario psichico del soggetto leso*". La Corte di Cassazione afferma viceversa che l'asserita "*incapacità di percepire l'effettiva realtà dei rapporti interpersonali*", dovuta alla presenza di generica malattia

psichica del lavoratore, non può essere assunta quale nozione di fatto che rientra nella comune esperienza, in quanto necessita di un apprezzamento tecnico (CTU o perizia medico-legale e psichiatrica) non risultante agli atti.

Ne deriva la necessità della prova *ex art. 115 c.p.c.* non potendosi escludere la responsabilità del datore solo sulla base di "*valutazioni, consequenzialmente sommarie e grossolane*" adottate dalla Corte di Appello e non riscontrabili in alcuna perizia medica.

La Corte di Cassazione, in accoglimento dei motivi del ricorso, cassa la sentenza per vizio nel ragionamento che ha escluso la responsabilità datoriale per "*impossibilità di impedire [...] il danno consequenziale alle condizioni lavorative*".

ARGOMENTO

Licenziamento discriminatorio di manodopera femminile nell'ambito del licenziamento collettivo

Circa i dubbi su come rispettare la percentuale di manodopera femminile nei licenziamenti collettivi, sancita dall'art. 5 della Legge n. 223/91, ha fornito un'interpretazione giudiziale la Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 14254 del 24 maggio 2019.

Una società propone ricorso in Cassazione dopo che la Corte d'Appello di Reggio Calabria respingeva il ricorso formulato contro la dichiarazione di illegittimità del licenziamento di una dipendente per violazione della percentuale di manodopera femminile sancita appunto dalla Legge n.223 del 1991, nello specifico (art. 6, co. 5bis) per il divieto di "discriminazione indiretta", secondo cui nella individuazione del personale licenziato deve essere man-

tenuto l'equilibrio proporzionale esistente tra lavoratori e lavoratrici.

Il dato numerico acquisito agli atti era l'impiego di n. 6 uomini e n. 3 donne nel reparto amministrazione: dunque la percentuale di manodopera femminile con mansioni impiegate era pari al 33,33%. In questo contesto si era proceduto al licenziamento di 2 donne ed 1 uomo e la percentuale di donne licenziate era pari al 66,66%.

Orbene, la norma dispone che l'impresa non può licenziare una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione, pertanto la Suprema Corte rigetta il ricorso proposto dalla società.

Cass., sez. Lavoro,
24 maggio 2019, n. 14254

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro in Milano



{ LA POSTA DEI LETTORI

Abbiamo ricevuto una lettera di dissenso all'articolo pubblicato sul n. 6/2019 della nostra Rivista dal titolo "Categorie protette. Una norma obsoleta che va abrogata (o meglio riformata)" e volentieri la pubblichiamo vista la spontaneità e la sofferenza che traspare in essa consci che le risposte al delicatissimo problema sollevato sono ben altre che quattro parole condiscendenti. Buona lettura e grazie per averci dato modo di chiarire meglio il nostro pensiero

TESTO DELLA LETTERA RICEVUTA

“**B**uonasera, ho letto con attenzione l'articolo relativo alla Legge 68 e mi trovo completamente in disaccordo, semplicemente perché ho un fratello con un'invalidità civile del 55% a causa di un incidente stradale avuto nel 2002 che ha causato dei danni alla memoria. Nonostante l'incidente è riuscito a laurearsi in economia e parla benissimo inglese però ha grosse difficoltà a trovare un posto di lavoro (qualsiasi tipo di lavoro) perché le aziende cercano un lavoratore iscritto al collocamento obbligatorio con esperienza e con le stesse capacità di un lavoratore non invalido. Ormai mio fratello ha 38 anni, 17 anni passati a trovare lavoro inutilmente. Due mesi fa è stato assunto da un'azienda grossa (non faccio nomi per correttezza) e dopo due mesi è stato mandato a casa per mancato superamento del periodo di prova con la motivazione che non rendeva come gli altri lavoratori. Magari è per questo che ha un'invalidità e che ha bisogno di un aiuto? Si chiamano lavoratori deboli proprio per questo. Come questa azienda, purtroppo ne ha conosciute tantissime che non hanno pietà e vogliono sfruttare questa legge solo per non prendere sanzioni mandando in depressione persone che non hanno avuto una vita facile come quella di altre persone. Anche io sono un consulente del lavoro (non iscritto all'albo) e penso anche io che debba essere riformata, soprattutto per tutelare queste povere persone che hanno davvero bisogno di un grandissimo aiuto da parte delle persone che sono state più for-

tunate nella vita. Non c'è nessuna burocrazia insormontabile per assumere con la Legge 68, ci vorrebbe solo buona volontà e molta più tutela in caso di licenziamento. Spero di avervi dato uno spunto "reale" in quanto mio fratello sta rischiando veramente di cadere in depressione e non vorrei che anche le altre persone nella sua stessa condizione passassero la stessa cosa. Grazie in anticipo per l'attenzione.”

Daniel Medda

RISPOSTA A CURA DELLA REDAZIONE, CONDIVISA CON L'AUTORE DELL'ARTICOLO

Gentile lettore

Ci tocca fare chiarezza, in via preliminare, su un punto (e ce ne scusiamo subito, ma il luogo in cui rispondiamo ce lo impone e lo faremo velocemente): non si può dichiarare di essere consulenti del lavoro se non si è "iscritti all'albo" come sostiene. Può soltanto scrivere o dire di aver superato l'esame di Stato per l'esercizio della professione di Consulente del Lavoro. Non vorremmo mai che qualcuno le addebitasse l'abuso di titolo professionale.

Passando al contenuto dell'articolo, vorremmo anzitutto chiarire che la prima parte di esso tratta delle categorie protette, diverse dai disabili (e cioè orfani di guerra etc.), ormai sostanzialmente introvabili ma suscettibili di determinare alle aziende problemi per la relativa scoperta (sanzioni, mancato accesso a benefici o a concorsi, etc.) o quanto meno complessità burocratiche.

L'articolo poi prosegue, con una riflessione più generale, lamentando la mancanza di ►



una cultura sociale di accoglienza, proprio la stessa di cui si lamenta anche Lei.

Pare ovvio che riducendo tutto ad un puro obbligo, senza un lavoro di supporto alle spalle, si rischi di innescare tutte le reazioni tipiche ad un'imposizione: aggiramento, scantonamento, tecniche dilatorie etc.. Quello che vediamo spesso e che anche Lei ricorda, nell'amarezza della Sua esperienza (purtroppo assolutamente non isolata).

Forse il primo errore sta proprio lì (anche se a parole la legge parla di collocamento mirato), in quella obbligatorietà che, se non supportata da quello che anche Lei ricorda come impegno civile e morale, finisce per essere vissuta come un ulteriore adempimento fra i tanti che assillano le aziende. Un assillo appunto. O qualcosa da sbrigare.

Questo non è giusto per la dignità e per le necessità dei lavoratori che soffrono situazioni di debolezza e disabilità, tuttavia è anche vero che la legge pone a carico, senza particolare assistenza e senza una rete di supporto, il problema su aziende e disabili (e le loro famiglie) con una semplicità impressionante. Perché i problemi che deve affrontare una famiglia con disabili sono parecchi (e forse quello del lavoro non è nemmeno il principale), ma spesso una parte di essi sono brutalmente addossati alle aziende (vogliamo parlare della L. n. 104, per fare un esempio?). Insomma, fatta una legge fatto tutto, e poi che se la sbrighino fra loro i soggetti coinvolti.

Oggi fatichiamo non poco a parlare (lo sappiamo noi che siamo sul campo) di flessibilità organizzativa e di conciliazione vita-lavoro su situazioni facili e normali, per quelle più complesse senza un supporto reciproco l'obbligo spesso diventa un dialogo fra sordi (le esigenze delle categorie deboli contro quelle delle aziende). Senza contare che la legge, ed ancor di più le modifiche di poco tempo fa, hanno esteso la platea delle aziende obbligate anche a quelle meno strutturate (da 15 a 35 dipendenti) per le quali l'assunzione obbligatoria può diven-

tare ancor più difficoltosa da gestire. Assistendo le aziende, sappiamo che insieme a quelle scorrette "di *default*" ce ne sono almeno altrettante che realmente faticano a gestire questi inserimenti, per limiti anche organizzativi e di mentalità, a volte anche solo per reali difficoltà economiche.

Aumentare nuovamente le sanzioni può essere una strada (percorsa anche recentemente, peraltro) ma a nostro avviso errata, perché rischia di non risolvere la questione culturale che sta a monte, su cui desidereremmo maggior attenzione alle risorse (organizzative ed umane, prima ancora che economiche) da mettere a disposizione per favorire reali possibilità di incontro.

Laddove lo abbiamo sperimentato positivamente sappiamo che è possibile ed è anche molto soddisfacente, anche se faticoso, ma crediamo che da un punto di vista sociale fare leva sulla buona volontà (o al contrario sulla minaccia di sanzioni che rischiano di far chiudere un'azienda - con quale risultato utile? e per chi?) non ci sembra la strada ideale. "Fare breccia" nella sensibilità degli operatori economici è una questione complessa e richiede soluzioni più culturali che normative. Ma è una sensibilità in cui crediamo, tant'è che l'articolo chiude ricordando altre categorie deboli e bisognose di attenzione.

Non abbiamo ricette vincenti, sappiamo che le proposte rischiano di finire nel campo delle buone intenzioni (quelle di cui è lastricata la via dell'Inferno) e che spesso servono solo a fare una bella figura (ma non è il nostro scopo).

Vorremmo uscire dalla burocrazia e passare alla concretezza e ci scusiamo se abbiamo dato anche solo l'impressione (ma non ci sembrava) di aver voluto trattare il tema come uno dei soliti noiosi adempimenti. Il problema esiste ed ha risvolti che non possiamo e non vogliamo dimenticare, spesso anche drammatici. La ringraziamo per averli condivisi e averci dato la Sua visone, non così distante dalla nostra.

LavoroDirittiEuropa

Rivista Nuova di Diritto del Lavoro

Con altrettanto piacere comunichiamo che il numero 1/2019 di LDE ha registrato 57.221 accessi (33.861 per il numero che lo ha preceduto); dati rilevati da Google Analytics.

La Rivista si propone di affrontare i temi più attuali del diritto del lavoro, alla luce della Dottrina e della Giurisprudenza più recenti, con l'obiettivo di creare uno strumento di riflessione e di approfondimento sulle questioni più rilevanti.

La Rivista si caratterizza, inoltre, per la sua particolare attenzione ai profili comunitari e internazionali del diritto e della giurisprudenza del lavoro e intende rivolgersi a una platea ampia di destinatari, che comprende tutti quanti sono, per le più diverse ragioni (di studio, di ricerca, di attività professionale, di soggettività sociale, istituzionali), interessati alla problematica giuslavoristica.

Al fine di facilitare l'accesso alla più ampia platea di destinatari LDE viene concepita come strumento agile, in formato elettronico e ad accesso libero e gratuito, in modo da rimuovere qualunque ostacolo, anche minimo, per chi abbia interesse a leggere i saggi, le note a sentenza e gli altri contenuti che essa presenterà.

Per accedere al sito della Rivista, è sufficiente fare clic sul seguente indirizzo:

<https://www.lavorodirittieuropa.it/>

Per consultare i **numeri precedenti**, è sufficiente fare clic sul link [Archivio Rivista](#)

Per chi voglia collaborare con la Rivista, si rinvia al file [COLLABORA CON NOI](#)

All'indirizzo di posta elettronica della Rivista possono essere fatti pervenire commenti ai temi trattati negli articoli pubblicati, che verranno poi inseriti nella rubrica "[a parer mio, la voce dei lettori](#)"

Sarà gradito l'inoltro di questo messaggio alla Sua mailing-list e/o a chi ritiene possa essere interessato; si sottolinea l'opportunità di [Iscriversi alla NEWSLETTER](#), che si pone come strumento di servizio per dare una tempestiva informazione su sentenze, accordi collettivi, testi normativi o altri documenti di interesse immediato.

L'indirizzo di posta elettronica della Rivista è: redazione@lavorodirittieuropa.it

Auguriamo a tutti buona lettura.

COME COLLABORARE CON LAVORO DIRITTI EUROPA

Indichiamo qui alcuni modi per una collaborazione (ben accetta) alla Rivista.

- Segnalare sentenze, ordinanze e altri provvedimenti significativi
- Segnalare il nome di chi potrebbe scrivere una nota a tali provvedimenti
- Segnalare Accordi collettivi, Verbali di conciliazione, Lodi arbitrali significativi per il contenuto e meritevoli di diffusione, che saranno tempestivamente diramati con la [Newsletter](#)
- Proporre temi per un saggio o un articolo e, auspicabilmente, il nome di chi potrebbe occuparsene
- Segnalare Convegni, Seminari e altre occasioni di studio in materia di diritto del lavoro (da pubblicare nella rubrica: "Eventi").
- Inoltare la Rivista alla propria mailing-list e/o a chi si ritiene possa essere interessato
- **All'indirizzo di posta elettronica della Rivista possono essere anche fatti pervenire commenti agli articoli pubblicati, che verranno poi inseriti, senza necessità di preventivo accordo, nella rubrica "[a parer mio, la voce dei lettori](#)"**

[Iscriviti alla Newsletter](#)

Lavoro Diritti Europa è una testata [Guerini Next](#)

"Ricordiamo che la rivista on line "Lavoro Diritti Europa" è pubblicata anche con il sostegno dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano.

In ogni numero della Rivista (nella sezione Rubriche/Punti di vista) sarà presente un nostro intervento sulle problematiche di stretta attualità con suggerimenti e orientamenti per la risoluzione dei problemi che si riscontrano nella quotidiana attività professionale. Ricordiamo che un componente del Centro Studi e Ricerche dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano fa parte del Comitato di redazione della Rivista".