

# Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

N.7



## L'EXPATING: Aspetti previdenziali della mobilità internazionale

DI ANTONELLO ORLANDO PAG. 4

### Dottrina

- ◆ **Il Ministero del "Lavoro Inutile"**  
DI ANDREA ASNAGHI PAG. 7
- ◆ **Il blocco dei licenziamenti: teoria e prassi di una misura senza precedenti**  
DI GIONATA CAVALLINI PAG. 8
- ◆ **Contratti a termine: proroghe e rinnovi ai**

### tempi del Coronavirus

DI ALBERTO BORELLA PAG. 12

- ◆ **Sorveglianza sanitaria ed eccezione di inadempimento**  
DI FEDERICO AVANZI PAG. 17
- ◆ **Il Medico Competente e la sorveglianza sanitaria: un seguito di pseudologia**

### fantastica e sicurezza sul lavoro, ma c'è anche il Covid

DI ANDREA MERATI PAG. 23

- ◆ **Il lavoro nelle carceri: aspetti lavoristici (e non solo)** DI LORENZO FALAPPI PAG. 25
- ◆ **Assemblea sindacale retribuita: chi può convocarla?**  
DI ANTONELLA ROSATI PAG. 28

### Rubriche

- ◆ **IL PUNTO** PAG. 2
- ◆ **SENZA FILTRO**  
Tanatofobia governativa  
DI ANDREA ASNAGHI PAG. 31
- ◆ **UNA PROPOSTA AL MESE**  
Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo: adelante (con juicio)  
DI ANDREA ASNAGHI PAG. 35

### Sentenze

- ◆ **Pur se illegittimo, il licenziamento non proporzionale all'insubordinazione non dà diritto alla reintegra** DI ELENA PELLEGGATA PAG. 37
- ◆ **Domanda tardiva di Cassa integrazione straordinaria: per la Consulta le conseguenze non ledono i principi di ragionevolezza e proporzionalità** DI ANDREA DI NINO PAG. 38
- ◆ **Infortunati sul lavoro, responsabilità datoriale non automatica** DI STEFANO GUGLIELMI PAG. 39
- ◆ **Superminimo in busta paga: rilevanza della condotta datoriale** DI CLARISSA MURATORI PAG. 39
- ◆ **Manomissione sistema di sicurezza: legittimo il licenziamento per giusta causa per volontaria mancata comunicazione** DI LUCIANA MARI PAG. 40

LavoroDirittiEuropa  
Rivista Nuova di Diritto del Lavoro

PAG. 42



ISTITUITA LA QUARTA  
EDIZIONE DEL PREMIO  
LETTERARIO PAG. 41

**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](http://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](mailto:info@consulentidellavoro.mi.it)  
[PEC.ordine.milano@consulentidellavoropec.it](mailto:PEC.ordine.milano@consulentidellavoropec.it)  
[redaz.sintesi@gmail.com](mailto: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 Brogгинi, Marco Cassini,  
Alberta Clerici, Gabriele Corraa,  
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

# Protesta e proposte della Categoria

**M**ercoledì 29 luglio, alle ore 15.00, da Piazza di Monte Citorio (una rappresentanza di un massimo di 100 persone a causa delle restrizioni sanitarie ancora vigenti) e in diretta sul sito di categoria e sulle pagine Facebook e Instagram Consulenti del Lavoro, dopo mesi di mancato ascolto, prende corpo la mobilitazione dei Consulenti del Lavoro. Una manifestazione di protesta, ma anche di proposte, durante la quale la Categoria spiegherà ai rappresentanti delle istituzioni parlamentari cosa non ha funzionato in materia di ammortizzatori sociali, le diffuse criticità operative scaturite per i Consulenti del Lavoro ed i conseguenti ritardi sulla liquidazione delle integrazioni salariali ai lavoratori. Per questa occasione, infatti, il Consiglio nazionale dell'Ordine ha realizzato un dossier con cui, oltre ad illustrare i numerosi provvedimenti legislativi che si sono susseguiti in questi mesi e gli effetti ricadenti su aziende e lavoratori, nella prospettiva di una vera semplificazione propone un adeguamento del sistema, ribadendo la proposta formulata sin dall'inizio dell'emergenza sanitaria, ovvero la creazione di un ammortizzatore sociale unico. A seguire la locandina dell'evento.

Non so se questa manifestazione servirà a qualcosa, ma almeno la pubblica opinione sarà informata sulle inadempienze governative, parlamentari e della P.A. incapaci di dare al Paese risposte serie, concrete e soprattutto immediate.

In questi giorni si parla molto anche di burocrazia e semplificazione. Una cosa che potrebbe fare immediatamente il Governo, a costo zero, sarebbe quella di vietare a chiunque di emanare circolari, faq, messaggi, comunicati stampa e istruzioni di qualsiasi genere, legittimando esclusivamente un soggetto, ad esempio il Ministero del lavoro, a farsi unico portavoce della P.A.. Si eviterebbero conflitti tra enti e istituti o interpretazioni difformi e si creerebbe una interlocuzione con un unico soggetto. Qualcuno potrebbe obiettare che forse il Ministero non ha le competenze necessarie. E qual è il problema. Può chiedere in distacco tutti i funzionari che vuole e creare una cabina di regia unica.

Si parla molto anche della riforma degli ammortizzatori so- ➤



ciali. Ci saremmo aspettati che la Ministra del Lavoro avesse inserito almeno un Consulente del Lavoro nella commissione di studio appositamente creata. Sicuramente ci audirà, ma non sarà certo la stessa cosa. Solo chi vive a contatto con i difetti del sistema sa dare risposte e proposte per la risoluzione. Se non si mette in piedi un vero sistema di politiche attive in Italia in parallelo al sostegno al reddito (CIGO universale, modello NASPI), sarà molto difficile risolvere i problemi della disoccupazione che inevitabilmente aumenterà in autunno. La disoccupazione non si risolve con "l'assunzione" di *navigator* che finora non hanno creato neanche un'occasione di lavoro se non la loro. La direttrice è semplice: 1) ammortizzatore universale; 2) ritorno alle sezioni territoriali per l'impiego (abolendo l'Anpal); 3) corsi obbligatori di riqualificazione professionale, evitando il "voucherismo", 4) forte incentivo alle imprese che assumono, indipendentemente dall'età del lavoratore. Al contempo, eliminazione di tutte le norme di incentivi all'occupazione oggi esistenti e dei vari diritti di precedenza. Eliminazione di tutti i FSB, FSBA, FIS facendoli tutti confluire nell'ammortizzatore unico.

Molto presto il nostro Centro Studi e Ricerche

elaborerà una lista di suggerimenti e di idee per un mercato del lavoro dinamico, inclusivo, efficiente ed efficace e soprattutto poco ideologico.

Cari Colleghi, fin qui è stato un anno davvero difficile e impegnativo e lo sarà ancora fino alla fine. Vi auguro, quindi, anche a nome di tutto il Consiglio dell'Ordine, dei Revisori, del Centro Studi e del nostro staff segretariale, un sereno periodo di riposo.

**BUONE VACANZE a voi e alle vostre famiglie e ai vostri collaboratori.**

Consulenti del Lavoro  
Consiglio Nazionale dell'Ordine

Consulenti del Lavoro  
Ente Nazionale Previdenza Assistenza

ANCL  
Associazione Nazionale  
Giuristi Consulenti del Lavoro

**29 LUGLIO**  
2020  
ore 15.00

Piazza di Monte Citorio

**MOBILITAZIONE DEI  
CONSULENTI DEL LAVORO**

AMMORTIZZATORI SOCIALI: COSA NON HA FUNZIONATO

"Evento soggetto ai limiti di contingentamento previsti dalla normativa COVID-19 ad un massimo di 100 partecipanti"

# L'EXPATING: aspetti previdenziali della mobilità internazionale

L'emergenza sanitaria dovuta al Covid-19 ha, specialmente nelle fasi più acute<sup>1</sup>, determinato una vera e propria chiusura della mobilità internazionale anche connessa ai rapporti internazionali, produttivi, commerciali e di lavoro. Dall'inizio della fase 2, anche la mobilità internazionale ha iniziato, timidamente, la propria ripresa, consentendo ai lavoratori di circolare all'interno della UE e anche fuori dall'Unione, prestando attenzione alle norme emergenziali e ai protocolli sanitari vigenti nei paesi di destinazione delle trasferte, dei trasferimenti e dei distacchi. In vista della completa normalizzazione della mobilità internazionale potrà essere utile richiamare le peculiarità normative e di prassi che il transito dei lavoratori fra i diversi paesi europei ed extraeuropei determina nel rapporto di lavoro, prima fra tutte la conseguenza sul versamento della contribuzione obbligatoria.

## UN DISTACCO PER TUTTE LE STAGIONI: IL DISTACCO PREVIDENZIALE

Quando un lavoratore subordinato di uno stato europeo viene inviato presso uno stato estero, la disciplina previdenziale non distingue le fattispecie del nostro ordinamento civilistico (trasferta, trasferimento o distacco), basate sulla durata della mutazione della sede di lavoro e/o sulla presenza di un soggetto terzo che si avvalga della prestazione lavorativa. A questi fini, la normativa comunitaria si applica ai 28 Stati dell'Unione Europea (saranno 27 dal 2021) e le sue disposizioni sono contenute nel Regolamento CE n. 883/2004 e nel Regolamento CE n. 987/2009. Il titolo II del Regolamento CE n. 883/2004 espone le linee guida relative alle disposizioni in materia di legislazione

applicabile. Sulla base dell'art. 11 del Regolamento, ogni persona che esercita attività di lavoro di tipo subordinato, autonomo o pubblico dipendente in uno degli Stati membri è soggetta alla legislazione di tale Stato (*lex loci laboris*).

Tale statuto non si applica a coloro che svolgono attività subordinata per conto di un datore di lavoro che esercita abitualmente le sue attività in uno Stato membro e che distacca il lavoratore, per svolgere attività per suo conto, in un altro Stato membro. Questo tipo di lavoratori distaccati, derogando ai principi del Regolamento CE n. 883/2004, rimangono soggetti alla legislazione dello Stato membro di provenienza alla condizione che la durata prevedibile del distacco non sia superiore ai due anni e che la persona in oggetto non sia stata inviata in sostituzione di un'altra persona. In sostanza deve sussistere un legame di subordinazione tra impresa distaccante e lavoratore distaccato che deve essere mantenuto per tutta la durata del distacco. Questo è quello che possiamo definire distacco comunitario in senso previdenziale (cfr. Interpello del Ministero del Lavoro n. 33/2010), che non richiede i requisiti propri del distacco in senso "stretto" civilistico italiano, così come configurati dall'art. 29 del D.lgs. n. 276/2003. L'art. 14 del successivo Regolamento n. 987/2009 ha chiarito che il dipendente può essere direttamente assunto con l'intento di distaccarlo in un altro Stato a condizione che prima dell'inizio del rapporto lavorativo risulti già soggetto alla legislazione dello Stato in cui il datore di lavoro è stabilito. Le stesse regole si applicano anche ai lavoratori autonomi che svolgono abitualmente la loro professione in uno Stato membro e che svolgono at- ➤

1. Da ultimo, il Protocollo siglato fra Governo e parti sociali, rinnovato il 24 aprile 2020 al punto 8 che ha sospeso qualsiasi trasferta nazionale e internazionale.

## L'EXPATING: ASPETTI PREVIDENZIALI DELLA MOBILITÀ INTERNAZIONALE

tività affini in un altro Stato membro, sempre a condizione che l'attività affine non superi i ventiquattro mesi. Nel periodo in cui il lavoratore autonomo svolge attività all'estero deve anche mantenere e soddisfare i requisiti richiesti, dallo Stato di provenienza, per l'esecuzione della propria attività. Per poter applicare la normativa sul distacco il lavoratore autonomo deve però aver svolto la sua attività nel paese di provenienza per almeno due mesi, oltre che essere iscritto ad una gestione previdenziale locale.

Non si può parlare di distacco all'estero nei casi in cui l'impresa che "riceve" il lavoratore mette a disposizione di un'altra impresa, situata o nello Stato membro della distaccataria o in un altro Stato, il lavoratore stesso. Per esempio, se un'azienda italiana distacca un lavoratore in Germania, l'azienda tedesca a sua volta non può mettere a disposizione il lavoratore presso un'altra azienda tedesca o un'altra azienda di uno Stato membro, altrimenti non si configurerebbe più il rapporto di subordinazione tra l'azienda distaccante ed il lavoratore inviato in distacco.

Il datore di lavoro per poter essere considerato operante in uno specifico Stato è necessario che svolga la sua attività principale e fondamentale all'interno di tale Stato. Nel caso di azienda interinale è necessario che il suo organico sia messo a disposizione principalmente di utilizzatori che hanno sede nel territorio dove l'azienda interinale stessa ha la propria sede.

Il datore di lavoro, per il lavoratore dipendente, ed il lavoratore autonomo, per sé stesso, sono obbligati a richiedere il modello A1 all'Inps prima della data di partenza verso lo Stato estero se intendono proseguire la contribuzione nel paese di provenienza. Il modello A1 deve essere rilasciato in caso di distacco all'estero ma anche nel caso di lavoro contemporaneo in cui l'attività lavorativa venga svolta in più di uno Stato membro così come espresso dal messaggio n. 218 del 2016 dell'Istituto previdenziale. Ogni tipo di variazione rispetto alla situazione iniziale del distacco (come per esem-

pio rientro anticipato, fusione aziendale, assegnazione ad una nuova azienda) deve essere prontamente, anche attraverso il cassetto bidirezionale, comunicata all'Inps. L'art.16 del Regolamento CE n. 883/2004 lascia spazio alla possibilità di eccezioni, compresa la possibilità di richiedere distacchi superiori a 24 mesi. Tali richieste straordinarie devono essere inoltrate alla Direzione Regionale dell'Inps in relazione allo Stato di destinazione del lavoratore con la possibilità di derogare con accordi *ad hoc* alle regole ordinarie sopra esposte.

Va sempre ricordato come il distacco di un lavoratore assicurato a Inps nei paesi extra UE, in presenza di modello A1, determini il mantenimento della retribuzione imponibile, ai fini contributivi, effettiva, creando una discrasia rispetto all'imponibile fiscale che, superati i 183 giorni di durata nell'arco di 12 mesi, adotta sempre le retribuzioni convenzionali. Sul tema, la recente sentenza della Corte di Cassazione, sez. Lav., 30 maggio 2018, n. 13674 ha confermato tale assunto, condannando le aziende che avevano versato i contributi sociali solo sulla retribuzione convenzionale di distaccati in Europa (o in stati extra UE convenzionati), al versamento del differenziale a credito dell'Istituto, riparando così anche al danno pensionistico patito dal dipendente *ex art.* 2116, co. 2 c.c.

### FUORI DAI CONFINI DALL'UNIONE: IL DISTACCO IN PAESI EXTRA UE

Ai lavoratori italiani distaccati in **paesi con i quali l'Italia non ha convenzioni di sicurezza sociale** si applicano le regole specificate nel D.L. n. 317/1987. Per questo tipo di distacchi non è necessario compilare alcuna certificazione di distacco: il lavoratore deve essere assicurato in Italia e la contribuzione versata per suo conto deve essere calcolata su un imponibile convenzionale stabilito ogni anno sulla base del reddito percepito annualmente, con decreto del Ministero del Lavoro di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze. ➤

## L'EXPATING: ASPETTI PREVIDENZIALI DELLA MOBILITÀ INTERNAZIONALE

Nel caso in cui il lavoratore venga distaccato in un paese dove la contribuzione sia obbligatoria e non sia in essere una convenzione con tale paese, per evitare una doppia contribuzione (sia italiana che estera) l'art.4 del D.L. n. 317/1987 ha previsto delle riduzioni di aliquote contributive fra cui -la più rilevante- è quella dell'IVS del 10%. Inoltre, per il versamento dei contributi deve essere aperta una posizione separata (matricola Inps e PAT Inail) *ad hoc* relativa ai distacchi all'estero per singolo stato. L'art.1 del D.L. n. 317/1987 dispone che i lavoratori distaccati nei paesi non convenzionati siano iscritti obbligatoriamente alle forme di assistenza sociale dell'IVS, contro la tubercolosi, la disoccupazione involontaria, contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, malattia e maternità. La norma era originariamente destinata ai soli lavoratori di cittadinanza italiana ma, a seguito dell'introduzione del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea e sulla base del principio di non discriminazione, si applica anche ai lavoratori cittadini di altri Stati membri dell'Unione Europea e in alcuni casi anche extracomunitari<sup>2</sup>.

La certificazione di distacco è rilasciata nel caso in cui un lavoratore venga distaccato in uno dei **paesi con i quali l'Italia ha un accordo bilaterale internazionale di sicurezza sociale** (da non confondersi con gli assai più numerosi accordi su mod. Ocse contro la doppia imposizione). Ogni accordo contiene disposizioni differenti, ma in linea di principio contengono tutti una deroga al principio della *lex loci laboris* e cioè all'applicazione del principio di territorialità della legislazione, con formulari analoghi al modello A1 vigente nella UE. Derogando al principio generale, i lavoratori distaccati temporaneamente in uno degli Stati elencati rimangono soggetti alla legislazione del paese in cui l'azienda ha la propria sede. Rimane la facoltà, all'interno di ogni accordo tra due Stati, di derogare eccezio-

nalmente alla durata massima di distacco o in linea più generale indicare ulteriori eccezioni al principio di territorialità. Con ogni Stato è vigente un accordo differente che può prevedere che alcune contribuzioni siano dovute sulla retribuzione effettiva mentre altre siano dovute sulle retribuzioni convenzionali. Il Regno Unito a partire dal 2021 sarà definitivamente fuori dall'Unione Europea: la Brexit ci lascia quindi supporre che l'Italia potrà siglare un accordo per poter gestire la sicurezza sociale dei propri lavoratori distaccati in UK o, ancora, lo stesso Regno Unito potrebbe, analogamente alla Svizzera, chiedere di rientrare nel regime esteso del Reg. n. 883/2004 pur non facendo parte dell'Unione. In assenza di un accordo, il Regno Unito sarà considerato come un paese non convenzionato.

### RICUCIRE I CONTRIBUTI ALLA FINE DELLA CARRIERA: LA TOTALIZZAZIONE INTERNAZIONALE

In base all'art. 6 del Regolamento del 2004 è consentita ai lavoratori comunitari la totalizzazione dei periodi esteri. La contribuzione versata può essere considerata valida per il raggiungimento dei requisiti previsti per il diritto alle prestazioni pensionistiche. L'art.12 delinea che l'istituzione competente (designata per residenza dell'assicurato) deve rivolgersi alle istituzioni degli stati comunitari nei quali l'interessato ha maturato contribuzione per determinare i periodi accantonati nel complesso, in modo tale da consentirne la totalizzazione che però, a differenza di quella "indigena" (D.lgs. n. 42/2006) dell'ordinamento italiano, non comporterà alcun ricalcolo con il metodo contributivo, lasciando le regole ordinarie di liquidazione della pensione in vigore in ciascun stato. Come di consueto per il calcolo finale i periodi di contribuzione maturati non debbono sovrapporsi temporalmente, se già coperti da contribuzione nello Stato nel quale viene effettuato il conteggio, i periodi maturati in un altro Stato non vengono presi in considerazione.

2. Cfr. Messaggio Inps n. 995/2012.



# Il Ministero del “LAVORO INUTILE”

In principio c'era l'UCAS (Ufficio Complicazione Affari Semplici), ironica invenzione per prendere in giro e stigmatizzare la burocrazia dilagante. Con il passare degli anni l'ironia ha lasciato sempre più il posto all'amarezza nei confronti di persone inesperte (eufemismo) che inventano cose non utili (altro eufemismo) e quindi potenzialmente dannose, perché se il tempo è denaro, perdere tempo per niente varrà pur qualcosa. O addirittura inventano cose già in partenza nefaste, perché non solo inutili ma contro logica.

Dopo il diritto circolatorio, le leggi via *power point* e l'annuncio sui *social*, le fonti normative si arricchiscono di nuovi orpelli: ora siamo alle FAQ (che nell'occasione ha perso l'originario senso di *Frequently Asked Questions*, assumendo quello di Fastidiose Asserzioni Qualunquistiche). Anche con il Covid-19 il Ministero del Lavoro ha istituito sul proprio sito alcune FAQ, che avrebbero potuto essere sottotitolate “tutto quello che non avreste voluto sapere” o anche “tutto quello che qualcuno non avrebbe dovuto avere il coraggio di scrivere”. Le FAQ, anonime, hanno l'unico vantaggio – ma solo per chi le scrive – che non puoi nemmeno appellare il loro autore come meriterebbe.

Due “perle rare” meritano, a ridosso dell'uscita di questa Rivista, la nostra attenzione.

## 1. Lavoro agile.

Il Ministero ci dice che essendo in scadenza al 31 luglio il periodo di emergenza epidemiologica, dal 1° agosto pretenderà la comunicazione del lavoro agile ai sensi di legge. Per “semplificare” (termine che sa di presa in giro) basta trasmettere la lista dei nominativi dei lavoratori a distanza (nota: forse solo una piccola percentuale è davvero lavoro agile, il resto è qualcosa d'altro), senza allegare i contratti, però con la dichiarazione che i contratti (ipotetici) ci sono e sono detenuti dal datore di lavoro a disposizione delle Autorità preposte al controllo.

La disposizione è in *nomination* per il premio “Fariseo 2020”: sappiamo tutti benissimo che in una settimana predisporre contratti – ed

organizzare le cose di conseguenza - che non siano una farsa non è possibile. Il fatto è che invece di sbrigarsi a prolungare lo stato di emergenza - oppure invece di fare un piccolo decreto *ad hoc* sul tanto decantato lavoro agile per dilatarne l'utilizzo “agile” fino a tempi migliori - l'Esecutivo ha “i suoi tempi”, e il Ministero ci mette la peggior pezza possibile: sei obbligato, ma solo un po', non possiamo far finta di niente ma risolviamola “all'italiana”. Il tutto poi sarà inutile, in caso di proroga ufficiale. Insomma, niente di serio sotto il sole,

## 2. Tempo determinato.

Su una norma già nata male e malpensata (altro eufemismo), il Ministero, non richiesto, aggiunge del suo e ci rende noto che ai fini della sospensione che dilata il tempo determinato a “sa Dio quando” vanno conteggiati anche i periodi di ferie o di permessi comunque connessi alla sospensione Covid. Ma chi ha scritto questa affermazione poco accorta (ulteriore eufemismo), si rende conto del potenziale contenzioso che può nascere da questa interpretazione? Chi lo decide se un periodo di ferie o dei permessi sono stati dati per Covid o sono stati richiesti per altro? Sulla norma, anche inutile e dannosa oltre misura, abbiamo già commentato in altri spazi di questa Rivista.

Tutto questo mentre i saggi (questo non è eufemismo, è pura satira) stanno pensando ad ulteriori settimane di cassa, che sarebbero già finite a luglio per molti (però ce lo diranno nel “decreto di agosto” – che, se ripropongono l'andazzo del precedente “decreto di aprile”, uscirà a settembre inoltrato). La stanchezza e il senso di inutile complicazione perversa che proviene da tutto ciò ormai non porta allo sdegno, va diretto verso la ribellione. Il Ministero del “Lavoro Inutile” promana disposizioni perniciose e non aiuta a scrivere quelle giuste nei modi e nei tempi corretti. Ed è pertanto creazione di lavoro inutilissimo. E dannoso.

Fermatevi. Oppure, fermateli.

# Il blocco dei licenziamenti: TEORIA E PRASSI DI UNA MISURA SENZA PRECEDENTI

## UNA MISURA SENZA PRECEDENTI PER TEMPI SENZA PRECEDENTI

Come è ormai noto, l'art. 46 del "Decreto Cura Italia" (D.l. n. 18/2020) ha disposto un blocco di tutti i licenziamenti dettati da ragioni economiche e organizzative, dalla data di entrata in vigore del Decreto (17 marzo 2020), per un termine che, inizialmente stabilito in 60 giorni, è poi stato prorogato per ulteriori tre mesi (sino quindi alla data del 17 agosto 2020) dal c.d. Decreto Rilancio (sui giorni di vuoto normativo a cavallo della proroga si dirà più avanti). Nella versione oggi in vigore, il divieto è così formulato: «A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per cinque mesi e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604. Sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso, di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604».

Prima di addentrarci nell'esame della norma, vale la pena di rilevare che si tratta di una misura senza precedenti in età repubblicana. L'ultimo blocco dei licenziamenti, infatti,

reca ancora la firma di Umberto di Savoia, allora Luogotenente del Regno. In un paese ancora ferito dalle bombe, il D.lgs.lgt. 21 agosto 1945, n. 523, stabilì il «divieto di licenziare i lavoratori dipendenti fino al 30 settembre 1945», termine che poi, per molte realtà produttive, slittò fino all'estate del 1947<sup>1</sup>.

## LA LEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE DEL BLOCCO

Una misura così drastica e senza precedenti non poteva non sollevare un ampio dibattito, anche in merito alla legittimità costituzionale del provvedimento, che certamente realizza una netta compressione della libertà d'impresa, tutelata dall'art. 41 Cost.

Ciò, tanto più dopo che, esaurita la funzione per così dire "tattica" della misura, inevitabile per fronteggiare il lockdown di quasi tutte le attività produttive, essa ha assunto un respiro "strategico", venendo prorogata per ulteriori tre mesi, termine di cui si discute in questi giorni un'ulteriore proroga.

In disparte le considerazioni di carattere politico sull'opportunità della misura, la dottrina ne ha in prevalenza difeso la legittimità costituzionale, enfatizzandone soprattutto la delimitazione temporale (sia pure prorogata) e la funzione di solidarietà sociale, osservando inoltre come essa debba essere valutata attraverso la lente della complessiva normativa emergenziale, che ha previsto anche importanti provvidenze economiche in materia di integrazione salariale, applicabili a pressoché tutte le realtà produttive, tali da bilanciare il sacrificio della libertà d'impresa anche in un'ottica di tutela non tanto della singola posizione lavorativa quanto dell'intero "sistema paese"<sup>2</sup>. ➤

1. Sul parallelismo tra la situazione di allora e l'attuale, molto interessanti le considerazioni di G. Cucurachi e A. Consiglio, *Divieto di licenziamento e sostegno al reddito: ritorno al passato*, in [parolelmanagement.it](http://parolelmanagement.it), 16 aprile 2020.  
2. Sulla legittimità costituzionale del blocco F. Scarpelli,

*Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, n. 2, pag. 313 ss.; P. Iervolino, *Sospensione (rectius nullità) dei licenziamenti economici per il Covid-19 e dubbi di legittimità costituzionale*, in *giustizia-civile.com*, 24 aprile 2020.



## IL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI: TEORIA E PRASSI DI UNA MISURA SENZA PRECEDENTI

Anche ad avviso di chi scrive, l'eccezionalità della situazione che ci siamo trovati ad affrontare in questi mesi tumultuosi giustifica – in termini di razionalità e adeguatezza – la compressione della libertà d'impresa innegabilmente realizzata dal blocco, tanto più che è lo stesso art. 41 Cost. a considerare preminenti le esigenze di tutela della sicurezza, libertà e dignità umana.

Del resto, nell'unica risalente occasione in cui la Corte Costituzionale si era trovata ad affrontare, sia pure incidentalmente, un divieto legale di licenziare, non aveva ravvisato profili di incostituzionalità<sup>3</sup>.

### AMBITO DI APPLICAZIONE RATIONE TEMPORIS

Il divieto è entrato in vigore il 17 marzo 2020 (entrata in vigore del Decreto Cura Italia) ed era stato disposto inizialmente per 60 giorni, sino dunque al 16 o al 17 maggio 2020 (a seconda che si computasse o meno il *dies a quo*). Come noto, il Decreto Rilancio ha prorogato il divieto, sostituendo la locuzione "60 giorni" con la locuzione "cinque mesi", con la conseguenza che ad oggi il divieto è efficace sino alla data del 17 agosto 2020.

Senonché, il Decreto Rilancio è entrato in vigore solo il 19 maggio 2020, con la conseguenza che per almeno un giorno (il 18 maggio 2020) nessuna norma di legge – tali non potendosi considerare le bozze di decreto pure abbondantemente circolanti – vietava l'intimazione dei licenziamenti.

Un "vuoto" normativo, frutto ad avviso di chi scrive della leggerezza dei tecnici del Ministero, che ha imposto di confrontarsi con la complessa questione relativa alla retroattività della legge civile, ammissibile, sulla scorta dell'insegnamento della Corte Costituzionale<sup>4</sup>, in presenza di determinati presupposti (che chi scrive ritiene sussistenti, con la conseguenza che i licenziamenti intimati nel periodo di "vuoto", legittimi al momento dell'intimazione, sono stati tra-

volti dalla normativa sopravvenuta, sulla cui imminente entrata in vigore, del resto, vi era sufficiente conoscenza).

### LE FATTISPECIE PACIFICAMENTE INCLUSE

Il blocco riguarda i licenziamenti per ragioni di tipo economico-organizzativo, ancorché non collegate alla pandemia o alla crisi economica innestata dalla stessa.

Nello specifico, il blocco si declina:

- nel divieto di intimare licenziamenti individuali per g.m.o. ai sensi dell'art. 3, L. n. 604/1966;
- nella sospensione dei procedimenti *ex art.* 7, L. n. 604/1966, preliminari al licenziamento per g.m.o. nelle aziende sopra i 15 dipendenti e in riferimento ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015;
- nel divieto di avviare nuove procedure di licenziamento collettivo *ex L.* n. 223/1991 e nella sospensione delle procedure già avviate.

Con il Decreto Rilancio è stato opportunamente precisato che sono fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge o di clausola sociale.

Il Legislatore ha dunque individuato sostanzialmente tutte le ipotesi di licenziamento che trovano la propria ragione giustificatrice in circostanze che esulano dalla persona del lavoratore e ineriscono a ragioni di tipo economico e/o organizzativo, a prescindere dal fatto che esse abbiano attinenza diretta o indiretta con l'emergenza in corso, con la sola esclusione del caso (come i cambi appalto) in cui il licenziamento non comporta effettiva perdita di occupazione. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha poi precisato<sup>5</sup> che anche l'ipotesi del licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione deve ritenersi ricompresa tra le fattispecie del licenziamento per g.m.o., po- ➤

3. Corte Cost. 10 febbraio 1964, n. 6.

4. Corte Cost. 26 gennaio 1994, n. 64: «il principio di irretroattività della legge - pur riconosciuto come principio generale dall'art. 11, primo comma, delle disposizioni preliminari del codice civile - non ha ottenuto in sede

costituzionale (salvo quanto espresso nell'art. 25 della Costituzione con riferimento alla materia penale) una garanzia specifica: di talché - come è stato più volte sottolineato (v. sentt. n. 283 del 1993; nn. 190 e 822 del 1988; n. 36 del 1985) - la possibilità di adottare norme do-

tate di efficacia retroattiva (anche indipendentemente dal loro eventuale carattere interpretativo) non può essere esclusa, ove le norme stesse vengano a trovare un'adeguata giustificazione sul piano della ragionevolezza». 5. Nota INL n. 298 del 24 giugno 2020.

## IL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI: TEORIA E PRASSI DI UNA MISURA SENZA PRECEDENTI

sto che l'inidoneità sopravvenuta impone al datore di lavoro la verifica in ordine alla possibilità di ricollocare il lavoratore in attività diverse, anche attraverso un adeguamento dell'organizzazione aziendale.

La sospensione delle procedure *ex art. 7, L. n. 604/1966*, ha posto un significativo problema quanto alla computabilità o meno nel periodo di preavviso dei mesi di blocco. Come noto, la *L. n. 92/2012 (art. 1, co. 41)* prevede che «*il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera preavviso lavorato*» e che il licenziamento retroagisce al momento dell'avvio della procedura. Occorre dunque chiedersi, trascorsi ormai più di quattro mesi dall'entrata in vigore del blocco, quale sia il titolo della prestazione svolta (o dell'esonero dalla prestazione) in costanza della (sospensione della) procedura. Il tema è tutt'altro che teorico, posto che alcune aziende potrebbero essere tentate dal ripetere le somme corrisposte durante la procedura che si sia protratta oltre il periodo di preavviso. Tale soluzione che non pare sostenibile, vuoi perché significherebbe ammettere che il lavoratore per un periodo possa garantire la propria disponibilità senza corrispettivo, vuoi perché, come è stato osservato, gli eventi tumultuosi di questi mesi hanno inciso anche sulle organizzazioni aziendali, cambiando inevitabilmente i presupposti esistenti al momento dell'avvio della procedura, le cui ragioni iniziali dovranno essere rivalutate alla luce dello stato di fatto che si realizzerà una volta terminato il blocco<sup>6</sup>.

### LE FATTISPECIE ESCLUSE E QUELLE DUBBIE

Il blocco non riguarda i licenziamenti di tipo disciplinare (per giusta causa o giustificato motivo soggettivo), che possono essere ancora intimati, ricorrendone i presupposti. Occorre però evidenziare che laddove il datore di lavoro ricorra abusivamente a un licenziamento disciplinare per "aggirare" il blocco (magari "forzando" addebiti baga-

tellari), il vizio del licenziamento, in caso di accertata insussistenza della giusta causa o del giustificato motivo, non sarebbe più solo quello della illegittimità (con prevalente applicazione di una tutela indennitaria), ma quello della nullità per frode alla legge (art. 1344 c.c.), con conseguente applicazione della tutela reintegratoria a prescindere dal numero di dipendenti occupati.

Vi sono poi una serie di casi limite e dubbi, rispetto ai quali occorre chiedersi se il divieto di licenziare debba (o possa) trovare applicazione. Vi è innanzitutto il caso dei licenziamenti individuali intimati dopo l'entrata in vigore del blocco, ma all'esito di procedure di licenziamento collettivo che si siano concluse – con tanto di comunicazione *ex art. 4, comma 9, L. n. 223/1991* – in data precedente. In tale ipotesi, ad avviso di chi scrive, il licenziamento dovrebbe considerarsi vietato sia sulla base della *ratio* della norma, che è quella di "congelare" i licenziamenti per ragioni economico-organizzative, sia sulla base del dato letterale, posto che la disposta sospensione delle procedure deve intendersi riferita anche agli atti che ne costituiscono l'attuazione finale, tra cui i licenziamenti individuali.

Più difficile sostenere che ricadano nel divieto i licenziamenti per superamento del periodo di comporta, considerato che da tempo la giurisprudenza li riconduce a un'autonoma fattispecie di recesso, "sganciata" dai presupposti giustificativi oggettivi e soggettivi di cui all'art. 3, *L. n. 604/1966*. Due fattispecie "ostiche" sono quelle del licenziamento per mancato superamento della prova e del licenziamento del dirigente.

Dal punto di vista dell'interpretazione letterale, esse certamente non ricadono nel divieto. Nondimeno, ad avviso di chi scrive, non ci si può arrestare al dato letterale ed escludere *sic et simpliciter* l'applicabilità del divieto a tali ipotesi, dovendosi anche tenere in considerazione la *ratio* della disciplina, che è quella di realizzare un *trade off* tra garanzia ►

6. F. Scarpelli, *Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale*, cit., pag. 319.



## IL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI: TEORIA E PRASSI DI UNA MISURA SENZA PRECEDENTI

della stabilità dell'impiego e provvidenze economiche a carico della fiscalità generale. In riferimento al licenziamento per mancato superamento della prova, posto che l'esperienza della prova ha la funzione di consentire una verifica sulle capacità del lavoratore, costituirebbe una deviazione dallo schema causale presupposto dall'art. 2096 c.c. un licenziamento per mancato superamento della prova le cui vere ragioni fossero da ricondurre ad aspetti economico-organizzativi collegati all'emergenza sanitaria, considerato che il Legislatore ha introdotto appositi strumenti per fronteggiare tali problematiche in modo alternativo.

Discorso analogo vale per il licenziamento dirigenziale, ancorché la questione si complicherebbe, considerato che non tutti i dirigenti hanno avuto la possibilità di accedere alla cassa integrazione, fermo restando che il blocco riguarda anche i dirigenti coinvolti in procedure collettive.

Occorre però, in ogni caso, non perdersi nel formalismo e valorizzare tutte le circostanze del caso concreto, partendo dal presupposto che – piaccia o non piaccia dal punto di vista della politica del diritto – l'intenzione del Legislatore è stata quella di evitare che la crisi in atto comportasse la perdita di posti di lavoro.

### LE CONSEGUENZE SANZIONATORIE

È condivisa l'opinione per cui il licenziamento intimato in violazione del blocco sia affetto da radicale nullità, con la conseguenza che trova applicazione la tutela reintegratoria "forte" (ex art. 18, comma 1, St. lav., ovvero ex art. 2, D.lgs. n. 23/2015, secondo la data di assunzione) a prescindere dal numero di dipendenti occupati.

Il recesso costituisce infatti un atto negoziale assunto in violazione di norma imperativa, come tale nullo ai sensi dell'art. 1418 c.c. Parimenti, dovrebbe ritenersi nullo, in quanto intimato in frode alla legge ex art. 1344 c.c., un licenziamento intimato per

ragioni formalmente diverse ma in realtà riconducibili alle ragioni economico-organizzative cui si riferisce il blocco stesso.

### LA DISPONIBILITÀ DEL DIRITTO ALL'IMPUGNAZIONE

Dal carattere nullo del recesso qualcuno aveva dubitato che il lavoratore potesse disporre del diritto di impugnare il licenziamento o comunque che l'Inps potesse negare il trattamento di disoccupazione a chi si fosse presentato con una lettera di licenziamento per g.m.o.

Tali dubbi sono stati in gran parte superati dall'apposito messaggio dell'Inps<sup>7</sup>, che ha confermato che è possibile procedere all'accoglimento delle domande di Naspi presentate da lavoratori licenziati in violazione del divieto, fermo restando che (in conformità del resto ai principi generali) il trattamento percepito andrà restituito in caso di reintegrazione nel posto di lavoro.

L'Inps ha così fatto proprie, richiamandole espressamente, le condivisibili conclusioni raggiunte dall'ufficio legislativo del Ministero del Lavoro, che aveva osservato come *«non rileva dunque, a tal fine, il carattere nullo del licenziamento per giustificato motivo oggettivo - intimato dal datore di lavoro nel periodo soggetto a divieto - atteso che l'accertamento sulla legittimità o meno del licenziamento spetta al giudice di merito, così come l'individuazione della corretta tutela dovuta al prestatore»*.

Pare dunque opportunamente confermato quanto già poteva trarsi sulla base dei principi generali: la nullità del recesso intimato in violazione del blocco non si atteggia in modo diverso dalle altre nullità previste dalla legge, essendo dunque libero il lavoratore di impugnare oppure no e, se lo ritiene, di conciliare la controversia nella maniera che reputa più opportuna, senza perdere il trattamento di disoccupazione, che andrà restituito solo se un eventuale contenzioso si concluda con l'effettiva reintegrazione in servizio.

7. Messaggio n. 2261 del 1° giugno 2020.



# Contratti a termine: PROROGHE E RINNOVI AI TEMPI DEL CORONAVIRUS

Che sulla gestione dei contratti a termine durante il periodo di *lockdown* il Ministro del lavoro ed il Governo non avessero le idee chiare si era capito dall'inizio. Valutazione superficiale del problema, idee pensate male e norme scritte pure peggio. L'antefatto è noto. La questione era cosa farne di tutti quei contratti a tempo determinato che sarebbero venuti a scadere durante l'intervento degli ammortizzatori sociali. Problema serio in quanto l'ordinamento sancisce un divieto generale di assunzione di nuovo personale in costanza di fruizione dei trattamenti di integrazione salariale. In particolare, l'art. 20 del D.lgs n. 81/2015 dispone che

*L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa ...*

*c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;*

Pur nell'ermeticità della norma (l'apposizione di un termine avviene sia in caso di assunzione che di proroga) è lapalissiano che risulterebbe contraddittorio prorogare dei contratti a termine per poi porre i lavoratori in cassa integrazione oppure per farli lavorare al posto di altri dipendenti posti in Cig. *Sic stantibus rebus* questi lavoratori avrebbero visto scadere il loro contratto (con il paracadute, eventuale, dell'accesso alla Naspi) mentre le aziende avrebbero perso alcune professionalità (parliamo infatti di lavoratori già formati) che avrebbero fatto comodo

in caso di ripresa dell'attività.

Un problema che andava risolto. Ed in fretta.

## IL D.L. 18 DEL 17 MARZO 2020

Il primo provvedimento adottato fu l'approvazione, in sede di conversione del c.d. Decreto Italia, dell'art. 19-*bis* che così statuiva

*Considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da 19 a 22 del presente decreto, nei termini ivi indicati, è consentita la possibilità, in deroga alle previsioni di cui agli articoli 20, comma 1, lettera c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.*

In sostanza il Governo era intervenuto su due specifici fronti, prevedendo le disattivazioni:

- del divieto di stipula sia di nuovi contratti a termine (anche se limitatamente ai casi di rinnovo) che di proroga per quelli in scadenza;
- del cosiddetto periodo di *stop & go*.

Un po' pochino dato che non era stato disposto alcun disinnesco dell'obbligo delle causali. Questo comportava che, nel caso di ripresa dell'attività aziendale, l'assunzione con un nuovo contratto a tempo determinato di un *ex* dipendente in precedenza già assunto a termine (rinnovo) continuava ad essere soggetta alle famose, e fumose, causali che rimangono di fatto ancora oggi - ➤

## CONTRATTI A TERMINE: PROROGHE E RINNOVI AI TEMPI DEL CORONAVIRUS

ormai non si sa più in che salsa dirlo - di difficile individuazione.

### IL D.L. 34 DEL 19 MAGGIO 2020

Le critiche mosse al provvedimento - che peraltro in modo dilettesco era stato battezzato quale norma di “interpretazione autentica” - imposero al Governo un nuovo intervento con l'intento di ulteriormente “disingessare” la vigente normativa.

Su questo piano si muove quindi l'art. 93 del D.lgs n. 34/2020 prevedendo che

*In deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.*

In settanta parole di testo si è riusciti nel piccolo capolavoro di inserire più di un dubbio. Il primo riguarda il termine del 30 agosto 2020 che alcuni commentatori hanno ipotizzato riguardare la data ultima entro la quale è possibile stipulare eventuali proroghe e rinnovi (quindi anche con termine successivo al prossimo 30 agosto) e non la data entro cui tali accordi devono cessare la loro efficacia. Per quanto possa valere la mia opinione ritengo preferibile la seconda lettura, seppur più restrittiva, e ciò per come risulta posizionata l'espressione “fino al 30 agosto 2020”. Una diversa lettura sarebbe stata possibile ove si fosse scelto una formulazione diversa, antepo-  
nendo ad esempio la scadenza indicata al resto del testo, del tipo: “fino al 30 agosto 2020 è possibile rinnovare o prorogare i contratti di lavoro

*subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020”.*

Altra criticità viene evidenziata da quella che non si comprende essere un'indicazione generale di mera contestualizzazione storica del provvedimento (la giustificazione socio-economica di questa deroga) oppure una vera e propria causale, cosa che impedirebbe proroghe e rinnovi a quelle aziende che non hanno avuto una chiusura o una contrazione del loro volume d'affari. L'espressione “per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19” infatti si presta ad entrambe le letture. In questo caso chi scrive opta per la lettura di maggior respiro.

Ma non è di questi aspetti che oggi vogliamo discutere. Altri dubbi appaiono più importanti.

### LE POSSIBILI DEROGHE AL D.LGS N. 81/2015 PREVISTE DALL'ART. 93 DEL D.L. N. 34/2020

Sulla stampa specializzata abbiamo avuto modo di leggere commenti di questo tipo: *Resta in ogni caso fermo che le proroghe e i rinnovi possono essere effettuati solo nel rispetto del numero massimo consentito dall'art. 21 del D.lgs n. 81/2015 per i contratti a termine e dall'art. 34 per i contratti di somministrazione. E resta fermo che il rinnovo acausale deve rispettare i termini di Stop & go di 10 o 20 giorni (a seconda della durata, inferiore o superiore ai 6 mesi, del rapporto precedente) prima del rinnovo.<sup>1</sup>*

Qui la disposizione viene letta come riferita unicamente all'eliminazione dell'obbligo di richiamo alle causali, che peraltro - qui, forse, il condizionamento nell'interpretazione prospettata - era stata la forte richiesta avanzata dal mondo produttivo.

Questa lettura non appare a chi scrive etimologicamente corretta. Al contrario sembrerebbe proprio che il Legislatore abbia voluto spingersi oltre. Certo, il dubbio, più che lecito, è se l'abbia fatto consapevolmente ➤

1. La citazione non vuole in alcun modo rappresentare una critica ma essere meramente funzionale al confronto sul punto.

## CONTRATTI A TERMINE: PROROGHE E RINNOVI AI TEMPI DEL CORONAVIRUS

o meno. Ma se l'art. 12 delle Preleggi è ancora vigente la cosa poco importa se non casomai per un giudizio critico sulla capacità e competenza giuridica del nostro Legislatore. Detto ciò vado subito, diritto, al punto.

La mia lettura è diversa e ritengo che in questa fase non operino i limiti delle 4 proroghe, dei 12 mesi, dei 24 mesi, dei periodi di stacco di 10 e 20 giorni. Una posizione eccessiva? Discutibile? Proviamo a rileggere insieme la norma, evidenziando solo quanto interessa alla nostra analisi.

*In deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ... è possibile rinnovare o prorogare ... i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato ... anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.*

Soffermiamoci dapprima sul quel "anche" che non sembra assolutamente messo lì a caso. O quantomeno dobbiamo ritenere che, stante il brocardo latino *ubi lex voluit dixit*, il Legislatore lo abbia voluto inserire intenzionalmente.

Provo a spiegarmi meglio: si dice che proroghe e rinnovi sono in deroga all'art. 21 e che tale deroga vale **anche** (ove quindi si rendesse necessario ricorrervi, e non è detto che lo sia) in relazione all'art. 19, comma 1. Ottimo quindi quel "anche", che aggiunge un *quid* in più, ma resta inalterata la disposizione principale ovvero la deroga a **tutte** le previsioni dell'art. 21.

E infatti, se la deroga riguardasse le sole causali, che ci azzecca quell'inciso iniziale "In deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81"?

Sarebbe bastato dire: "Per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legi-

*slativo 15 giugno 2015, n. 81*".

Una corretta lettura non può non tenere conto di tale *incipit* e quindi l'articolo può, direi deve, essere letto suddividendolo in due periodi, ovvero:

*In deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020.*

*Tale facoltà compete anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.*

Dovendo necessariamente dare all'inciso in questione un proprio significato non possiamo che concludere che le proroghe ed i rinnovi potranno, sino alla data del 30 agosto 2020, essere attuati:

- senza tenere conto del disposto dell'art. 19, comma 1 (obbligo delle causali in caso di contratto di durata non superiore a dodici mesi);
- ma anche senza considerare alcuna delle condizionalità previste dall'art. 21 del D. lgs n. 81/2015.

E quali sono le limitazioni previste dall'art. 21 a cui l'art. 93 dispone possa operarsi "in deroga"?

Per capirlo ci basta rileggere l'articolo richiamato.

**1.** *Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.*

Tradotto: il rinnovo non è soggetto alla individuazione di una causale, cosa peraltro espressamente disposta dall'art. 93 del D.L. n. 34/2020.

**2.** *Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.*

La proroga che superi i dodici mesi non necessiterà del richiamo alle causali del Decreto Dignità.

**3.** *Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del* ➤

## CONTRATTI A TERMINE: PROROGHE E RINNOVI AI TEMPI DEL CORONAVIRUS

*lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti.*

Cade il limite dei ventiquattro mesi complessivi.

Viene eliminato ugualmente il limite massimo delle quattro proroghe complessive.

**4.** *Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.*

Il rispetto del c.d. *Stop & go* era peraltro già stato in precedenza espressamente escluso dall'art. 19-*bis* del D.L. n. 18 del 17 marzo 2020.

Ovviamente, quale diretta conseguenza della legittimità delle deroghe alle prescrizioni dell'art. 21, non sono applicabili le sanzioni di tipo civilistico previste per la violazione di tale precetto, ovvero non vi sarà alcuna trasformazione del contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato.

### LA LEGGE DI CONVERSIONE N. 77 DEL 17.07.2020

La perla finale che il Legislatore ci regala è con l'ennesimo ripensamento della normativa derogatoria sui contratti a termine. Ovviamente nessun passo indietro, rettifica o chiarimento (un'altra *interpretazione autentica*?) sulla disposizione originaria, nonostante le critiche e i tanti dubbi sollevati da stampa specializzata e dagli operatori del settore.

Vediamola quindi questa modifica approvata con l'inserimento, nell'art. 93, del nuovo comma 1-*bis*

*Il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui agli articoli 43 e 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, è prorogato di una du-*

*rata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.*

Il primo dubbio, subito emerso, riguarda il rischio della riviviscenza *ope legis* di tutti i contratti a termine sospesi durante l'emergenza sanitaria. E quindi anche di quelli cessati prima dell'entrata in vigore delle modifiche approvate. Un rischio che - per chi scrive - dovrebbe escludersi considerato l'utilizzo del termine "*prorogato*", il quale farebbe pensare ai soli contratti in essere, escludendo quindi tutti i rinnovi. Ma il condizionale è d'obbligo.

Va detto peraltro che parlare per tale fattispecie di proroga appare improprio ed equivoco. In questi casi siamo piuttosto davanti alla neutralizzazione *ex lege* di un periodo non lavorato causa emergenza sanitaria, che per questo verrà recuperato in coda al contratto originario mediante lo spostamento del termine finale. Non essendo un periodo di lavoro *extra* si ritiene non possa andare ad incidere sul conteggio della durata del rapporto e dei relativi limiti. In questi casi potremmo rifarci al medesimo principio del computo dell'organico: si conta il sostituto o il sostituito.

Le perplessità maggiori riguardano invece quello che si intuisce essere una sorta di automatismo della proroga, per la quale non pare necessitare l'accordo dello stesso lavoratore. Lavoratore che, per inciso, non è detto abbia poi tutto questo interesse alla prosecuzione del suo contratto.

Sia chiaro, per certi versi si può concordare sulla proroga dei contratti di apprendistato considerato il loro aspetto formativo, anche se va detto che, al di là di eventuali previsioni contrattuali, esiste già un chiarimento di prassi che prevede la possibilità di tener conto delle assenze superiori ai trenta giorni. Oggi invece, seppur per la sola mancata prestazione lavorativa causa Covid, la proroga diventa *ex lege*, anche per periodi inferiori al mese. ➤

**CONTRATTI A TERMINE: PROROGHE E RINNOVI AI TEMPI DEL CORONAVIRUS**

Attenzione però: il prolungamento riguarda anche il personale qualificato e per assenze di una sola settimana di Cig o addirittura di pochi giorni.

Meno condivisibile al contrario è la proroga indiscriminata per tutti i contratti a tempo determinato, dove si palesano le criticità maggiori.

Se appare logico un differimento del termine per quei contratti giustificati dalla realizzazione di specifiche opere o servizi - anche se in questi casi probabile che il prolungamento verrebbe ugualmente proposto al lavoratore dalla stessa azienda (chiaramente sempre che nel frattempo il committente non vi abbia rinunciato o addirittura fallito!) - il problema è come individuarli dato che quasi sempre i contratti a termine nei primi dodici mesi sfruttano il beneficio della acausalità e non svelano nel contratto individuale i motivi della loro instaurazione.

Ma soprattutto non si considera che i contratti a termine spesso hanno esigenze di

tipo sostitutivo, anch'esse quasi mai esplicitate nel primo anno salvo per l'accesso ai benefici contributivi nei casi di sostituzione di lavoratrici in maternità nelle aziende sotto i venti dipendenti. Imporre la proroga automatica in questi casi potrebbe comportare la compresenza del sostituto con il sostituito che rientrasse nel frattempo al lavoro. Una duplicazione ingiustificata di costi per l'azienda per lo svolgimento di attività per le quali basta un solo dipendente.

Stessa problematica per i contratti a termine collegati ad una stagionalità (anche solo di fatto) che imporrebbero la presenza del lavoratore quando il picco produttivo è terminato. Anche qui costi improduttivi di cui nessuna azienda ha bisogno. Men che meno in un momento difficile come questo.

Di tutto questo bisogna ringraziare un Legislatore incapace, miope ed ottuso, ma soprattutto all'oscuro di qualsiasi normalissima dinamica lavorativa.

# Sorveglianza sanitaria ED ECCEZIONE DI INADEMPIMENTO

**Tutela “tecnica” della salute e sicurezza dei lavoratori e rifiuto, giustificato, di adempiere alla prestazione, anche alla luce della normativa emergenziale.**

**P**er far fronte all'emergenza epidemiologica da Covid-19, il “diritto del lavoro”, latamente inteso, è stato necessariamente investito da un'attività legislativa integrativa d'urgenza<sup>1</sup>, volta, in modo particolare, ad assicurare la tutela del bene primario della salute (art. 32 Cost.) all'interno dei luoghi di lavoro.

Dopo una prima fase, essenzialmente incentrata sul finanziamento delle politiche passive a sostegno e conservazione - *whatever it takes!* - dei rapporti di lavoro in essere<sup>2</sup>, in un secondo momento, avendo compreso la necessità di adoperarsi per una forzata “convivenza” con il virus e attingendo dai numerosi documenti/protocolli di prassi, prodotti dai vari enti e comitati istituzionalmente incaricati, l'azione normativa si è fatta via via più mirata e funzionale a una ripresa delle attività aziendali, che tuttavia continuasse a contemperare la garanzia di sicurezza dei prestatori di lavoro.

In questo senso, si rifletta, a esempio, sull'avvenuta “mutazione” a norma<sup>3</sup> del *Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro* sottoscritto in data 24.04.2020, oppure sull'inedito “diritto” al lavoro agile, di cui all'articolo 39 del D.L. “Cura Italia” ovvero articolo 90 del D.L. “Rilancio”, in favore di specifiche categorie di lavoratori subordinati.

E a proposito di prestatori particolarmente

bisognosi di tutela, in perfetta coerenza e in un certo qual modo sostitutiva del comma 2, articolo 26 del D.L. n. 18 del 2020<sup>4</sup>, non può che emergere la novella dell'articolo 83, D.L. n. 34 del 2020.

Invero, con l'introduzione nel diritto positivo di una c.d. “sorveglianza sanitaria eccezionale”, si sono riaffermate, da un lato, la necessità di adeguare e rafforzare il tessuto normativo previgente rispetto a un contesto di emergenza pandemica, e, dall'altro, l'importanza di misure precauzionali, si potrebbe dire di “profilassi lavoristica”, che richiedono il coinvolgimento e la cooperazione di entrambe le parti coinvolte nella relazione eterodiretta.

Colta nel testo normativo l'esplicita intersezione fra la disposizione anzidetta e la preesistente e tradizionale attività di verifica clinica a opera del medico competente aziendale, di cui all'articolo 41, D.Lgs n. 81 del 2008, e le conseguenze economiche/prescrittive che questa genera all'interno del sinallagma subordinato, una adeguata comprensione dell'istituto e delle sue possibili ricadute in termini di diritti, doveri e obbligazioni, pare quantomeno opportuna.

## IL “DEBITO” DI SICUREZZA

Come noto, la tipicità del rapporto di lavoro dipendente sta, in special modo, nel diretto coinvolgimento della persona del lavoratore nella esecuzione del contratto, con la ➤

1. Per una comprensione complessiva degli interventi si rimanda alle “*Schede tematiche sulle misure per il lavoro adottate dall'Italia durante l'emergenza da COVID-19*” sul sito OIL-Roma. [https://www.ilo.org/rome/approfondimenti/WCMS\\_741783/lang--it/index.htm](https://www.ilo.org/rome/approfondimenti/WCMS_741783/lang--it/index.htm).

2. Si veda la tempestiva introduzione di “ammortizzatori sociali di emergenza”, dapprima con il D.L. 2 marzo 2020, n. 9, artt. 13,14,15 e 17.

3. Come correttamente sostenuto dalla Procura di Bergamo nelle sue indicazioni operative, del 12.05.2020, per la verifica e l'applicazione del protocollo, “*il D.L. n. 19/2020, ha*

*attribuito il potere di individuare le misure di contenimento al Presidente del Consiglio dei Ministri, che l'ha esercitato con l'emanazione dei Decreti 10 Aprile e 26 Aprile 2020, nei quali sono state espressamente individuate tali misure: esse, poiché previste dal D.L. n. 19/2020 ed emanate in attuazione di esso, presentano natura normativa.*”

4. La norma introduceva, per la prima volta e fino al 30.04.2020, una astensione giustificata dal servizio in ragione della “fragilità” del soggetto e, dunque, in funzione, non di una effettiva impossibilità alla prestazione del la-

voratore, ma del rischio a cui questo si espone rientrando in azienda. Nello specifico la disposizione riguardava lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e i lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima Legge n. 104 del 1992.

## SORVEGLIANZA SANITARIA ED ECCEZIONE DI INADEMPIMENTO

conseguente e potenziale ricaduta dei provvedimenti datoriali su aspetti non meramente patrimoniali, ma connessi a fondamentali esigenze di vita del prestatore, oggetto di tutela, anche costituzionale, da parte dell'ordinamento.

Tanto che il sinallagma subordinato non si esaurisce affatto in una semplice e lineare relazione corrispettiva del tipo prestazione *vs* retribuzione, realizzandosi, al contrario, in un ben più articolato schema di obbligazioni, fra cui, per rilevanza, emerge, senza dubbio alcuno, l'obbligo di protezione *ex art.* 2087 c.c.<sup>5</sup> in favore del prestatore.

Dunque, una responsabilità di carattere contrattuale, poiché integrata *ex lege* (art. 1374 c.c.) nel contratto individuale, che nella logica di preminenza della persona, assurge al rango di incombenza primaria a carico del datore di lavoro e che trova altresì riscontro nel diritto "eurounitario" all'art. 31 della Carta di Nizza, ove si prevede che "ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose"<sup>6</sup>.

E per far sì che il prestatore possa effettivamente "riscuotere" il proprio credito di sicurezza, ossia svolgere la propria attività in ambiente/organizzazione di lavoro predisposti in modo idoneo a garantire il bene fondamentale della salute, l'ordinamento interno eleva il datore nella c.d. "posizione di garanzia", che, dal punto di vista giuridico, finisce col tradursi in un vincolo di incolumità verso le maestranze, doppiamente inteso.

Un obbligo di sicurezza, da un lato, previsto in generale dall'art. 2087 c.c., nella sua funzione dinamica e di chiusura del sistema di prevenzione, con contenuto atipico e residuale, dall'altro, disposto in particolare, con contenuto tipico, dalla dettagliata disciplina di settore concernente gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (D.P.R. n. 1124 del 1965) e le misure tecniche di prevenzione (D.lgs. n. 81 del 2008)<sup>7</sup>.

## SORVEGLIANZA SANITARIA

E fra le più rilevanti precauzioni tecniche, rientranti nelle prescrizioni del T.U. sulla salute e sicurezza sul lavoro, vi è senza dubbio l'attività di "sorveglianza sanitaria" svolta dal medico competente aziendale, la cui nomina rientra fra gli obblighi del datore - o del dirigente che ne fa le veci - *ex* articolo 18, D.lgs. n. 81 del 2008, e che si estrinseca in quell'insieme di "atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa"<sup>8</sup>.

Una attività valutativa e di monitoraggio sui lavoratori che, a norma del comma 1 articolo 41 Testo Unico, viene prevista, obbligatoriamente, qualora sussistano determinati fattori di rischio connessi alle lavorazioni aziendali, si pensi, fra le altre, alla movimentazione manuale dei carichi (art. 168), l'utilizzo di apparecchiature munite di video terminali (art. 176), l'esposizione ai rumori (art. 196), alle vibrazioni (art. 204), agli agenti chimici (art. 229) e alla ricorrente situazione del lavoro prestato di notte (art. 14, D.lgs. n.66/2003), oppure qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta, dal medico competente, correlata ai rischi aziendali.

Peraltro, rappresentando di fatto una deroga/complemento al categorico divieto di accertamenti sanitari da parte del datore *ex* articolo 5, Legge n. 300 del 1970, le visite mediche consentite e che realizzano la sorveglianza in parola, vengono tassativamente individuate dalla disposizione di legge (preventiva, anche in fase pre-assuntiva, periodica, su richiesta del lavoratore qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, in occasione del cambio della mansione, precedente alla ripresa del lavoro per assenza causa malattia superiori a 60 giorni ➤

5. Per una esplicativa disamina giurisprudenziale della tipicità delle obbligazioni scaturenti dal contratto di lavoro subordinato, si rinvia a Cass. sez. Lavoro n. 11408/2018.

6. In questi termini Cass. sez. Lavoro n.

30679/2019.

7. In questa efficace ricostruzione si esprime Cass. sez. Lavoro n. 146/2018.

8. Questa è la definizione normativa indicata all'articolo 2 del Testo Unico.

## SORVEGLIANZA SANITARIA ED ECCEZIONE DI INADEMPIMENTO

etc.) e i contenuti nonché gli esiti conoscibili dal datore minimizzati, espressi in modo tale da consentire una gestione del rapporto in sicurezza, senza tuttavia compromettere il diritto alla massima riservatezza, comunque garantito al prestatore (idoneità, idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, inidoneità temporanea e inidoneità permanente).

In aggiunta, è bene rimarcare che il combinato disposto dagli articoli 15, c. 2 *“Le misure relative alla sicurezza, all’igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori”* e 41, c. 4 *“Le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro [...]”* del Testo Unico, oltre a individuare nella figura del datore, il soggetto che, necessariamente, deve sostenere gli oneri diretti e inerenti l’attività di sorveglianza sanitaria, non esclude e anzi favorisce l’interpretazione secondo la quale, durante gli accertamenti clinici, il lavoratore dovrà comunque considerarsi a tutti gli effetti, economici e normativi, in servizio<sup>9</sup>, conformandosi in tale guisa alla nozione comunitaria di “orario di lavoro” ossia dipendente dal fatto che il prestatore sia costretto a essere, fisicamente presente, nel luogo stabilito dal titolare del rapporto<sup>10</sup>.

## ECCEZIONE DI INADEMPIMENTO

Assodato che il lavoro subordinato, al netto delle sue peculiarità, rientra a pieno titolo fra i rapporti a prestazioni corrispettive, sottostando dunque alle regole civilistiche previste “a monte” per le obbligazioni e i contratti in generale<sup>11</sup>, diviene di non trascurabile interesse comprendere, con specifico riferimento alla sorveglianza sanitaria, l’interazione giuridica dell’eventuale eccezione di inadempimento, ex art. 1460 c.c., opposta dal lavoratore in difetto di visita di

idoneità, qualora questa sia espressamente pervista dalla legge.

In sostanza, si discute della legittimità e delle eventuali ricadute circa il rifiuto del subordinato a rendere la prestazione oggetto del sinallagma, fondato sull’eventualità di un’allegazione d’inadempimento parziale - di sicurezza - del datore di lavoro.

Preliminarmente, occorre rilevare che la “disobbedienza reattiva” a mancanze datoriali (demansionamento, trasferimento illegittimo, mancato pagamento della retribuzione etc.), pacificamente ricondotta nell’alveo dell’eccezione *indamplimenti non est adimplendum*, trova, in linea di principio, il favore dell’esegesi pretoria, che peraltro esclude la necessità che *“il rifiuto [...], per risultare legittimo, debba essere sempre preventivamente avallato in via giudiziale per il tramite eventualmente dell’attivazione di una procedura in via di urgenza ai sensi dell’articolo 700 c.p.c., in quanto ciò significherebbe porre a carico del lavoratore un onere di entità non indifferente, in difetto di specifica previsione normativa che lo supporti”*<sup>12</sup>.

Tuttavia, al fine di evitare comportamenti pretestuosi e dando seguito ai requisiti già previsti nella disposizione codicistica, segnatamente al secondo alinea dell’articolo 1460, la giurisprudenza si è altresì premurata nel definire, in ottica sistemica e unitaria, l’ambito di accertamento, nella fattispecie concreta, delle condotte rispettivamente tenute dalla parti, prevedendo di *“procedere ad una valutazione comparativa degli opposti inadempimenti avuto riguardo anche alla loro proporzionalità rispetto alla funzione economico-sociale del contratto e alla loro rispettiva incidenza sull’equilibrio sinallagmatico, sulle posizioni delle parti e sugli interessi delle stesse; pertanto, qualora rilevi che l’inadempimento della parte nei cui confronti è opposta l’eccezione non è grave ovvero ha scar-*

9. In questo senso si è espressa, con la risposta n. 18/2014, la Commissione per gli interpellati ex art. 12 D.lgs. n. 81/2008.

10. Ex multis Corte di Giustizia UE sentenza C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) contro Tyco Inte-*

*grated Security SL e Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA.*

11. Nello specifico, ci riferisce al Libro Quarto - Delle obbligazioni, Titolo I - Delle obbligazioni in generale e Titolo II - Dei contratti in generale.

12. In questi termini Cass. Sez. Lavoro n. 11408/2018.

## SORVEGLIANZA SANITARIA ED ECCEZIONE DI INADEMPIMENTO

sa importanza, in relazione all'interesse dell'altra parte a norma dell'articolo 1455 c.c., deve ritenersi che il rifiuto di quest'ultima di adempiere la propria obbligazione non sia di buona fede e quindi non sia giustificato [...]. In altri termini, secondo quanto anche ritenuto da dottrina consolidata, con il richiamo alla non contrarietà alla buona fede [...] si intende fundamentalmente esprimere il principio per cui ci deve essere equivalenza tra l'inadempimento altrui e il rifiuto a rendere la propria prestazione il quale, deve essere successivo e causalmente giustificato dall'inadempimento della controparte. Il parametro della non contrarietà alla buona fede del rifiuto ad adempiere va riscontrato in termini oggettivi, a prescindere dall'animus dell'autore del rifiuto, e costituisce espressione del principio di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto sancito dall'articolo 1375 c.c.”<sup>13</sup>.

Ora, ritornando al particolare ambito degli adempimenti relativi alla salute e sicurezza del prestatore, occorre rilevare come, secondo autorevole dottrina, l'articolo 1460 c.c. sia in realtà integrato da altra normativa di carattere “speciale”, l'articolo 44 del D.lgs. n. 81/2008, il quale ne rappresenterebbe una specificazione<sup>14</sup>.

Per tale ragione, avuto riguardo del tenore letterale della disposizione testé, anche se questa si riferisce alla peculiare ipotesi di “abbandono del posto di lavoro” e non alla potenzialmente divergente reazione di “rifiuto della prestazione”, l'eccezione di inadempimento, declinato nel contesto degli obblighi di sicurezza, sembrerebbe postulare, ai fini della giustificabilità della condotta renitente del prestatore, una omissione/commisione datoriale che sia cagione, in luogo di “requisito minimo”, di un “pericolo grave, immediato e che non possa essere evitato”.

Dando seguito a questa interpretazione, che sublima l'interessenza fra le due norme,

residuerrebbe più di un dubbio sul fatto che, la mancata predisposizione della sorveglianza sanitaria ossia, concretamente, qualora il lavoratore non venga sottoposto nei casi previsti dalla legge a visita di idoneità, rappresenti, *in re ipsa*, un disvalore tale da legittimare una “esenzione” dalle mansioni unilateralmente determinata.

Tuttavia, anche la giurisprudenza più recente sembra per nulla scettica a riguardo, stabilendo che il lavoratore “può astenersi ex articolo 1460 c.c. dall' eseguire la prestazione dovuta, posto che l'effettuazione della visita medica prevista dalla norma si colloca all'interno del fondamentale obbligo imprenditoriale di predisporre e attuare le misure necessarie a tutelare l'incolumità e la salute del prestatore di lavoro, secondo le previsioni della normativa specifica di prevenzione e dell'articolo 2087 c.c.; sicché la sua omissione, integrando un inadempimento della parte datoriale di rilevante gravità, risulta tale da determinare una rottura dell'equilibrio sinallagmatico e da conferire, pertanto, al prestatore di lavoro una legittima facoltà di reazione”<sup>15</sup>.

Anche se resta inteso che “Non è invece consentito [...] astenersi anche dalla presentazione sul posto di lavoro [posto che] la presentazione che [...] è momento distinto dall'assegnazione alle mansioni, in quanto diretto a ridare concreta operatività al rapporto e ben potendo comunque il datore di lavoro, nell'esercizio dei suoi poteri, disporre, quanto meno in via provvisoria e in attesa dell'espletamento della visita medica e della connessa verifica di idoneità, una diversa collocazione del proprio dipendente all'interno della organizzazione di impresa.”<sup>16</sup>.

Peraltro, considerata la particolare evoluzione a opera della magistratura del “principio di corrispettività”<sup>17</sup> nel sinallagma subordinato, a simili contrapposizioni conseguono effetti a dir poco sorprendenti sulle obbligazioni scaturenti dal contratto. ➤

13. *Ibidem*.

14. Per una valutazione complessiva del tema degli obblighi di sicurezza in relazione alle ipotesi di legittimo abbandono del posto di lavoro ai sensi e per gli effetti dell'art. 44 D.lgs. n. 81/2008 si rimanda a V. Speciale, Consulta giuridica CGLI, Covid-19 e diritti

dei lavoratori, “Violazione degli obblighi di sicurezza e abbandono del posto di lavoro ai sensi dell'art. 44 del D.lgs. n. 81 del 2008 nell'emergenza Covid-19.

15. Da ultimo Cass. se. Lavoro n. 7566/2020.

16. *Ibidem*.

17. Sul principio di corrispettività nel

rapporto subordinato, si consenta di rimandare a un recente e personale contributo, WP ADAPT University Press n. 4-2020 “La retribuzione nel contratto di lavoro subordinato, oggi - Fra principi ed evoluzione giurisprudenziale il suo ruolo nel diritto del lavoro contemporaneo”.

## SORVEGLIANZA SANITARIA ED ECCEZIONE DI INADEMPIMENTO

Invero, a fronte di una normativa codicistica, l'articolo 1460 c.c., che effettivamente giustifica l'inadempimento di una parte, ma senza che da ciò discenda in via automatica il diritto alla controprestazione, la giurisprudenza al contrario tende a garantire il trattamento economico del prestatore, per giunta di *genus* retributivo (e non risarcitorio) e dunque soggetto a un principio generale di indetraibilità, talmente esteso da non incontrare neppure limite nella "duplicazione retributiva", qualora il prestatore "virtualmente" in forza si sia nel frattempo, proficuamente e altrove reimpiegato<sup>18</sup>.

## SORVEGLIANZA SANITARIA DA COVID-19

Riscontrando, in modo puntuale, le proposte avanzate da Inail per la "gestione" del contagio all'interno dei luoghi di lavoro nei periodi successivi alla cosiddetta FASE 1<sup>19</sup>, l'esecutivo con l'introduzione dell'articolo 83, D.L. n. 34 del 2020, convertito nella Legge 77 del 17 luglio 2020, riconosce il ruolo cardine giocato nell'attuale contesto dal "medico aziendale" disponendo fino al termine dello "stato di emergenza"<sup>20</sup> una "sorveglianza sanitaria eccezionale", *erga omnes*, decisamente più flessibile e che non dipende solamente dalla natura e dall'entità delle esposizioni, ma anche dalle particolari condizioni di reattività dei soggetti esposti, effettivamente presenti e componenti l'ecosistema aziendale.

Invero si prevede che "Fermo restando quanto previsto dall'articolo 41 del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, per garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività [...] fino alla data di cessazione dello stato di emergenza [...] i datori di lavoro pubblici e privati assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o

*della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità" e che "Per i datori di lavoro che, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera a), del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, non sono tenuti alla nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal medesimo decreto, ferma restando la possibilità di nominarne uno per il periodo emergenziale, la sorveglianza sanitaria eccezionale di cui al comma 1 del presente articolo può essere richiesta ai servizi territoriali dell'Inail che vi provvedono con propri medici del lavoro, su richiesta del datore di lavoro", per concludere che "L'inidoneità alla mansione accertata ai sensi del presente articolo non può in ogni caso giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro."*

## ALCUNE RIFLESSIONI

Se dovessimo adoperarci in alcune preliminari riflessioni sul contenuto della norma, anche alla luce di quanto sin ora esposto, non vi è dubbio che dall'articolo 83 possano conseguire "effetti" di non poco conto nella gestione del rapporto di lavoro subordinato. Invero, anche avuto riguardo delle "costituzionali" e dichiarate finalità perseguite "per garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali in relazione al rischio di contagio da virus SARS-CoV-2", si può pacificamente sostenere che anche la sorveglianza eccezionale al pari di quella ordinaria e forse, a maggior ragione, deve ritenersi utilizzando le già citate espressioni della giurisprudenza un "fondamentale obbligo imprenditoriale di predisporre e attuare le misure necessarie a tutelare l'incolumità e ➤

18. Cass. sez. Lavoro n. 17785/2019.

19. Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione - Apr. 2020.

20. Al completamento del presente contributo, la data prevista è quella del 31.07.2020.

## SORVEGLIANZA SANITARIA ED ECCEZIONE DI INADEMPIMENTO

*la salute del prestatore di lavoro”.*

Prescrizione che dal lato pratico, essendo descritta in termini di onere aggiuntivo, deve produrre effetti - di tutela - verso le categorie di lavoratori più “fragili” ossia nei confronti di situazioni psico-fisiche tendenzialmente precluse alla conoscibilità del datore di lavoro, si sarebbe dovuto tradurre dal 19.05.2020, data di vigenza del provvedimento, in una massiva e cogente predisposizione di visite “speciali” di idoneità, a carico di tutti i datori di lavoro, anche quelli che, con riferimento alla normativa ordinaria, risultavano precedentemente esonerati.

Naturale allora asserire che in assenza di ciò, anche in coscienza del rilevante grado di rischio “da contagio”, un lavoratore, in special modo se condizionato da quadri patologici particolarmente critici, abbia piena facoltà di eccepire il - a questo punto “grave” - inadempimento contrattuale, rifiutando di eseguire le mansioni assegnate e tuttavia continuando a conservare il diritto alla controprestazione, nel caso di specie la retribuzione convenuta in sede pattizia.

Un’ultima considerazione la merita il comma 3, ove il Legislatore si premura a specificare che eventuali giudizi di inidoneità, accertati ai sensi della sorveglianza sanitaria eccezionale, non potranno in alcun modo giustificare il recesso.

Detto che sul piano operativo, almeno per quanto concerne i soggetti già sottoposti alla sorveglianza sanitaria *ex art. 41, D.lgs. n. 81 del 2008*, sarà dunque necessario che il medico competente evidenzi all’interno del provvedimento il riferimento all’articolo 83, al fine di rendere consapevole il dato-

re della sua eventuale soggezione alla preclusione testé menzionata, occorre rilevare il perfetto parallelismo della norma con l’ormai celebre “blocco dei licenziamenti” di cui all’articolo 46, D.L. n. 18 del 2020. Invero, nella stessa logica di conservazione dell’occupazione e ben consapevoli che anche qualora si vertesse di “inidoneità temporanee”, essendo indissolubilmente connesse all’emergenza virale, oggi assolutamente imprevedibile in termini di durata, potrebbero, comunque, privare il datore della prestazione del lavoratore per un periodo piuttosto lungo di tempo, il Legislatore ha altresì inteso inibire (rendere nulli?<sup>21</sup>) quella tipologia di recesso, *ex art. 1464 c.c.*, sussumibile nella sopravvenuta impossibilità, parziale, della prestazione.

Infatti, ad avviso di chi scrive e a differenza di quanto sostenuto dall’Ispettorato Nazionale del Lavoro con nota numero 298 del 24.06.2020, se l’intenzione era quella di “bloccare” anche i recessi di questo genere, meritorio è stato operare con apposita norma in quanto è bene rammentarlo, nonostante alcune similitudini concettuali (non certo normative), il licenziamento per impossibilità sopravvenuta resta pur sempre tipologia distinta rispetto a quella del giustificato motivo oggettivo *ex articolo 3 Legge n. 604 del 1966*, essendo comunque il primo “*vicenda non comparabile con la risoluzione del rapporto determinata dalla volontà del datore di lavoro per il perseguimento degli interessi collegati alle sue scelte organizzative [...] che vede la cessazione dell’esecuzione determinata proprio dall’iniziativa del datore di lavoro.*”<sup>22</sup>.

21. Probabilmente, come sostenuto dalla dottrina per l’art. 46 D.L. n. 18/2020, anche in questo caso si potrebbe parlare di una nuova ipotesi di “nullità” del licenziamento. Su questo argomento, rimando a un mio contributo, citato anche come biografia essenziale in materia di “Divieto di licenziamento durante la

crisi da COVID-19” sul sito OIL-Roma, “*Sospensione, illegittimità o nullità? I licenziamenti “economici” al tempo del Coronavirus*”, in Bollettino ADAPT, 2020, n. 12.

22. Sulla distinzione, normativa, fra le due tipologie di recesso si veda Cass. sez. Lavoro n. 1591/2004.

# IL MEDICO COMPETENTE E LA SORVEGLIANZA SANITARIA: Un seguito di pseudologia fantastica e sicurezza sul lavoro, ma c'è anche il Covid

**T**orno sul luogo del delitto, come ogni buon maggiordomo, per cancellare la sagoma della vittima e per una spedita, puntiforme ma doverosa precisazione che riguarda il Medico Competente e la sorveglianza sanitaria.

Il D.lgs. n. 81/08 prevede che il Medico Competente venga obbligatoriamente nominato nei seguenti casi:

- lavorazioni che prevedono la movimentazione manuale di carichi o movimenti ripetuti delle braccia (se dalla valutazione dei rischi emerge un rischio effettivo);
- presenza di lavoratori addetti al videoterminale (si applica anche al computer, fisso o portatile che sia) per almeno 20 ore medie settimanali;
- esposizione rilevante ad agenti fisici: rumore, ultrasuoni, infrasuoni, vibrazioni meccaniche, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche, microclima, atmosfere iperbariche;
- esposizione non irrilevante a sostanze pericolose: chimiche, cancerogene, mutagene, sensibilizzanti;
- esposizione ad agenti biologici.

Oltre a quelle presenti nel Testo Unico, ci sono ulteriori circostanze previste da altre normative non abrogate o successive al Decreto n. 81 del 2008:

- lavoro notturno;
- esposizione a radiazioni ionizzanti;
- lavoro nei cassoni ad aria compressa;
- lavoro in ambienti confinati;
- lavori su impianti elettrici ad alta tensione.

Sorvolo sulla misurazione delle venti ore

settimanali per i videoterminalisti, che mi fa sempre tanto ridere quando, per stare al di sotto della fatidica soglia, si lavora per sottrazione dei tempi dedicati a: parlare al telefono, recarsi alla fotocopiatrice o fare la maglia (per intenderci, la detrazione stravagante non è la terza, ma la prima). Basta poco perché un serio professionista o uno stimato imprenditore perdano credibilità a causa di una riga pitocca di DVR.

Soprasiediamo e diciamo pure che non sussista l'obbligo di nomina, allora significa che il Datore di Lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (che magari si fondono nella stessa persona) faranno da sé la valutazione dei rischi anche per gli aspetti sanitari, *con astuzia e perizia ed unendo sempre un poco di furbizia*, consultando l'enciclopedia medica e il *facebook* del Policlinico.

Per chi invece ha deciso di investire sul capitale corrente e futuro rappresentato dalla capacità produttiva delle risorse umane (mi astengo da derive umanistiche ed emotive in quanto *brand* in disgrazia), l'art. 25 del D.lgs n. 81/08 espone ruoli e responsabilità del Medico Competente, che riassumo sinteticamente di seguito:

- collaborare con datore di lavoro e RSPP alla valutazione dei rischi;
- programmare la sorveglianza sanitaria;
- compilare le cartelle sanitarie dei lavoratori;
- fornire informazioni ai lavoratori e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- informare ogni lavoratore interessato dei ➤

## IL MEDICO COMPETENTE E LA SORVEGLIANZA SANITARIA: UN SEGUITO DI PSEUDOLOGIA FANTASTICA E SICUREZZA SUL LAVORO, MA C'È ANCHE IL COVID

- risultati della sorveglianza sanitaria;
- comunicare per iscritto a datore di lavoro, RSPP, RLS, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria;
- partecipare alla programmazione della verifica dell'esposizione dei lavoratori;
- visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa stabilita in fase di valutazione dei rischi.

Vado verso la conclusione, ricordando che l'art. 83 del D.L. n. 34 del 19 maggio 2020 prevede che i datori di lavoro assicurino la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavo-

ratori maggiormente esposti al rischio, in ragione dell'età, della condizione da immunodepressione o di una pregressa infezione da Covid-19 ovvero da altre patologie che possano determinare particolari situazioni di fragilità del lavoratore.

Per i datori di lavoro che non sono tenuti, ai sensi dell'art. 18, co. 1 lett. a), D.lgs. n. 81/08, alla nomina di un medico competente (comunque non è vietato da nessuna legge nominarne uno per la durata dello stato di emergenza), la sorveglianza eccezionale può essere richiesta ai servizi territoriali dell'Inail che la effettuano tramite i propri medici del lavoro.

# IL LAVORO NELLE CARCERI: aspetti lavoristici (e non solo)

Il carcere è molto distante dalle tematiche più dibattute in quanto siamo soliti allontanare - fisicamente e con il pensiero - il mondo della detenzione, forse perché la riteniamo una dimensione che non ci riguarda, che sia il male che noi stessi non rappresentiamo.

Qualunque riflessione attorno all'istituto carcerario, eccezion fatta per le periodiche richieste di maggiore durezza della pena, rappresenta nell'opinione pubblica un argomento di scarso interesse che, per di più, sul piano politico non aumenta il consenso.

Tale approccio è ancora più evidente in questo periodo di emergenza sanitaria: all'interno delle strutture si è ancora molto lontani da un ritorno alla normalità (nuova o vecchia che sia) e le istanze provenienti da questo mondo sono ritenute, quando va bene, di secondo piano.

Eppure il carcere - caratterizzato visivamente da strutture obsolete o, se recenti, lontane dai centri abitati - è una realtà che coinvolge tutti in quanto, piaccia o meno, può colpire chiunque e, come una sorta di specchio, restituisce l'immagine della società che vogliamo creare.

La struttura detentiva non è un luogo impermeabile e isolato dalla società libera (almeno così è stato fino all'arrivo del Covid-19) e comprendere come sanzionare e recuperare chi ha sbagliato non delinea una questione di mera giustizia, ma definisce la capacità della collettività di gestirsi e crescere: il carcere, per definizione, è il luogo di esecuzione della pena e interrogarsi sulle sue modalità e finalità è il presupposto per costruire una società funzionante e, non da ultimo, più sicura.

A tale riguardo non si può che partire dall'art. 27, comma 3, della carta costituzionale, che introducendo i principi di umanizzazione della pena e di rieducazione del condannato,

ricorda che l'esecuzione della pena non può essere attuata con modalità tali da costituire un valore afflittivo supplementare rispetto alla privazione della libertà.

In altre parole la limitazione della libertà personale - esperienza vissuta anche dal resto della popolazione durante il periodo di *lockdown* - non travolge gli altri diritti costituzionalmente riconosciuti alla persona, perché chi si trova in stato di detenzione, sebbene privato della maggior parte della sua libertà, ne conserva sempre un residuo, che è tanto più prezioso in quanto costituisce l'ultimo ambito nel quale può espandersi la sua personalità individuale.

Se, pertanto, il carcere è un luogo dell'ordinamento costituzionale ne consegue che, anche al suo interno, accedono i principi cardine della Costituzione.

Innanzitutto gli artt. 1 e 3, laddove viene affermato che il lavoro fonda la Repubblica, ispirandola e caratterizzandola, ed esprime l'indirizzo che deve condizionare l'azione dei pubblici poteri, i quali - secondo quanto prescritto dall'art. 3, secondo comma - devono porre in essere politiche atte a «rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese».

È in questa prospettiva che si muove il c.d. ordinamento penitenziario, ovvero l'apparato normativo che regola gli istituti di reclusione, disciplinato dalla legge 26 luglio 1975, n. 354.

L'art. 15 o.p., infatti, individua il lavoro come uno degli elementi del trattamento ri-educativo stabilendo che, salvo casi di impossibilità, al condannato è assicurata un'occupazione lavorativa.

Il successivo art. 20 pone le basi per lo svi- ➤

## IL LAVORO NELLE CARCERI: ASPETTI LAVORISTICI (E NON SOLO)

luppo di questa nuova concezione del lavoro penitenziario, stabilendo che non ha carattere afflittivo, ma strumento finalizzato alla rieducazione e al reinserimento sociale del condannato, e prevedendo la sua remunerazione, in relazione alla quantità e qualità del lavoro prestato, in misura pari ai due terzi del trattamento economico previsto dai contratti collettivi (cfr. art. 22 cit.).

Organizzazione e metodo devono riflettere «*quelli del lavoro nella società libera al fine di far acquisire ai soggetti una preparazione professionale adeguata alle normali condizioni lavorative per agevolare il reinserimento sociale*» (art. 20, comma 3), e nell'assegnazione al lavoro deve tenersi conto, oltre che dei carichi familiari, dell'anzianità di disoccupazione maturata durante lo stato di detenzione e delle abilità lavorative possedute (art. 20, comma 5, lett. a).

La durata della prestazione lavorativa non può superare i limiti stabiliti dalle leggi vigenti, e sono garantiti il riposo festivo, il riposo annuale retribuito e la tutela assicurativa e previdenziale (art. 20, comma 13).

Inoltre possono essere svolte, per conto proprio, attività artigianali, intellettuali o artistiche (art. 20, comma 11).

Le competenze lavorative del detenuto sono, dunque, un elemento da prendere in considerazione, ma è l'amministrazione penitenziaria, attraverso un'apposita commissione (art. 20, comma 4), a farsi carico dell'assegnazione (art. 20, comma 5, lett. a). Il ruolo centrale dell'amministrazione è determinata dal fatto che il detenuto può essere chiamato a svolgere la prestazione lavorativa all'interno o all'esterno dell'istituto, e tale scelta incide chiaramente sull'esecuzione della pena.

Nello specifico il lavoro intramurario è la modalità tradizionale di svolgimento dell'attività lavorativa, e il detenuto può avere come datore di lavoro tanto l'amministrazione penitenziaria quanto imprese pubbliche o private, mentre il lavoro all'esterno, a cui tutti i detenuti possono essere assegnati, prevedendo l'art.21 o.p. che soltanto i responsabili dei reati più gravi possano accedere a seguito

dell'espiazione di almeno un terzo della pena (e, comunque, di non oltre cinque anni, mentre per i condannati all'ergastolo l'assegnazione può avvenire dopo l'espiazione di almeno dieci anni), rappresenta lo strumento più idoneo a riconoscere un contenuto concreto al 3° comma dell'art.27.

Intramuraria o extramuraria può essere anche la partecipazione a corsi di formazione professionale (art. 20, comma 1, e 21, comma 4-bis, o.p.), la cui possibilità conferma la centralità del lavoro, durante l'espiazione della pena, ai fini del reinserimento sociale. In tale contesto si inserisce la Legge 22 giugno 2000, n.193 (la c.d. «Legge Smuraglia»), con i successivi decreti attuativi, che prevede vantaggi fiscali e contributivi per le imprese che assumono detenuti.

Nello specifico, a quasi cinque anni dall'emanazione del Dm 148/2014, che modificava la misura del beneficio contributivo introdotto dalla Legge Smuraglia, con la circolare n. 27 del 15/02/19, l'INPS ha emanato le istruzioni per la fruizione dei benefici contributivi spettanti alle cooperative sociali e alle aziende che assumono persone detenute o internate.

Per poter ottenere gli sgravi fiscali le assunzioni devono riguardare (i) internati e detenuti all'interno di istituti penitenziari, (ii) ex pazienti di ospedali psichiatrici (anche di carattere giudiziario), (iii) condannati ed internati che siano ammessi alle misure alternative la detenzione (semilibertà) o al lavoro esterno ai sensi dell'art. 21 o.p.

I datori di lavoro che possono richiedere all'Inps le agevolazioni sono: A) le cooperative sociali di cui alla legge n. 381/1991, che assumono persone detenute e internate negli istituti penitenziari, o persone condannate e internate ammesse al lavoro esterno, nonché ex degenti di ospedali psichiatrici giudiziari (art. 4, comma 3-bis, della legge n. 381/1991); B) le aziende pubbliche e private che, organizzando attività di produzione o di servizio all'interno degli istituti penitenziari, impiegano persone detenute e ►

## IL LAVORO NELLE CARCERI: ASPETTI LAVORISTICI (E NON SOLO)

internate (art. 2 della legge n. 193/2000). Inoltre va precisato che per i lavoratori occupati in attività svolte al di fuori dell'istituto solo le cooperative sociali possono fruire dei benefici, mentre all'interno del carcere qualunque datore di lavoro pubblico e privato - comprese le cooperative sociali interessate - possono accedere ai benefici previa stipula di un'apposita convenzione con l'amministrazione penitenziaria. Le agevolazioni fiscali sono riconosciute solamente se i soggetti sono assunti con contratto subordinato, sia esso a tempo determinato, indeterminato o part-time, e sono compresi anche i rapporti di apprendistato, di lavoro intermittente e le assunzioni realizzate al fine di somministrazione, mentre sono esclusi i rapporti di lavoro domestico. Nello specifico è previsto uno sgravio parziale - nella misura del 95% - dei contributi Inps e Inail a carico della ditta e del dipendente, che diventa totale nel caso di cooperative sociali che reinseriscono persone svantaggiate.

Gli sgravi contributivi si applicano anche:

- per i 18 mesi successivi alla cessazione dello stato di detenzione, per i detenuti ed internati che hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno, a condizione che l'assunzione sia avvenuta mentre il lavoratore era ammesso alla semilibertà o al lavoro all'esterno;
- per i 24 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo nel caso di detenuti ed internati che non hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno, a condizione che l'assunzione sia avvenuta mentre il lavoratore era ristretto.

In aggiunta è riconosciuto un credito d'imposta nei seguenti termini:

- 520,00 euro mensili per ciascun lavoratore,

re, a partire dall'assunzione e fino ai 24 mesi successivi alla cessazione dello stato di detenzione, nel caso di detenuti senza ammissione al lavoro esterno;

- 520,00 euro mensili per ciascun lavoratore, dall'assunzione fino a 18 mesi dalla cessazione dello stato di detenzione, in caso di ammissione al lavoro esterno;
- 300,00 euro mensili per ciascun lavoratore, dall'assunzione e fino a 18 mesi dalla cessazione dello stato di detenzione, se l'assunzione riguarda lavoratori in semilibertà.

È quasi superfluo evidenziare che tali sussidi rappresentano un significativo risparmio per il datore di lavoro e un investimento sociale per la comunità.

Peraltro proprio il periodo appena trascorso, e le difficoltà che dovremo affrontare, ci hanno fatto scoprire nuovamente la fondamentale importanza del lavoro, che non è soltanto un diritto ma anche, in una prospettiva solidaristica, un dovere, che rende l'uomo partecipe dello sviluppo della comunità rappresentando un mezzo (forse il più significativo) per l'affermazione della personalità di ciascun cittadino.

Diventa, quindi, indispensabile che anche in ambito penitenziario il lavoro goda di tutte le protezioni riconosciute dalla Costituzione, sia perché si tratta di lavoro, sia perché adempie ad un'altissima finalità sociale e civile, ovvero quanto indicata l'art.27, comma 3, della carta costituzionale.

In conclusione se portare il lavoro in carcere è complesso, società e sistema carcerario, anche per favorire un significativo abbattimento della recidiva, non possono che imboccare una strada, ossia aprire le porte e concedere ai detenuti di lavorare quanto più possibile all'esterno.

**MATTEO AVOGARO** ANALIZZA, ANCHE ALLA LUCE DELLA GIURISPRUDENZA,  
**IL POTERE DI CONVOCAZIONE DELL'ASSEMBLEA**

# Assemblea sindacale retribuita: CHI PUÒ CONVOCARLA?\*

## TITOLARITÀ, OGGETTO, LIMITI TEMPORALI

L'assemblea sindacale trova regolamentazione, con riferimento al lavoro privato, all'art. 20, L. n. 300/1970<sup>1</sup>. Titolari del diritto sono i lavoratori di ogni unità produttiva, a prescindere dalla loro iscrizione o meno al sindacato, anche nel caso in cui nel giorno dell'assemblea si trovino in cassa integrazione, in ferie o in sciopero<sup>2</sup>, oppure qualora stiano attendendo di essere reintegrati al lavoro a seguito di una sentenza. L'oggetto dell'assemblea può toccare qualsiasi argomento connesso ai fini istituzionali del sindacato o ai problemi del lavoro, o riguardare vertenze aziendali, quali uno sciopero o la stipulazione di accordi con il datore di lavoro. Il diritto di riunirsi può inoltre essere esercitato sia al di fuori dell'orario di lavoro, senza limiti, sia nel corso della giornata lavorativa nel limite di dieci ore annue retribuite. Infine, la contrattazione collettiva può prevedere migliori condizioni rispetto a quelle fissate dall'art. 20 per lo svolgimento dell'assemblea, nonché "ulteriori modalità per l'esercizio del diritto", anche a mezzo di accordi aziendali.

## LA TITOLARITÀ DEL POTERE DI CONVOCAZIONE

L'art. 20 della L. n. 300/1970 entra per primo nel dettaglio del potere di convocazione, precisando che "le riunioni [...] sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva [...]".

Le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) sono, a loro volta, disciplinate dall'art. 19 della L. n. 300/1970 il quale prevede che "possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito: b) delle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva".

Il presupposto per la costituzione delle RSA, peraltro, è stato recentemente oggetto di un rilevante arresto della Suprema Corte<sup>3</sup> volto ad allargare il potere di costituire RSA, e di convocare l'assemblea, anche ai sindacati che avessero preso parte al tavolo negoziale senza sottoscrivere alcuna intesa. Le funzioni delle RSA in materia di assemblea sono state estese, nel 1993, all'ulteriore forma di rappresentanza sindacale in azienda introdotta dall'Accordo Interconfederale concluso nel dicembre di quell'anno: la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) i cui componenti vengono eletti a suffragio universale dai lavoratori dell'unità produttiva sulla base di liste contrapposte.

Alla luce del quadro normativo appena tratteggiato, il potere di convocare l'assemblea sindacale spetta "singolarmente o congiuntamente" alle sole RSA presenti nell'unità produttiva cui si affiancano, per l'effetto degli accordi conclusi dall'autonomia collettiva, le RSU.

Se sulla convocazione delle assemblee indette da una o più RSA non sorgono dispute giuridiche, in quanto ogni singola RSA ►

\* Sintesi dell'articolo pubblicato ne *Il lavoro nella giurisprudenza*, 3/2020, p. 307 dal titolo *Assemblea ex Art. 20, Stat. Lav.: il potere di convocazione tra giurisprudenza e attività sindacale*.  
I. A. Vallebona, *Il diritto sindacale*,

Padova, 2017, 125 ss.; V. Di Cerbo, *Assemblea*, in G. Amoroso - V. Di Cerbo - A. Maresca (a cura di), *Il diritto del lavoro*, vol. II, 2014, Milano, 1064 ss.  
2. Cass., Civ., sez. Lav., 30 ottobre 1995, n. 11352.

3. C. Cost. 23 luglio 2013, n. 231, con nota di R. De Luca Tamajo, *La sentenza n. 231/2013 della Corte Costituzionale sullo sfondo della crisi del sistema sindacale anomico*, in Riv. giur. lav., 2014, 1, 1, 45 ss.

## ASSEMBLEA SINDACALE RETRIBUITA: CHI PUÒ CONVOCARLA?

può agire autonomamente senza confliggere con le altre (se non in relazione al rispetto del limite di dieci ore di assemblea) diverso è il discorso riferito alle RSU.

Le RSU, a differenza delle RSA, hanno una natura “composita” e non sono in numero superiore a una per ciascuna impresa o unità produttiva.

Ciò comporta che la questione della titolarità del potere di convocazione che anche la RSU è chiamata ad esercitare “*singolarmente o congiuntamente*” si intrecci con quella della sua stessa natura, intesa come collegiale/maggioritaria oppure come somma di esponenti facenti capo alle rispettive organizzazioni.

A riguardo, in un primo momento, la giurisprudenza di legittimità si era dimostrata favorevole all'adozione, per la convocazione dell'assemblea da parte della RSU, di un rigido principio collegiale<sup>4</sup>.

A partire dalla metà degli anni 2000 è andata invece affermandosi presso la giurisprudenza della Cassazione un'opposta linea interpretativa, tale da configurare il diritto di convocare l'assemblea in capo a qualsiasi singolo componente della RSU, consolidatasi poi negli anni successivi<sup>5</sup>.

Alla base di tale *revirement*, la Corte di Cassazione pone il principio che le parti sociali, con l'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993, avevano pattiziamente individuato nelle RSU una nuova forma di rappresentanza, caratterizzata da regole proprie e della quale “*non è predicata la natura di organismo a funzionamento collegiale*”<sup>6</sup>.

A risolvere definitivamente l'annosa diatriba ermeneutica e applicativa si sono pronunciate, nel 2017, le Sezioni Unite della Corte di Cassazione<sup>7</sup> che hanno ritenuto di condividere quest'ultimo indirizzo.

La Corte afferma che non merita di essere

condivisa quella tesi della dottrina secondo cui l'affermazione di legittimazioni concorrenti (sia delle RSU come organo collegiale sia di ogni sua componente sindacale) striderebbe con il principio democratico, necessariamente maggioritario, e ridurrebbe la RSU “*ad una mera sommatoria di distinte rappresentanze*”.

Difatti, secondo le Sezioni Unite, il principio di maggioranza deve essere applicato nel momento in cui si delibera e non quando si esercitano diritti che non implicano decisioni vincolanti nei confronti degli altri, pertanto il principio di maggioranza che governa le RSU non è incompatibile con il diritto di ciascun membro di richiedere la convocazione dell'assemblea sindacale.

L'orientamento in esame è stato infine ribadito da successivi pronunciamenti della Cassazione<sup>8</sup> che hanno ribadito il carattere antisindacale della condotta del datore che dovesse respingere lo svolgimento di un'assemblea indetta da un singolo componente di RSU<sup>9</sup>.

### ART. 20 STAT. LAV. E TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA DEL 2014

Il Testo Unico sulla rappresentanza<sup>10</sup> del 2014, primo storico tentativo delle grandi Confederazioni di darsi un apparato ordinamentale, non sembra aver portato innovazioni tali da incidere sull'assetto del potere di convocazione dell'assemblea, confermando le modalità di trasferimento delle prerogative sindacali dalle RSA alle RSU stabilite agli artt. 4 e 5 dell'Accordo Interconfederale del 1993.

Esso introduce, tuttavia, un riferimento al funzionamento delle RSU secondo il principio maggioritario<sup>11</sup> e rimuove la clausola del c.d. “terzo riservato” corrispondente ad una quota di un terzo dei componenti delle ➤

4. Cass., Sez. lav., 20 aprile 2002, n. 5756 e Cass., Sez. lav., 26 febbraio 2002, n. 2855; nella giurisprudenza di merito Trib. Trieste 25 giugno 2012; Trib. Piacenza 13 dicembre 2006; Trib. Milano 4 luglio 2006; Trib. Milano 26 marzo 2004; Trib. Monza 4 dicembre 2002 e Trib. Crema 30 marzo 2001.

5. Cass., Sez. lav., 1° febbraio 2005, n.

1892; più recentemente Cass., 16 ottobre 2014, n. 21931 e Cass., Sez. lav., 31 luglio 2014, n. 17458.

6. Cass., Sez. lav., 16 ottobre 2014, n. 17458.

7. Cass., S.U., 6 giugno 2017, n. 13978.

8. Cass., Sez. lav., 17 ottobre 2018, n. 26011 e Cass., Sez. lav., 10 ottobre 2018, n. 25103.

9. Cass., Sez. lav., 18 ottobre 2018, n. 26210.

10. Il TU è definito tale perché incorpora tre testi antecedenti: l'Accordo interconfederale del 28 giugno del 2011, il Protocollo di intesa sulla rappresentanza del 31 maggio 2013 e l'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 su elezioni e funzionamento delle RSU.

11. Art. 7, co. 1, parte II, Sez. II.

**ASSEMBLEA SINDACALE RETRIBUITA: CHI PUÒ CONVOCARLA?**

RSU in precedenza garantita alle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva.

In una direzione idealmente opposta, volta a corroborare il ruolo dei singoli componenti delle RSU, il testo fa salvo<sup>12</sup> il diritto delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ad indire l'assemblea sindacale per tre delle dieci ore e stabilisce una sorta di vincolo di mandato, il cd. "cambio cassetta"<sup>13</sup>, tra il singolo rappresentante eletto e l'organizzazione di origine: il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

**CONVOCAZIONE DELL'ASSEMBLEA, LUOGO DI SVOLGIMENTO E MONTE ORE**

L'assemblea sindacale, convocabile anche da un singolo componente di RSU, richiede una previa comunicazione al datore di lavoro. Secondo una giurisprudenza consolidata<sup>14</sup>, l'individuazione dei locali aziendali presso cui svolgere l'assemblea deve essere effettuata di comune accordo tra la rappresentanza sindacale interessata e il datore di la-

voro e, in mancanza di un'intesa, spetta al giudice determinare le effettive modalità di esercizio del diritto di assemblea.

Il datore può, inoltre, mettere a disposizione locali esterni all'azienda ma fornendone comunicazione ai rappresentanti dei lavoratori in tempo utile per pubblicizzare l'assemblea presso i lavoratori<sup>15</sup>.

Una particolare criticità può essere rappresentata da richieste simultanee di assemblea retribuita in orario di lavoro, avanzate da più RSA o da diversi componenti di una RSU, tali da superare il limite massimo di dieci ore annue, e dal rapporto tra queste ultime e le tre ore di assemblea riservate alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo applicabile nell'unità produttiva.

Una prima soluzione è fornita direttamente dall'art. 20, L. n. 300/1970, il quale indica che le richieste vengono soddisfatte dal datore di lavoro "secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni".

A fornire maggiori dettagli è intervenuta successivamente la Corte di Cassazione specificando che il monte ore è onnicomprensivo e le richieste concorrono su un piano di parità, secondo un principio volto a premiare le domande presentate con maggiore tempestività<sup>16</sup>.

12. Art. 4, parte II, Sez. II.

13. Art. 6, parte II, Sez. II.

14. Cass., Sez. lav., 19 novembre 2014, n. 24670: i lavoratori "hanno diritto, ma non anche il dovere, di riunirsi all'interno del luogo di lavoro e l'interesse del datore di lavoro è unicamente diretto a salvaguardare

la sicurezza degli impianti ed eventualmente la possibilità di continuazione dell'attività lavorativa da parte di coloro che non partecipano all'assemblea".

15. Cass., Sez. lav., 26 febbraio 2016, n. 3837.

16. Cass., Sez. lav., 30 agosto 2010, n. 18838 e C. Civ., Sez. lav., 22 luglio 2010, n. 17217.



{ SENZA FILTRO

Rubrica impertinente di **PENSIERI IRRIVERENTI**

## TANATOFOBIA GOVERNATIVA

**T**anatofobia: parola non comunemente usata, di derivazione greca, nasce dall'unione di *thanatos* (morte) e *phobos* (paura) e indica una morbosa e patologica paura della morte, nata da un atteggiamento nevrotico verso la stessa, a volte causata da eventi personali traumatici. In senso generale e traslativo, indica la paura della fine, di qualsiasi fine; e quale concetto più alto della fine ci può essere che non quello della vecchia signora in nero (pregasi di non confonderla con la Juventus, vecchia signora, sì, ma in bianconero, anche se pure lì rischieremo di andare su concetti nefasti).

L'argomento, d'accordo, non è certo dei più simpatici, e difatti evoca spesso i più sentiti scongiuri, tanto più in un periodo come questo, in cui (a causa del Covid-19) si è avvertita una certa vicinanza con l'inarrestabile falciatrice. Che pure è un fenomeno naturale e sta nella logica delle cose, tanto che il santissimo Francesco la appellava con affetto "sorella" ("*sora nostra morte corporale*") e pure il grande Totò (*A livella*) ne decantava, seppur amaramente, la dote di finale pareggiatrice di tutti i conti e di tutte le effimere posizioni terrene.

Malgrado ciò, dalla questione ci si tiene ad una certa distanza, con quel misto di rispetto e prudenza che sono doti sempre meno di moda e pertanto ancor più preziose.

Ora, tuttavia, non mi stupirebbe se il nostro attuale Esecutivo dopo aver sconfitto (dicono) la povertà e dopo essersi prefigurato di eliminare la fame - no, non è una battuta, è una seria (oddio, "seria" è in questo caso parola grossa...) affermazione di un ministro dell'attuale Governo - si ponesse l'obiettivo di sconfiggere nientepodimeno che la morte.

Il che non sarebbe nemmeno tanto difficile, se ci pensate: basterebbe che 5 o 10 minuti prima del trapasso (prevedibile sulla base dei dati diagnostici e prognostici di una malattia), o magari, in caso di incidente, anche pochi secondi prima della dichiarazione di morte, intervenisse un'equipe specializzata a congelare il quasi-defunto: che tecnicamente non se la passerebbe tanto bene comunque, però giuridicamente non sarebbe morto, sarebbe in sospensione.

Certo, tutto questo farebbe insorgere un sacco di problemi collaterali, non è difficile immaginarne alcuni. Anche solo dal lato economico, la famiglia sarebbe bloccata, la quasi-vedova non avrebbe alcuna possibilità di risposarsi né di percepire la pensione di reversibilità (anzi, la pensione continuerebbe ad essere accreditata al marito, però non potrebbe essere materialmente percepita, mancherebbe una delega alla riscossione), gli ipotetici eredi vedrebbero tutti i beni bloccati, non potrebbero vendere o acquistare case o terreni, oppure titoli e azioni (con il rischio di svalutazione e/o di perdere affari), non avrebbero alcuna disponibilità dei beni del *de cuius* (anzi non proprio un *de cuius*, nel suo stato gelovegetativo come potremmo definirlo? Forse un ... *de Findus*), né potrebbero realizzare le sue ultime volontà (e nemmeno conoscerle, leggere un testamento in premorienza apparirebbe poco rispettoso). Senza contare il tragico congelamento degli affetti: fosse ancora in vita, Oriana Fallaci, dopo "*Lettera a un bambino mai nato*", avrebbe potuto scrivere "*Lettera a un bisnonno mai morto*". Pensate poi all'energia necessaria a tenere in vita, anzi in freezer, tutti i cari criodefunti, ai ►



problemi in caso di conservazione domestica (“è saltata la luce, se non la riattaccano presto sono un po’ preoccupato per il nonno”). Ai nostri governanti non sfuggirebbero però i vantaggi pubblici, ad esempio rispetto al bollettino giornaliero del Covid: nuovi infetti 101, congelati 9, mortalità zero (con tanto di sberleffi istituzionali a tutti gli altri Paesi del mondo e ai loro sistemi sanitari: siamo meglio noi!).

Anche nella letteratura e cinematografia fantascientifica si ipotizzavano congelamenti, con risveglio in un periodo in cui sarebbero state disponibili cure più efficaci; peccato per lo spaesamento dello scongelato, riportato in vita in un mondo di persone e cose a cui più non apparteneva, una specie di *dead man walking*.

Ora però smettiamo subito di fantasticare sull’argomento, per rispetto ai tanti che sono stati colpiti (anche non per Covid) da un lutto familiare o di persone comunque care. Inoltre, non vorremmo che chi gestisce la simpatica baracca di buontemponi - che qualcuno si ostina a chiamare ancora Governo - prendesse sul serio l’idea: cari Ministri, è un’iperbole grottesca (ok?), non è un suggerimento...

Però pare proprio che questo Esecutivo abbia un rifiuto quasi patologico verso la fine, anche naturale, delle cose: no, non siate cattivi, non stiamo parlando del timore autoreferenziale che il Governo finisca e che tante belle menti se ne vadano a spasso; la tanatofobia governativa risulta evidente dalle norme susseguite in capo ai licenziamenti.

Il licenziamento, esattamente come la morte, è una fine e, siamo tutti d’accordo, non è certo la migliore delle cose (oddio, anche per chi crede la morte non è una definitiva chiusura, ma è solo un passaggio a “miglior vita”, però tutto rimane avvolto in un mistero che scopriremo tutti, prima o poi). Ed esattamente come la morte, è spesso, anche e purtroppo, un evento obiettivamente non evitabile.

Da tempo abbiamo smesso di pensare alla

medicina come ad una scienza che conduce sempre e comunque ad un accanimento terapeutico, ad una lotta contro la morte che vada anche contro ogni senso ed ogni ragione.

Ma il licenziamento, no.

Il licenziamento deve essere evitato. A qualunque costo. Neanche fosse peggiore della morte. Già la nostra magistratura ci ha educati a concepirlo come *extrema ratio*, ma proprio ultimissima spiaggia, così ultimissima che anche quando sei in mezzo al mare non devi mai escludere la possibilità del naufragio su un’isoletta apparsa dal nulla (difatti, non essendosi ancora ripresi dall’orfanaggio della reintegra, i giudici cercano di riappiapparcela in ogni salsa).

Ma oggi non sfugge a questa regola nemmeno il licenziamento oggettivo, cioè quello per fatti incontrovertibili ed evidenti (oggettivi, appunto).

È così siamo passati da un decreto curativo (il divieto di licenziamento per due mesi, che ci poteva anche stare; è stato come dire: “aspetta a darti per vinto, proviamo a vedere come va”) all’accanimento terapeutico del Decreto Rilancio, per cui il divieto si è dilatato per cinque mesi (art. 80, D.L. n. 34/2020). E siccome non c’è limite all’accanimento, qualcuno ha già proposto con forza di spostare nel prossimo decreto il termine del divieto a fine anno.

Qualcuno ha anche pensato, sempre per decreto, di far risorgere i morti: i licenziamenti dal 23 febbraio al 17 marzo potrebbero infatti (a mente del medesimo art. 80, comma 1-bis) essere revocati dal datore di lavoro, con contestuale accesso alla cassa integrazione: un po’ come pigliare un defunto, rianimarlo alla meno peggio e attaccarlo alle macchine salvavita (il bello è che non è nemmeno previsto l’assenso del licenziato, si può fare e basta; d’altronde nella mente bacata del Legislatore di turno, chi mai accetterebbe di essere licenziato?): dopo “far finta di essere sani” (come dimenticare il miglior Gaber?) ora siamo al “far finta di essere vivi”. Oltretutto, piacerebbe sapere tale previsione a chi giova, cioè quale datore ➤



di lavoro potrebbe mai essere interessato a praticare una simile possibilità (se non, forse, qualcuno che ha finto un licenziamento o addirittura ha finto un rapporto di lavoro e a cui è stato offerto un comodo spiraglio per continuare a fingere).

Ma tutto questo non basta: le norme sparse in decreti, decretucoli e leggi di conversione prevedono anche altro. A cominciare dalla proroga (cioè un prolungamento della eventuale fine) dei tempi determinati e del periodo formativo dei contratti di apprendistato per il periodo di sospensione da Covid (sull'argomento si veda il bell'articolo di Alberto Borella in questo numero della nostra Rivista). Ora, il passaggio normativo in questione potrebbe anche avere un senso se formulasse una mera facoltà, cioè qualcosa che nell'interesse reciproco le parti potesse attivare: ma qui siamo all'obbligo automatico, non si può finire, tutti dentro al congelatore normativo.

La fine non è concepita nemmeno per le cessioni e trasformazioni d'azienda (che nemmeno sono una vera e propria fine, ne hanno solo, talvolta, una vaga somiglianza): un'ulteriore modifica all'articolo 80 (ribattezzato articolo "senza fine") prevede fino al 17 agosto 2020, la procedura sindacale per il trasferimento d'azienda di cui all'articolo 47, comma 1, della Legge 29 dicembre 1990, n. 428, nel caso in cui non sia stato raggiunto un accordo (cosa che prima non era obbligatoria, la procedura aveva solo una funzione consultiva), non possa avere una durata inferiore a 45 giorni. Tutto dilatato, tutto ritardato. Anche con l'art. 10 del Decreto Liquidità (D.L. n. 23/2020) il Governo aveva, e si parla di proroga pure di quel termine, disposto l'improcedibilità delle istanze di fallimento presentate tra il 9 marzo e il 30 giugno 2020.

Insomma, finire, licenziare, terminare, morire non si deve, non si può.

Anche se al lavoratore non coperto da cassa integrazione (anche "coperto da cassa integrazione" è una parola grossa, ormai Inps è diventato l'acronimo di "Io Non Pago Subito") non si sa bene cosa succede: probabil-

mente finirà in un limbo in cui non è licenziato, e quindi non percepisce la Naspi e non è destinatario di politiche di ricollocazione, però non prende nemmeno lo stipendio.

E l'azienda che è decotta e ha già sostanzialmente chiuso i battenti? No, non può chiudere, per farlo dovrebbe licenziare, e non può, i propri dipendenti; si nega anche la morte: eguale situazione, oltre i limiti del paradosso, riguarda gli eredi di un datore di lavoro defunto.

E che dire di altri tipi di licenziamento per motivo oggettivo? Non ci sono solo quelli di carattere economico, vi è, per esempio, quello della sopravvenuta idoneità fisica del lavoratore (lo ha ricordato, da ultimo, anche Inl con proprio messaggio del 24 giugno 2020), laddove non vi siano altre mansioni nel quale rioccuparlo. Però, vista l'inidoneità, nemmeno si può farlo lavorare. E allora che si fa? Lo si mette in cassa integrazione, magari solo lui? Ma non è un uso improprio, direi quasi discriminatorio, dello strumento? E anche qui, quando la cassa termina, come si prosegue?

Intanto si scopre che ci sono circa 20.000 persone che sono state licenziate lo stesso. E a cui certo non si potrà negare la Naspi (Inps, messaggio 2261 del 1° giugno 2020), ma già Inl ha annunciato un'intensa attività di monitoraggio (leggasi, ispezioni) in materia. Ma come si permettono, questi mascalzoni di imprenditori, di licenziare in barba alla legge? O magari addirittura di chiudere? Gravissimo: finire è severamente vietato.

Ah, chi scrive considera comunque del tutto legittimo il licenziamento per gmo intervenuto fra il 17 ed il 18 maggio, cioè in quel lasso intertemporale che è intercorso fra il Decreto Cura Italia ed il Decreto Rilancio: come la morte non fa sconti, così nemmeno la tempistica normativa, ed un Legislatore disattento ha lasciato due giorni in cui si poteva, quasi furtivamente, ricominciare a fare cose normali.

Intendiamoci: non siamo fautori del licenziamento, e non pensiamo ad allegri stru- ➤



menti di macelleria sociale in un periodo così delicato; se non ci credete leggete la proposta di questo mese. Ma il congelamento *tout court* di ogni termine, sembra davvero un atto improprio, incostituzionale e sconsiderato. Anche perchè non vi è alcuna considerazione non solo per la libertà imprenditoriale (che è sacrosanta), non solo per i costi che tale congelamento comporta alle imprese (e che non potranno che riflettersi su nuove ricadute occupazionali negative) ma anche per la situazione dei lavoratori, che privati di forme di sostegno al reddito e alla ricollocazione (il nostro Paese pullula di *navigator*: quale occasione migliore per metterli all'opera in maniera seria?) arriveranno prima o poi a un punto di non ritorno.

Eh sì, stiamo congelando gli obiettivamente cadaveri (se permettete quest'ultimo necro-parallelismo) non per pietà o per lungimiranza, non con la speranza di una futura

guarigione, ma semplicemente perchè non abbiamo posto e risorse per seppellirli adeguatamente. E allora, facciamo finta che non siano veramente defunti. Il che può avere due conseguenze: la prima è che qualcuno che arriverà dopo, semmai arriverà, si troverà sul gobbo un innumerevole massa di diseredati disoccupati (ma la scarsa familiarità italiana alla lettura dei numeri determinerà la ricaduta della colpa sul malcapitato sopravvenuto), la seconda – chiunque sia al timone in quel momento – è che scongelare, tutti nello stesso istante, rapporti di lavoro tenuti insieme fino ad allora soltanto da un improvvido passaggio normativo determinerà un contraccolpo economico ed occupazionale, improvviso ed esteso, da cui sarà arduo riprendersi e con conseguente impressionanti anche sul piano sociale. Speriamo di non dover intitolare un prossimo articolo “la notte dei morti viventi”.





## {UNA PROPOSTA AL MESE

# Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo: ADELANTE (CON JUICIO)

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

Abbiamo già espresso nella rubrica che precede il nostro parere negativo in merito al congelamento per due (poi cinque, forse dieci etc.) mesi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in quanto scelta innaturale, soprattutto se protratta per un lasso di tempo talmente lungo da non ritenersi più giustificabile come misura emergenziale.

Tale scelta sembra manifestare tutta la sua debolezza, tanto che in vista di una possibile proroga fino a fine anno (ma a chi scrive risulta già tragico il differimento al 17 agosto) qualche esperto si scervella per trovare eccezioni.

Ad esempio, in caso di chiusura aziendale (o di reparto) o fallimento ci sarebbe una deroga nella deroga, cioè si potrebbe accedere ai licenziamenti, mentre permarrebbe negli altri casi il divieto. *Nulla quaestio* verso un'attenzione ai casi suddetti, diremmo macroscopici tanto che il divieto attuale di licenziamento risulta produrre effetti paradossali: anzi, fosse per noi tale deroga andrebbe messa in atto da subito, anche con efficacia retroattiva (cioè salvando chi lo ha fatto lo stesso, magari invocando un principio di pura necessità).

La scelta di selezionare i casi di possibile licenziamento oggettivo sarebbe tuttavia perniciosa, in quanto affiderebbe al Legislatore la difficile indicazione di fattispecie puntuali, non tenendo in considerazione tutti gli aspetti in cui si manifesta l'esigenza concreta di licenziare per motivazioni evidenti.

La soppressione di un ruolo, la riduzione di personale, l'inidoneità al lavoro senza possi-

bilità di ricollocare in altre mansioni, la perdita di requisiti (come la patente o il porto d'armi) sono tutti casi di cui si sente poco parlare ma che sono riconducibili alla medesima *ratio*: un'impossibilità concreta (oggettiva, appunto – in certo senso quasi indipendente dalla volontà datoriale) di mantenere il posto di lavoro.

Obiettivamente, però, un certo momento di drammaticità sociale sussiste e la preoccupazione del Legislatore (anzi, del conduttore della vita pubblica, visto che stiamo parlando di continua decretazione d'urgenza e di emergenza, giustificata dalla situazione Covid-19 nazionale ed internazionale) è del tutto giustificata. Se il fine è condivisibile, lo è molto meno il mezzo (sopperire ad eventuali crisi con il dilatarsi della cassa integrazione), per diversi motivi. Uno, perché snatura lo scopo della cassa integrazione, che non è quello di una pioggia di aiuti contro la disoccupazione ma è quello di sostenere aziende sane e vive (e i loro lavoratori) in un momento di flessione; peraltro, siccome il significato è il motore delle azioni, abituare a determinati concetti perversi – che stavamo abbandonando a fatica – è un errore dal punto di vista culturale e concettuale che rischia di costare caro in futuro.

In seconda battuta, perché la cassa integrazione utilizzata in tal modo rischia di creare uno squilibrio in azienda: con l'attuale sistema, sfruttare settimane concesse “in funzione Covid” magari solo per una o due ►



figure significherebbe limitare la possibilità di fruirla per parti consistenti dell'azienda, in caso di flessione futura, sempre in qualche modo legata all'esigenza Covid.

In terzo luogo, perché l'attuale sistema disomogeneo e molto articolato degli ammortizzatori, complesso e fonte oggi di innumerevoli situazioni critiche, verrebbe a perpetrarsi ancora per mesi, con la moltiplicazione dei problemi.

Da ultimo, perché la situazione artificiosa legata alla sospensione di una posizione ormai non più esistente, ritarderebbe i processi di riavviamento e ricollocazione.

Però anche liberalizzando, come sarebbe opportuno, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (in realtà, nessun "liberi tutti": è presidiato dalle tutele previste anche per le altre fattispecie espulsive) alcune manovre possono essere messe in campo. Esse, nelle brevi proposte che seguono, potrebbe riguardare tutti i licenziati - per giustificato motivo oggettivo - in un certo periodo.

- Sul fronte del sostegno economico, il periodo di Naspi potrebbe essere prolungato; ed in particolare, si potrebbe prevedere (in aggiunta, o anche solo in alternativa) la corresponsione dell'indennità piena Naspi per sei (o più) mesi invece che per tre.

- Sul versante della tutela giuridica, oltre a quelle già previste dall'ordinamento, si potrebbe portare per un certo periodo il diritto di precedenza alla riassunzione nelle stesse mansioni (o anche a mansioni di pari livello) ad un anno invece che a sei mesi, garantendo così un minor ricorso ad espulsioni "facili" che si attaccassero al Covid come

facile e comoda giustificazione temporanea.

- Rispetto all'incentivazione alla riassunzione, si potrebbero rimettere in funzione meccanismi di buon funzionamento purtroppo abbandonati (ricordate gli incentivi per i licenziati in lista di mobilità?), magari rivisitati: potrebbe ad esempio ammettersi il ricorso al tempo determinato acausale e senza vincoli per un periodo fino a 18 mesi (anche con più proroghe) ed un incentivo che si basi sul contributo Naspi (intero, non in percentuale) spettante al lavoratore, magari condizionando forme più incentivanti alla eventuale conferma a tempo indeterminato.

- Rispetto alla ricollocazione, si potrebbe dare il via a corsi di riqualificazione o a programmazione anche collegati a particolari esigenze produttive, straordinarie o settoriali o stagionali, magari con un monitoraggio sul territorio, con iniziative di sostegno che coinvolgessero - e incentivassero - attori pubblici e privati su progetti seri, in modo trasparente.

Avremmo pertanto due fotografie a confronto: una, quella attuale, di un Paese rigido ed ingessato in posizioni difensivistiche, come un naufrago in mezzo al mare aggrappato saldamente a un piccolo pezzo di ghiaccio che si scioglie lentamente, con una fine rallentata ma inesorabile; l'altra, quella di un Paese che cerca nei migliori strumenti di ricollocazione e nell'incentivazione delle attività ancora produttive o addirittura in via di sviluppo le possibilità di uscire da una crisi che oggi appare non facile.

In due parole, programmazione e proattività contro sterile (e momentanea) sopravvivenza.



## ARGOMENTO

### **Pur se illegittimo, il licenziamento non proporzionale all'insubordinazione non dà diritto alla reintegra**

**D**urante uno sciopero un lavoratore, casellante autostradale, aveva lasciato alzata la sbarra del casello, impedendo alla sua società di incassare i pedaggi del passaggio dei veicoli.

La società datrice di lavoro aveva licenziato il lavoratore giudicando il suo comportamento un grave atto di insubordinazione ed il lavoratore procedeva impugnando il licenziamento e chiedendo sia l'annullamento del licenziamento che la reintegra sul posto di lavoro, adducendo a riferimento il Ccnl di settore che prevedeva la sanzione della sospensione per il dipendente che, nell'espletamento della propria attività, non applichi le prescrizioni impartite dall'azienda attraverso direttive e disposizioni interne.

La Corte d'Appello accoglie la predetta domanda configurando, nella condotta tenuta dal dipendente, un atto di insubordinazione dettato anche dallo stato di confusione generato dal contrasto tra l'ordine verbale del suo superiore gerarchico e precedenti difformi disposizioni scritte, e dichiarava nullo il licenziamento ma non concedeva la reintegra del lavoratore.

La Suprema Corte conferma la sentenza della Corte d'Appello.

Infatti, dichiara illegittimo il licenziamento del lavoratore, per le stesse motivazioni adottate dalla Corte di Appello, per la confusione generata da un contrasto tra l'ordine verbale del superiore gerarchico e precedenti difformi disposizioni scritte e allo stato di confusione che in tali condizioni poteva verosimilmente essersi generato nel lavoratore. Inoltre, ritiene di non poter aderire alla tesi proposta dal lavoratore ricorrente, secondo cui "ogni direttiva aziendale, consistente in ordini di fare e di non fare, anche espressa in forma orale, porterebbe, se inosservata, alla mera sospensione del dipendente".

Chiarisce anche di non poter applicare nel caso di specie l'istituto della reintegra, atteso che la norma collettiva prevede una mera sanzione conservativa soltanto in caso di espletamento dell'attività propria del dipendente in modo difforme da direttive e disposizioni aziendali, mentre al momento della commissione della condotta di insubordinazione questi non si trovava in servizio, e pertanto rigetta il ricorso del casellante.

Cass., sez. Lavoro,  
22 maggio 2020, n. 9479

**AUTORE**  
ELENA PELLEGGATA  
Consulente del Lavoro in Milano



## ARGOMENTO

## Domanda tardiva di Cassa integrazione straordinaria: per la Consulta le conseguenze non ledono i principi di ragionevolezza e proporzionalità

**L**a Corte Costituzionale è stata chiamata ad esprimersi circa la legittimità costituzionale delle conseguenze sanzionatorie della tardiva presentazione della domanda di cassa integrazione guadagni straordinaria (Cigs) da parte del datore di lavoro, con particolare riferimento al rispetto dei principi di ragionevolezza e proporzionalità.

I fatti vedono un datore di lavoro che, operante nel settore dei servizi di pulizia, aveva assorbito il personale del precedente appaltatore e stipulato un contratto di solidarietà decorrente dal 2 ottobre 2015 al 1° ottobre 2016. La domanda di Cigs connessa a detta causale veniva presentata oltre i termini dettati dalla norma, comportando l'autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro del trattamento di integrazione salariale con riferimento esclusivo al periodo intercorrente tra il 30 dicembre 2015 e il 1° ottobre 2016. Conseguentemente a tale provvedimento, l'impresa presentava ricorso amministrativo presso il Tar, con riferimento alla violazione dei principi di ragionevolezza e proporzionalità (art. 3 Cost.) da parte dell'art. 25, comma 3, del D.lgs. n. 148/2015, che prevede come – in caso di presentazione della domanda di Cigs oltre il termine di 7 giorni dalla stipula dell'accordo sindacale – il trattamento di integrazione salariale decorra dal trentesimo giorno successivo alla presentazione della domanda stessa, con conseguente gravame per l'impresa, chiamata a sostenere a proprio carico gli oneri di integrazione salariale riferiti a tale intervallo. In merito, il datore di lavoro lamenta una pe-

nalizzazione ingiustificatamente onerosa a fronte del mancato rispetto di un termine “angusto” e “discriminante” nei confronti delle imprese che subentrano in appalti dovendo rispettare la cosiddetta “clausola sociale”.

La Corte Costituzionale – esprimendosi sull'ordinanza di rimessione n. 173/2019 emessa dal Tar del Lazio – respinge però gli assunti del rimettente, dichiarando infondata la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 25, comma 3 circa i principi di ragionevolezza e proporzionalità, così come si determina inammissibile la censura per discriminazione.

I giudici della Consulta hanno espresso come il Legislatore, nel disciplinare la materia degli ammortizzatori sociali e i connessi procedimenti di natura amministrativa, goda di ampia discrezionalità, stante l'unico limite della manifesta irragionevolezza o arbitrarietà delle disposizioni effettuate.

Il procedimento amministrativo relativo alla domanda di Cigs e alle note tempistiche risulta, altresì, finalizzato a evitare circostanze di incertezza per i lavoratori e le organizzazioni sindacali interessate, i quali – in presenza di un termine più ampio per la presentazione della domanda – potrebbero patire conseguenze eccessivamente sfavorevoli in caso di rigetto della domanda stessa. A tale logica sono dunque dovuti i termini stretti e rigorosi della presentazione della domanda – da effettuarsi peraltro per via telematica – evitando dunque che l'inerzia del datore di lavoro possa ripercuotersi negativamente sui lavoratori.

Corte Costituzionale,  
15 maggio 2020, n. 90

**AUTORE**  
ANDREA DI NINO  
Consulente del Lavoro in Milano



## ARGOMENTO

## Infortuni sul lavoro, responsabilità datoriale non automatica

La Corte di Cassazione, con la sentenza in commento, ha espresso il principio che il riconoscimento dell'infortunio o della malattia professionale da parte dell'Inail non comporta automaticamente la responsabilità del datore di lavoro per i danni sofferti dal dipendente.

È altresì onere del lavoratore, che abbia contratto una malattia professionale, dimostrare l'inadempimento datoriale e il nesso di causalità con il danno dal medesimo sofferto.

La responsabilità datoriale per la mancata adozione delle misure idonee alla tutela dell'integrità fisica dei lavoratori discende, *in primis*, da norme specifiche collegate alle lavorazioni svolte e al settore merceologico o produttivo in cui opera l'impresa.

Di contro, qualora non ci siano norme speciali alle quali potersi riferire, la responsabilità datoriale deriva dall'articolo 2087 del codice civile, a norma del quale l'imprenditore ha l'obbligo di adottare, nell'esercizio della propria attività, tutte le misure necessarie, secondo le conoscenze tecniche e le esperienze acquisite, alla salvaguardia

dell'integrità fisica e della personalità morale dei propri dipendenti.

La sentenza della Suprema Corte conferma autorevolmente i principi espressi dalle recenti circolari Inail (la n. 13 del 3 aprile 2020 e la n. 22 del 20 maggio 2020) sulla equiparazione del contagio da Covid-19 all'ipotesi di infortunio sul lavoro.

La responsabilità del datore di lavoro non interviene sul mero presupposto che l'infortunio sia riconducibile all'attività lavorativa ma solo se non sono state adottate le misure fissate dalle norme ordinarie o speciali vigenti al momento dei fatti.

Nel merito dell'emergenza sanitaria Covid-19 la Cassazione avalla l'interpretazione dell'istituto assicurativo e ribadisce che affinché vi sia responsabilità datoriale è necessario un inadempimento rispetto alle norme speciali, le quali in materia di coronavirus sono costituite dai protocolli di contenimento e dalle linee guida governative e regionali (di cui all'articolo 1, comma 14, del D.l. n. 33 del 16 maggio 2020).

Cass., sez. Lavoro,  
1 giugno 2020, n. 10404

**AUTORE**  
STEFANO GUGLIELMI  
Consulente del Lavoro in Milano

## ARGOMENTO

## Superminimo in busta paga: rilevanza della condotta datoriale

Avverso sentenza di merito che stabiliva l'inapplicabilità dell'assorbimento dell'elemento "superminimo" assegnato ad alcuni lavoratori la società propone ricorso per Cassazione.

La Corte, ritenuto il ricorso inammissibile in quanto teso sostanzialmente ad ottenere un nuovo esame nel merito anziché sollevare motivi di reale illegittimità della sentenza oggetto di ricorso, ricorda gli orientamenti giurisprudenziali in ordine al tema in esame. L'ecedenza retributiva concessa in aggiunta

agli elementi retributivi contrattuali, c.d. superminimo, pattuita tra datore di lavoro e lavoratore, è un elemento soggetto al principio di assorbimento, a meno che non sia diversamente stabilito dal Ccnl o dalle parti.

È certamente onere del lavoratore provare in giudizio l'inapplicabilità dell'assorbimento del superminimo a fronte di rinnovi contrattuali o individuali progressioni di carriera, ma è altrettanto vero che in assenza di specifici elementi che escludano il principio dell'assorbimento diventa rilevante anche la

Cass., Civile,  
5 giugno 2020, n. 10779

**AUTORE**  
CLARISSA MURATORI  
Consulente del Lavoro in Milano





condotta datoriale, che nel caso di specie si era mostrata reiteratamente volta ad escludere il superminimo da assorbimento proprio in occasione degli avvenuti aumenti collettivi contrattuali nonché della progressione retributiva ottenuta nel tempo dai lavoratori. Il giudice del merito, il solo autorizzato a

tale tipo di indagine in giudizio, ha ben analizzato tutti gli elementi di fatto.

Alcuna omissione o violazione in termini di legittimità può ravvisarsi, pertanto il ricorso viene dichiarato inammissibile ed il giudizio di merito confermato.

## ARGOMENTO

## Manomissione sistema di sicurezza: legittimo il licenziamento per giusta causa per volontaria mancata comunicazione

La Corte di Cassazione ha confermato il licenziamento per giusta causa irrogato da una Srl ad un responsabile di reparto per non aver informato i propri superiori gerarchici della sistematica manomissione, da parte dei dipendenti da lui coordinati, di un dispositivo di sicurezza introdotto per salvaguardare l'incolumità dei lavoratori. La Corte di Appello aveva escluso che la condotta posta in essere potesse rientrare nell'ambito delle infrazioni punite con la sanzione conservativa dato il ruolo di responsabilità rivestito dal prestatore e le conseguenze che potevano derivare dalla disattivazione del sistema.

Gli Ermellini, rigettando l'impugnazione promossa dal dipendente, hanno quindi ritenuto che il comportamento del responsabile del coordinamento degli addetti al reparto che ometta di informare i propri superiori gerarchici della sistematica manomissione, da parte dei carrellisti da lui stesso coordinati, dei dispositivi di rallentamento di velocità dei carrelli, è tale da configurare un grave inadempimento ai propri obblighi contrattuali e idoneo a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario che deve legare necessariamente il datore di lavoro ed, in particolare, la fiducia del primo sulla correttezza dei futuri adempimenti del secondo.

Cass., Ord. sez. Lavoro,  
7 maggio 2020, n. 8621

**AUTORE**  
LUCIANA MARI  
Consulente del Lavoro in Milano



## COMUNICATO STAMPA

# "IL LAVORO TRA LE RIGHE"

Istituita la quarta edizione del premio letterario dei consulenti del lavoro:  
regolamento e termini per la presentazione delle opere

**L'**Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano ha istituito la quarta edizione di "Il lavoro tra le righe – Premio letterario Consulenti del Lavoro Provincia di Milano" riconoscimento annuale per le migliori pubblicazioni in materia di lavoro.

Il concorso è articolato in sei sezioni:

- **1. Sezione Amministrazione del personale**  
Contenuti: argomenti di amministrazione del personale, ossia gestione dei rapporti di lavoro
- **2. Sezione Diritto del lavoro**  
Contenuti: dottrina e analisi della giurisprudenza del lavoro (escluse le tesi di laurea)
- **3. Sezione Riviste**  
Contenuti: pubblicazioni periodiche (mezzo stampa od online) su argomenti esclusivi in materia di lavoro.
- **4. Sezione Saggistica sul lavoro, relazioni industriali e risorse umane**  
Contenuti: gestione del capitale umano, aspetto organizzativo e socio economico del personale
- **5. Sezione Romanzo sul lavoro**  
Contenuti: Narrativa in genere, romanzi, racconti, che hanno come tema principale o correlato il lavoro in ogni sua forma
- **6. Sezione Menzione Speciale**  
Ad insindacabile giudizio del Comitato Direttivo, un'opera, una rivista (anche telematica), una newsletter, un'iniziativa editoriale, una collana, un centro di ricerca o un autore (anche non partecipanti al Premio) che si distinguono per utilità, puntualità, precisione, innovazione, ricerca nel campo del lavoro

I testi proposti devono essere stati pubblicati tra il 1 settembre 2018 e il 31 dicembre 2019.

Le opere, presentate dall'Autore o dall'Editore, verranno analizzate da un Comitato Direttivo e da una Giuria composti da Consulenti del lavoro facenti parte del Centro Studi e Ricerche Unificato dell'Ordine Consulenti del lavoro di Milano e A.N.C.L. - Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, Unione Provinciale di Milano.

Verrà assegnato un premio per ogni sezione, salvo diversa decisione della Giuria e ad insindacabile decisione della stessa e del Comitato Direttivo.

Le opere (libri, testi, riviste, pubblicazioni) dovranno essere spediti all'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, oppure, in caso di e-book e/o pubblicazioni in formato digitale andranno inviati all'email [cpo.milano@consulentidellavoro.it](mailto:cpo.milano@consulentidellavoro.it), **entro il 31 agosto 2020.\***

Per le riviste, potranno essere inviati da due a un massimo di cinque numeri a scelta riguardanti il periodo considerato.

Sulla busta, o nell'oggetto dell'email, dovranno essere riportate la sezione di appartenenza e la seguente indicazione **CENTRO STUDI E RICERCHE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO, Premio letterario Consulenti del Lavoro Provincia di Milano VIA AURISPA 7 - 20122 MILANO**

Milano, gennaio 2020

\* Termine postposto per emergenza Covid-19.



# LavoroDirittiEuropa

## Rivista Nuova di Diritto del Lavoro

*Pubblicata con il sostegno anche dell'Ordine*

Con altrettanto piacere comunichiamo che il numero 1/2020 di LDE ha registrato 60.562 accessi (54.077 il numero antecedente); 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](mailto: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](#)

*"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".*