

Simptesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

TRACCE DI “AFFECTIONIS VEL BENEVOLENTIAE CAUSA” IN UN MONDO DI ONEROSITÀ

Quando il lavoro non è reso per un corrispettivo economico-monetario



■ L'ULTIMA TENTAZIONE DELL'INPS

■ LA MODIFICA DEL CCNL APPLICATO NON NECESSITA DELLA SEDE PROTETTA

■ CESSIONE D'AZIENDA DISSIMULATA: REINTEGRAZIONE DEI LAVORATORI PRESSO LA CESSIONARIA

■ PER LE PENSIONI IL 2023 È UN ANNO DI TRANSIZIONE...

■ SICUREZZA DEL LAVORO NEL DECRETO 231: CASSAZIONE DIVISA SU INTERESSI E VANTAGGI

■ LE TUTELE CONTRO I LICENZIAMENTI E L'IMPATTO DELLE SENTENZE COSTITUZIONALI

■ COORDINAMENTO ED ETERO DIREZIONE

SOMMARIO n. 1



RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

Organo Ufficiale del Consiglio Provinciale
dei Consulenti del Lavoro di Milano

Direttore Responsabile:

Potito di Nunzio

Redattore Capo:

D. Morena Massaini

Redazione:

**Centro Studi Unitario
Ordine dei Consulenti
del Lavoro Provincia
di Milano - Ancl Up Milano**

Segreteria di Redazione:

**Valentina Brogini,
Sara Mangiarotti**

Progetto e Realizzazione Grafica:

**Elena Dizione,
Eleonora Iacobelli****Sede:** Via Aurispa 7, 20121 - Milano.
Tel. 0258308188 www.consulentidellavoro.mi.it**Editore:** Consiglio Provinciale dei Consulenti
del Lavoro di Milano.Via Aurispa, 7, 20121- Milano
Tel. 0258308188 Fax. 0258310605
cpo.milano@consulentidellavoro.it
PEC.ordine.milano@consulentidellavoropec.it
redaz.sintesi@gmail.comMensile - Registrazione Tribunale di Milano
n.19 del 30 gennaio 2015Con il sostegno di  Unione Provinciale di Milano

► Dottrina

- Tracce di “affectionis vel benevolentiae causa” in un mondo di onerosità. Quando il lavoro non è reso per un corrispettivo economico-monetario
DI MARCO TUSCANO PAG. 5
- L'ultima tentazione dell'Inps **DI MAURO PARISI PAG. 8**
- La modifica del Ccnl applicato non necessita della sede protetta **DI MICHELE SILIATO PAG. 10**
- Cessione d'azienda dissimulata: reintegrazione dei lavoratori presso la cessionaria **DI EMILIA SCALISE PAG. 13**
- Per le pensioni il 2023 è un anno di transizione...
DI MARIO VERITÀ PAG. 15
- Sicurezza del lavoro nel decreto 231: Cassazione divisa su interessi e vantaggi **DI NINA CATIZONE PAG. 17**
- Le tutele contro i licenziamenti e l'impatto delle sentenze costituzionali **DI ANTONELLA ROSATI PAG. 19**
- Coordinamento ed etero direzione
DI LUCA DI SEVO PAG. 24



► Sentenze

- È tenuto al pagamento dei debiti maturati nei confronti dei lavoratori cessati chi subentra per cessione di azienda nella proprietà **DI ELENA PELLEGGATA PAG. 35**
- Comportamenti stressogeni a danno del lavoratore
DI STEFANO GUGLIELMI PAG. 36
- Risarcimento del danno per licenziamento illegittimo: il trattamento pensionistico conseguito dal lavoratore non è decurtabile **DI ANDREA DI NINO PAG. 37**
- Protezione del lavoratore contro i licenziamenti intimati per ragioni inerenti l'attività produttiva
DI ANGELA LAVAZZA PAG. 39
- Una volta contestato, il fatto di addebito può essere integrato? **DI LUCIANA MARI PAG. 40**

Rubriche

IL PUNTO

DI POTITO DI NUNZIO PAG. 3

SENZA FILTRO

■ L'uomo seduto sulla riva del fiume
DI ALBERTO BORELLA PAG. 26

UNA PROPOSTA AL MESE

■ Rendiamo il Durc veramente positivo!!!
DI MANUELA BALTOLU PAG. 31



IL 2023 SI PREANNUNCIA un anno pieno di novità

Apro questo editoriale augurando a tutti i Colleghi e ai lettori della nostra Rivista, **uno splendido anno 2023**. Un anno che si preannuncia pieno di importanti di novità per la nostra Categoria. Il 17 gennaio ho partecipato, in qualità di Rappresentante regionale della Consulta dei Presidenti dei CPO della Lombardia, alla riunione con i vertici nazionali dell'Inps e di tutta la nuova squadra dei direttori regionali. Alla presenza di tutto il CNO e del Presidente De Luca, il Presidente Tridico e il Direttore Generale Caridi hanno annunciato la loro volontà di stringere maggiori e migliori rapporti con la nostra Categoria. Soltanto l'unità d'intenti ci metterà nelle condizioni di svolgere un migliore servizio per le aziende, lavoratori e per l'intero Paese.

Sono stati annunciati dal Dott. Pone, Direttore Centrale Entrate e Direttore Generale Vicario dell'Inps, 12 progetti speciali che saranno realizzati entro la fine di quest'anno e che porteranno numerose novità. Una delle più importanti è il c.d. Pre-Durc e cioè la possibilità di ricevere informazioni un mese prima della scadenza naturale del certificato. In questo modo avremo più tempo per eventuali sistemazioni delle posizioni contributive evitando l'angoscia del Durc negativo da sistemare entro 15 giorni. Ma non solo: avremo la possibilità di accesso a nume-

rosissimi dati contenuti negli archivi Inps, avremo la possibilità di sapere se il dipendente è un ante o post 1996 e tante altre novità.

Il tutto sarà sviluppato con il nostro costante coinvolgimento e per questo la Commissione Nazionale, coordinata dal Collega Giovanni Marcantonio, Segretario del CNO, della quale fa parte anche il nostro Alessandro Graziano, è già all'opera. Altre importanti novità dovrebbero arrivare dal "pacchetto semplificazioni" che il Governo si appresta a emanare. A tal proposito il CNO ha convocato il 18 gennaio scorso i Centri Studi di tutta Italia per confrontarsi sulle semplificazioni da proporre al Ministro del Lavoro che, come sapete, è molto sensibile all'argomento. Il nostro Centro Studi, già entro la fine di dicembre scorso, aveva inoltrato al CNO, in vista proprio della riunione del 18, una serie di proposte (tantissime) di semplificazione degli adempimenti amministrativi e normativi. All'incontro ha partecipato Andrea Asnaghi, responsabile del Centro Studi, accompagnato dalla Collega Roberta Simone. Ovviamente non si potranno raggiungere immediatamente tutti i risultati ma la via intrapresa è quella giusta.

Il prossimo 6 febbraio, in occasione del Convegno di cui alla locandina che trovate a seguire, sottoscriveremo un proto- ➤

IL PUNTO

collo con l'Inps e la Caritas Ambrosiana per dar vita all'iniziativa "Diamo lavoro" (della quale vi ho già parlato nell'editoriale di dicembre 2022) e ad una collaborazione più stretta per portare aiuto ai bisognosi di prossimità.

Nel prossimo numero di Sintesi vi darò conto del protocollo che sottoscriveremo e delle iniziative benefiche che saranno curate dalla nostra Commissione Consulenti per il Sociale, coordinata dalla

Collega Luciana Mari.

In primavera inoltrata, infine, presenteremo pubblicamente la nostra Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano, costituita in febbraio dello scorso anno per volontà del CPO di Milano e dell'Ancl UP di Milano. Anche di questo vi darò conto a tempo debito.

Rinnovo di cuore gli auguri di Buon Anno anche a nome di tutta la dirigenza milanese.

INVITO ALL'EVENTO

Presentazione del libro di Alberto Dotto, Direttore vicario INPS Milano



«Il nuovo FIS e la CIGO
alla luce della legge n. 234/21»

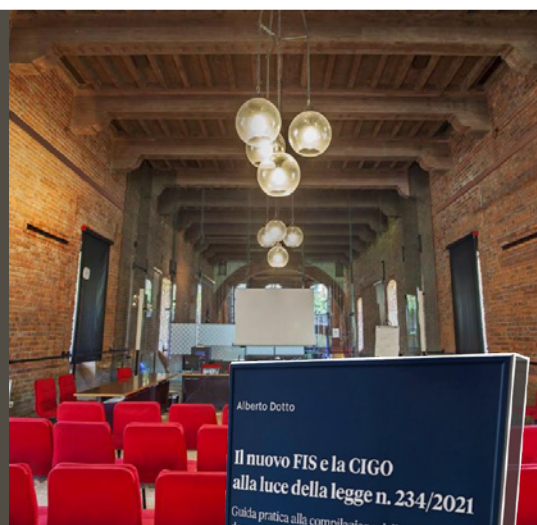
interverranno

Rosario De Luca PRESIDENTE NAZIONALE ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO
Vincenzo Caridi DIRETTORE GENERALE INPS
Michele Salomone DIRETTORE COORDINAMENTO MILANO
Luciano Gualzetti DIRETTORE CARITAS AMBROSIANA
Potito Di Nunzio PRESIDENTE ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO
Alessandro Graziano PRESIDENTE ANCL MILANO

Presentazione del nuovo Protocollo d'intesa INPS di Milano, Ordine Consulenti del lavoro e ANCL di Milano con Caritas Ambrosiana per il Progetto «Diamo Lavoro»

6 FEBBRAIO 2023, ORE 10.30

Sala Crociera Alta di studi Umanistici Primo piano
Università degli studi di Milano - Via Festa del Perdono n. 7



TRACCE DI “AFFECTIONIS VEL BENEVOLENTIAE CAUSA” IN UN MONDO DI ONEROSITÀ

Quando il lavoro non è reso per un corrispettivo economico-monetario

• DI MARCO TUSCANO *Consulente del Lavoro in Brescia* •

Com'è noto, nel nostro ordinamento giuridico vige una presunzione di onerosità della prestazione lavorativa, talvolta accreditata come vero e proprio principio¹, che trova le sue stabili fondamenta sia nei dettami di legge che nelle varie pronunce giurisprudenziali.

Con riferimento alle fonti di legge, si vedano, *ex multis*, le seguenti previsioni normative:

- Art. 2094 c.c.: “È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”;

- Art. 2222 c.c.: “Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV”.

In tutta evidenza, nella generalità dei casi, il Legislatore sottende alla resa della prestazione di lavoro (nei casi richiamati a titolo subordinato o autonomo) un corrispettivo monetario, da definirsi retribuzione o compenso a seconda della modalità di resa della prestazione lavorativa.

Con riferimento alle fonti giurisprudenziali, invece, si prenda a riferimento la sentenza n. 7703, del 28 marzo 2018, della Corte di Cassazione, nella quale fu chiarito che “[...] ogni attività oggettivamente configurabile come prestazione di



lavoro si deve presumere come effettuata a titolo oneroso [...], a confermare quale sia la normalità in presenza della resa di una attività lavorativa, ossia l'esistenza di una controprestazione. Tuttavia, al di là della presunzione (o principio) di onerosità vista, il nostro ordinamento giuridico ammette la resa di una prestazione di lavoro a titolo gratuito, sebbene in circostanze specifiche, ovvero in eccezione alla predetta normalità.

Tra queste possono essere individuate le ipotesi riconducibili al concetto di lavoro reso “*affectionis vel benevolentiae causa*”.

Per una definizione di prestazione lavorativa resa “*affectionis vel benevolentiae causa*”, si leggano le parole di L. Menghini che così la definisce: “collaborazione dettata da sentimenti affettivi, rivolta all'attuazione del principio morale [...] esercitata non per averne in contraccambio una corrispettiva retribuzione materiale, bastando il conseguimento dei benefici spirituali [...]”². ➤

1. Cfr. *ex multis* G. Quadri, *Lavoro familiare e presunzione di gratuità*, volume 5, n. 2 del 2013, temilavoro.it, p. 33 e T. Bussino, *Vigilanza ispettiva nel lavoro a titolo gratuito e a titolo oneroso*,

Working Paper Adapt, 12 ottobre 2009, n. 95, p. 2.

2. L. Menghini, *Nuovi valori costituzionali e volontariato*, Giuffrè Editore, Milano, 1989, p. 26.

TRACCE DI “AFFECTIONIS VEL BENEVOLENTIAE CAUSA” IN UN MONDO DI ONEROSITÀ QUANDO IL LAVORO NON È RESO PER UN CORRISPETTIVO ECONOMICO-MONETARIO



Ma si valuti, in aggiunta, anche la voce della giurisprudenza, che così si esprime: è un “criterio della causa del rapporto”³, “caratterizzato dalla gratuità della prestazione; a tale fine non rileva il grado maggiore o minore di subordinazione, cooperazione o inserimento del prestatore di lavoro, ma la sussistenza o meno di una finalità ideale alternativa rispetto a quella lucrativa, che deve essere rigorosamente provata”⁴; in altre parole, si è in presenza di una “prestazione di lavoro [...], non [...] eseguita con spirito di subordinazione né in vista di adeguata retribuzione, ma *affectionis vel benevolentiae causa* o in omaggio a principi di ordine morale o religioso o in vista di vantaggi che si traggano o si sperino di trarre dall’esercizio dell’attività stessa”⁵.

A questo punto della disamina, si rende utile individuare i contesti in cui possa essere identificata la prestazione lavorativa resa “*affectionis vel benevolentiae causa*”.

Indubbiamente, l’apporto di lavoro a tale titolo può essere individuato nelle prestazioni rese dai familiari. A tal proposito, si veda l’esaustiva Circolare M.L.P.S. n. 10478/2013, che così si esprime: “Nella maggior parte dei casi, la collaborazione prestata all’interno di un contesto familiare viene resa in virtù di una obbligazione “morale”, basata sulla c.d. *affectio vel benevolentiae causa*, ovvero sul legame solidaristico e affettivo proprio del contesto familiare, che si articola nel vincolo coniugale, di parentela e di affinità e che non prevede la corresponsione di alcun compenso”; tale documento di prassi, vi è da chiarire, risulta peraltro fortemente supportato da numerosissimi riferimenti (risalenti e non) di natura giurisprudenziale⁶.

D’altra parte, come del resto risulta evidente, le prestazioni lavorative caratterizzate da una

causa riconducibile alla mera benevolenza possono essere identificate nell’ambito del volontariato, che si caratterizza proprio per lo spirito dei cittadini “[...] che concorrono, anche in forma associata, a perseguire il bene comune, ad elevare i livelli di cittadinanza attiva, di coesione e protezione sociale, favorendo la partecipazione, l’inclusione e il pieno sviluppo della persona [...]”⁷ con spontaneità e autonomia “per il perseguimento di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale”⁸, laddove “Il volontario è una persona che, per sua libera scelta, svolge attività in favore della comunità e del bene comune, anche per il tramite di un ente del Terzo settore, mettendo a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere risposte ai bisogni delle persone e delle comunità beneficiarie della sua azione, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ed esclusivamente per fini di solidarietà”⁹. Tali prestazioni, pertanto, certamente sono da catalogarsi come di lavoro, benché rese “*affectionis vel benevolentiae causa*”¹⁰, secondo “Le motivazioni profonde di ciascuno (psicologiche, affettive, ecc.)”¹¹, nella piena consapevolezza “di effettuare la propria attività senza voler assolutamente ottenere in cambio un corrispettivo monetario o comunque rapportato al lavoro prestato”¹².

Ulteriormente, anche nell’ambito sportivo è stato ritenuto configurabile un rapporto reso “*affectionis vel benevolentiae causa*”; sulla questione, così si è espressa la dottrina: “I motivi che spingono un soggetto a prestare la propria attività lavorativa senza ricevere in cambio alcun compenso, possono essere molteplici, comunque riconducibili al brocardo “*affectionis* ➤

3. Così L. Gori, *La disciplina del volontariato individuale, ovvero dell’applicazione diretta dell’art. 118, ultimo comma, cost.*, Rivista Aic, n. 1/2018, p. 18, richiamandosi a Cass. 6 aprile 1999, n. 3304.

4. Cass., 6 aprile 1999, n. 3304.

5. Cass., 7 novembre 2003, n. 16774.

6. *Ex plurimis*, si vedano Cass., 15 marzo 2006, n. 5632, Cass., 13 giugno 1987, n. 5221 e Cass., 21 agosto 1986, n. 5128.

7. Art. 1, comma 1, D.lgs. n. 117/2017.

8. Art. 2, D.lgs. n. 117/2017.

9. Art. 17, D.lgs. n. 117/2017.

10. Cfr. A. Lepore, *Lavoro gratuito e subordinazione*, Riv. giur. lav., 2006, II, p. 320.

11. Così L. Zoppoli, *Volontariato e diritti dei lavoratori dopo il Jobs Act*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”, 2016, p. 11.

12. *Ibidem*.

TRACCE DI “AFFECTIIONIS VEL BENEVOLENTIAE CAUSA” IN UN MONDO DI ONEROSITÀ QUANDO IL LAVORO NON È RESO PER UN CORRISPETTIVO ECONOMICO-MONETARIO

vel benevolentiae causa”, vale a dire la realizzazione di una determinata causa di natura non economica ossia a carattere sociale, culturale, assistenziale o sportiva ritenuta comunque meritevole secondo l’ordinamento giuridico¹³. E, sul punto, vale la pena evidenziare quanto sancito dalla recente riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo, ai sensi del D.lgs. n. 36/2021, che all’art. 29, co. 1, recita: “Le società e le associazioni sportive, le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate e gli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici, il CONI, il CIP e la società Sport e salute S.p.a., possono avvalersi nello svolgimento delle proprie attività istituzionali di volontari che mettono a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere lo sport, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ma esclusivamente con finalità amatoriali. Le prestazioni dei volontari sono comprensive dello svolgimento diretto dell’attività sportiva, nonché della formazione, della didattica e della preparazione degli atleti”.

In conclusione, pur apparendo generalmente

difficile legare il concetto di lavoro a quello di gratuità¹⁴, appare ormai chiaro come sia invece possibile lavorare lontani dall’idea di onerosità, ma certo solo per determinati e specifici ambiti, ben delimitati e riconosciuti da normativa, giurisprudenza, dottrina e prassi, tra cui, appunto, l’ambito del lavoro reso “*affectiionis vel benevolentiae causa*” nelle sue diverse declinazioni.

E quanto sopra, del resto, risulta scontato, se si considera la “fonte dei principi generali del diritto”¹⁵, ossia la Dichiarazione universale dei diritti dell’uomo, “*a common standard of achievement for all peoples and all nations*”¹⁶, la quale all’art. 23 sancisce che “Ogni individuo ha diritto al lavoro, alla libera scelta dell’impiego, a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro ed alla protezione contro la disoccupazione”, che “Ogni individuo, senza discriminazione, ha diritto ad eguale retribuzione per eguale lavoro” e che “Ogni individuo che lavora ha diritto ad una remunerazione equa e soddisfacente che assicuri a lui stesso e alla sua famiglia una esistenza conforme alla dignità umana ed integrata, se necessario, da altri mezzi di protezione sociale”.



13. Così G. Martinelli, *Il rapporto di lavoro sportivo: aspetti giuridici*, 2009, documentazione Coni Marche. Per l’ambito giurisprudenziale, si veda Cass. 20 febbraio 1990, n. 1236.

14. A tal proposito, si valutino le eloquenti parole di V. Bavaro: “la formula “lavoro gratuito”, per il diritto, è un ossi-

moro” in *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in RGL, 2018., p. 37.

15. Così E. Bergamini, *La Dichiarazione nella giurisprudenza della Corte di giustizia dell’UE*, rivista.eurojus.it, Fascicolo n. 4 – 2019, p. 60.

16. Cfr. Preambolo della Dichiarazione universale dei diritti dell’uomo.

L'ULTIMA TENTAZIONE DELL'INPS*

Alle note campagne ispettive di contestazione degli applicati Ccnl "pirata", in luogo di quelli c.d. "leader", e di loro sostituzione d'ufficio, si aggiunge adesso la pretesa dell'Istituto di disapplicare i Ccnl "leader" meno favorevoli -tra più Ccnl ammessi-, scambiandoli con quelli di migliore trattamento per i lavoratori. Una pretesa che non trova fondamento nella legge e riconoscimento nella giurisprudenza, ma che deve allertare gli operatori a un'attenta vigilanza e a pronte risposte difensive.

• DI MAURO PARISI *Avvocato in Belluno e Milano* •

Era già nota l'idiosincrasia dell'Inps per i contratti collettivi cosiddetti "pirata", quelli sottoscritti da organizzazioni e associazioni ritenute meno rappresentative delle categorie di riferimento, per cui l'Istituto è solito operare **sostituzioni d'ufficio del Ccnl "meno rappresentativo"** con quello "più rappresentativo" (il c.d. contratto "leader").

La circostanza che non venga quasi mai fornita effettiva prova (in effetti diabolica, allo stato) della minore o maggiore rappresentatività di coloro che hanno sottoscritto il Ccnl, in genere, con diverse argomentazioni, non viene ritenuto neppure rilevante (come indubbiamente, altrimenti, dovrebbe essere) dai Tribunali. Spesso l'Inps non è neppure in grado di garantire prova univoca e compiuta del minore trattamento retributivo (e, si sa, è questo il nocciolo sostanziale della faccenda) che consegue dall'applicazione del Ccnl "pirata". Lo si disapplica di principio e basta.

La ragione giuridica dell'imposta **compressione delle libertà sindacali** -intese sotto forma di sostanziale limite alla discrezionale eleggibilità di contratti collettivi alternativi-, viene giustificata dai funzionari con la previsione di legge relativa al rispetto del "minimale" di garanzia, come stabilito dall'art. 1, Legge n. 389/1989. Quella per cui *"la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale"*. Cosa c'entra

tale disposizione rispetto all'applicazione d'ufficio di un diverso Ccnl? Nulla, riguardando solo i trattamenti economici dei lavoratori.

Come è dato osservarsi, il precetto precitato, contrariamente a quanto reputa l'Inps, non ammette affatto la sostituzione *d'emblée* di un Ccnl, poiché invisibile, con un altro più gradito, né tale sostituzione costituisce un'operazione che l'ordinamento ammette (tantomeno la Corte Costituzionale: *cfr.* sentenza n. 51/2015). In astratto, perciò, dovrebbe essere solamente offerta la garanzia di un trattamento economico non inferiore a quello stabilito dal contratto collettivo concluso da parti maggiormente rappresentative.

Quale sia il Ccnl firmato da OO.SS caratterizzate da maggiore rappresentatività nel settore, costituisce, beninteso, come detto, un'operazione ermeneutica meno piana di quanto solitamente si vorrebbe fare intendere. Non solo per la **difficoltà di provare chi sia più "popolare"**. Ma pure per quella di rendere con correttezza i calcoli della misura del trattamento retributivo eventualmente deteriore, come pure per l'esigenza di assicurare una valutazione complessiva di quanto sia da considerare economicamente rilevante nella comparazione.

Come non bastasse, al già complicato rapporto tra contratti collettivi "pirata" e "leader", si aggiunge oggi un'ulteriore "tentazione" da parte dell'Istituto. Quella di volere scegliere e **applicare, tra più contratti "leader" egualmente validi ed applicabili nel settore, il "migliore"**. Vale a dire quello dal trattamento retributivo più favorevole per il lavoratore, ove l'inteso mag-

* L'articolo è anche sul sito www.verifichelavoro.it della rivista Verifiche e Lavoro.

L'ULTIMA TENTAZIONE DELL'INPS

giore favore atterrebbe solo alla retribuzione.

Quale sia il trattamento complessivamente più vantaggioso per il lavoratore, va detto, è faccenda di tutt'altro che immediata comprensione, come conferma attenta giurisprudenza, interessando svariati aspetti, non inerenti solo alla retribuzione minima in sé, ma alla valutazione comparativa di elementi e istituti ulteriori rispetto a quelli che costituiscono il cosiddetto minimo costituzionale.

Per l'Inps, i suoi funzionari e ispettori, pertanto, poco conta che il Ccnl sia stato sottoscritto indubitabilmente da associazioni e organizzazioni comparativamente più rappresentative (come, anzi, viene spesso pacificamente riconosciuto). Accade, infatti, che nel corso di controlli sul lavoro, pure ammettendosi espressamente la natura "leader" del Ccnl già applicato dal datore di lavoro, si preferisca comunque sostituirlo con un altro Ccnl "leader", al fine di garantire un trattamento migliorativo di natura retributiva ai lavoratori.

In casi recenti, per esempio, la scelta ispettiva è caduta sul Ccnl Terziario, distribuzione e servizi in luogo del Ccnl per il personale dipendente da imprese esercenti servizi ausiliari, fiduciari e integrati resi alle imprese pubbliche e private (c.d. Ccnl Safi), da anni applicato da aziende. Stesso ambito di attività e coincidenza di datori di lavoro che possono naturalmente fare ricorso ai due Ccnl, in quanto conclusi e sottoscritti da parte di organizzazioni "più rappresentative su base nazionale", sebbene i trattamenti retributivi siano valutati inferiori nel secondo caso. Per cui, l'Inps, con proprio atto impositivo, in tali casi ha deciso di garantire il migliore trattamento possibile ai lavoratori, operando, come è ovvio, i recuperi di contribuzione sui maggiori imponibili individuati.

Il **principio di migliore trattamento retributivo del dipendente** - diversamente dai principi di sufficienza e adeguatezza della retribuzione, tuttavia, è frutto di un palese fraintendimento e risulta sconosciuto al nostro ordinamento. Vale a dire che ben possono esistere situazioni in cui le medesime mansioni e attività siano re-

tribuite con compensi differenti.

Al riguardo, malgrado le pretese dell'Istituto, già esiste univoca giurisprudenza di segno opposto. Per esempio, in modo esemplare, il Tribunale di Milano, con la sentenza n. 2625/2021, ha rammentato come

non esista nel nostro ordinamento un principio che imponga al datore di lavoro, nell'ambito dei rapporti privatistici, di garantire parità di retribuzione e/o di inquadramento a tutti i lavoratori svolgenti le medesime mansioni, posto che l'art. 36 Cost. si limita a stabilire il principio di sufficienza e adeguatezza della retribuzione, prescindendo da ogni comparazione intersoggettiva e che l'art. 3 Cost. impone l'uguaglianza dei cittadini di fronte alla legge, ma non anche nei rapporti interprivati. (cfr.: Cass. 17 luglio 2007 n. 16015).

In generale, lungi da determinarsi automaticamente in ordine all'applicazione necessaria del Ccnl "migliore", è la stessa Suprema Corte che ribadisce come, nel rapporto tra contrattazione collettiva e articolo 36 della Costituzione, il legislatore tende a considerare, in linea generale, la retribuzione prevista dalla norma collettiva come il parametro comunque più idoneo a specificare quella garantita dalla disposizione costituzionale. Ciò avviene attraverso l'adeguamento di questo principio alle contingenze reali, non solo temporali (con una norma che mano a mano si rinnova), bensì spaziali (con il rilievo dato anche ai contratti territoriali). Ragione per cui la retribuzione prevista da una norma collettiva "valida" costituisce "presunzione" di adeguatezza ai principi di proporzionalità e di sufficienza.

In definitiva, i **Ccnl "leader" sono in ogni caso adeguati a regolare i rapporti di lavoro tra le parti.**

E a conferma di ciò, e della non correttezza delle denunciate azioni degli Istituti, anche di recente la Suprema Corte ha ribadito che sussiste la possibilità di applicare retribuzioni tabellari pure inferiori rispetto a quelle praticate in settori e ambiti affini (cfr. sentenza n. 1107/2022).

LA MODIFICA DEL CCNL APPLICATO non necessita della sede protetta

• DI MICHELE SILIATO *Consulente del Lavoro in Messina e Roma* •

La modifica del Ccnl applicato al rapporto di lavoro rientra legittimamente nella libera ed autonoma determinazione delle parti, senza che vi sia la necessità che l'accordo venga raggiunto in sede protetta.

Il caso è stato affrontato dalla Corte di Cassazione nell'ordinanza 21 ottobre 2022, n. 31148, a seguito della sentenza della Corte d'Appello di Roma che, in riforma al giudice di prime cure, ha respinto la domanda di un giornalista pubblicista dipendente, relativa alla restituzione delle differenze retributive lorde percepite in esecuzione alla sentenza di primo grado derivanti dalla illiceità della modifica del contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro. Innanzi agli Ermellini, il ricorrente deduceva:

1. la violazione e la falsa applicazione dell'art. 27, comma 4, del Ccnl Radiotelevisioni private del 9 aprile 1994 e degli artt. 1362, 1363 e 2077, c.c., censurando la sentenza impugnata per aver ritenuto valida la variazione di inquadramento contrattuale frutto di un accordo negoziale intervenuto tra il dipendente e la società datrice di lavoro;
2. la violazione degli artt. 2077, 2103 e 2113, c.c., e dell'art. 12, comma 1, sulla legge in generale, relativamente alla violazione del *principio di irriducibilità della retribuzione* e per aver escluso, il giudice di seconde cure, l'applicabilità delle tutele contemplate dal citato articolo 2113;
3. la violazione dell'art. 2033, codice civile, e dell'art. 38, D.P.R. 29 settembre 1973, n. 602, per aver, la sentenza di riforma, condannato il lavoratore alla restituzione delle differenze retributive al lordo e non al netto delle ritenute fiscali.

Quanto alle prime due doglianze, trattate congiuntamente dai giudici di Piazza Cavour, la Corte ribadisce, mantenendo la linea delle pre-

cedenti sentenze n. 3982/2014 e n. 21234/2007, *che il contratto collettivo costituisce fonte eteronoma di integrazione al contratto individuale e che la sostituzione in via negoziale di una fonte collettiva ad un'altra si colloca al di fuori dell'ambito regolato dall'art. 2077 cod. civ. in tema di efficacia del contratto collettivo sul contratto individuale.*

Si noti, infatti, che il secondo comma, art. 2077, codice civile, prevede una *sostituzione* e - più genericamente - una *relazione* tra clausole difformi dei contratti individuali rispetto a quelle del contratto collettivo (sempreché più favorevoli), non potendo la sostituzione del Ccnl applicabile trovare i limiti posti dal richiamato articolo.

Il contratto collettivo - spesso solo richiamato nella lettera di assunzione con effetto di rinvio - agisce dall'esterno nel rapporto di lavoro quale fonte eteronoma di un regolamento concorrente con la fonte individuale rispetto al criterio del trattamento più favorevole ma che non si incorpora nel contenuto dei contratti individuali. Se ne deduce che la scelta della modifica della disciplina di negoziazione collettiva applicabile al rapporto di lavoro rientra nella libera negoziabilità delle parti e che - conseguentemente - decadono tutte quelle tutele che *normalmente* vengono protette dalla disciplina giuslavoristica.

Appare il caso di evidenziare un ulteriore determinante passaggio della vicenda.

A nulla rileva, secondo i giudici, anche la disposizione del contratto collettivo richiamata tra i motivi del ricorso (dichiarazione a verbale art. 27, accordo del Ccnl Radiotelevisioni private del 9 luglio 1994) relativa all'esclusione dell'attribuzione di *nuovi inquadramenti ai dipendenti in forza alla data di stipulazione del presente che godano, come condizione personale, della applicazione di altri contratti*, valutata, dal ricorrente, alla stregua di una vera e propria *clausola di salvaguardia* volta ad evitare mutamenti peggiorativi delle condizioni lavo- ➤

LA MODIFICA DEL CCNL APPLICATO NON NECESSITA DELLA SEDE PROTETTA

rative del comparto. Tale nota esplicativa delle parti sociali trovava ragione nella disciplina della emittenza che imponeva l'obbligo di una quota di informazione e del radiogiornale, con conseguente individuazione di nuove figure dedicate a detta attività, che hanno portato le parti sociali a rinviare a successivo accordo l'armonizzazione di tali nuovi inquadramenti nella relazione tra il nuovo ed il precedente contratto. Sul piano giuridico la disposizione del Ccnl non avrebbe potuto agire né avrebbe potuto limitare la possibilità di intervenuti nuovi accordi individuali, anche se relativi ad un assoggettamento volontario ad un determinato assetto contrattuale, in quanto - fatte salve specifiche disposizioni di legge - le parti collettive non possono *interferire con la libera esplicazione dell'autonomia privata garantita dall'art. 1322 cod. civile*.

Quanto alle tutele di cui all'art. 2113, codice civile, concernenti la necessità d'individuazione di una *sede protetta*, la norma fa salvi esclusivamente i *diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi*, sicché l'opzione negoziale del lavoratore di optare in favore di *questo o di quell'ambito* di contrattazione non può qualificarsi come un negozio abdicativo, non avendo, tale scelta, la possibilità di incidere su pregresse e specifiche situazioni di vantaggio già entrate nella disponibilità del lavoratore.

Appare il caso di rammentare che le modificazioni *in peius* per il lavoratore sono sempre ammissibili nelle ipotesi di successione di contratti collettivi con il solo limite - appunto - dei soli diritti quesiti, dovendosi escludere che il lavoratore possa pretendere di mantenere come definitivamente acquisito al suo patrimonio un diritto derivante da una norma collettiva non più esistente. Anche nella pattuizione negoziale di sostituzione di una fonte collettiva in favore di un'altra, il lavoratore non può pretendere il trattamento retributivo tempo per tempo previsto dal Ccnl sostituito ma, al più, potrà cristallizzare la retribuzione percepita all'atto della modifica contrattuale intervenuta.

Diversamente, l'unico motivo meritevole di

accoglimento - nel caso prospettato - è il terzo ovvero sia quello concernente la restituzione di somme totali o parziali a seguito di riforma di una precedente sentenza adempiuta dal datore di lavoro. Nel caso di specie - come noto - il datore di lavoro ha diritto a ripetere quanto il lavoratore ha effettivamente percepito, non potendo pretendere la restituzione delle somme al lordo di ritenute fiscali mai entrate nella sfera patrimoniale del lavoratore.

La pronuncia permette alcuni spunti di riflessione in merito all'avvicendamento tra contratti collettivi applicati al rapporto di lavoro e alla relazione che questi hanno rispetto al contratto individuale, affermando - preliminarmente - che i diritti derivanti da accordi individuali seguono *senza soluzione di continuità* il loro percorso.

In primis appare necessario distinguere le ipotesi in cui la variazione del Ccnl applicabile al rapporto di lavoro è disciplinata *ex lege* (si pensi alle ipotesi di operazioni societarie in genere) o sia il frutto di una valutazione delle parti stesse del rapporto, spesso riconducibile ad esigenze organizzative dell'impresa.

Nei casi di trasferimento d'azienda, la successione del Ccnl applicabile è regolamentata dal terzo comma, art. 2112, codice civile, a mente del quale il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti normativi ed economici previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali vigenti alla data del trasferimento e sino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. Sostituzione che avviene esclusivamente tra contratti collettivi del medesimo livello. Possiamo, dunque, affermare che, in dette ipotesi:

- laddove il cessionario non applichi alcun contratto collettivo, lo stesso darà corso al Ccnl applicato dal cedente fino a scadenza;
- laddove il cedente non applichi nessun contratto collettivo, il cessionario applicherà il proprio Ccnl;
- nel caso in cui il cedente abbia applicato un Ccnl diverso da quello del cessionario, il rapporto proseguirà con il Ccnl del cessionario;

LA MODIFICA DEL CCNL APPLICATO NON NECESSITA DELLA SEDE PROTETTA

- qualora il cedente applichi un Ccnl *in convenienza* con un contratto collettivo aziendale, mentre il cessionario non è dotato di alcuna contrattazione aziendale, si applicherà il Ccnl del cessionario ed il contratto collettivo aziendale del cedente fino a scadenza;
- laddove entrambi, cedente e cessionario, applichino un Ccnl e siano dotati di contrattazione collettiva aziendale, dovrà essere applicato il Ccnl del cessionario ed il contratto collettivo aziendale complessivamente più favorevole per il lavoratore;
- qualora vi siano, invece, particolari operazioni societarie – come l'ipotesi della fusione per incorporazione di più società in una *NewCo* – sarà fondamentale concordare con le oo.ss. la disciplina applicabile ai rapporti di lavoro individuando un unico contratto collettivo applicabile.

La questione, invece, appare più complessa - come nel caso affrontato dalla Corte - nella fattispecie in cui la modifica del Ccnl applicato al rapporto di lavoro sia riconducibile ad una scelta organizzativa-gestionale del datore di lavoro, dovendo distinguere - opportunamente - le ipotesi in cui il datore di lavoro sia o meno iscritto ad una associazione datoriale. Qualora il datore di lavoro non abbia conferito mandato a taluna organizzazione sindacale ed abbia espressamente specificato nella lettera di assunzione l'applicazione o il rimando ad una specifica contrattazione nazionale, troveranno applicazione le tutele di disciplina generale riconducibili al sopracitato comma 2, art. 2077, sicché eventuali modifiche unilaterali apposte dal datore di lavoro - anche supportate dall'ausilio delle rappresentanze sindacali - non potranno incidere negativamente sul trattamento del lavoratore. Invero, seppur è spesso necessario l'intervento del fatidico e complesso accordo di armonizzazione tra due discipline di derivazione collettiva che regoli le modalità di transito verso il definitivo passaggio al nuovo contratto collettivo, appare opportuno che singolarmente le parti coinvolte nel rapporto di lavoro addividengano ad un nuovo accordo ne-

goziale di transito alla nuova regolamentazione collettiva. D'altronde, la modifica del regime economico-normativo che opera dall'esterno rispetto ad un rapporto di tipo civilistico - prescelto in fase di assunzione - e che stabilisce la *soglia minima* generalmente applicabile al rapporto stesso, non può che essere oggetto di appositi accordi negoziali di variazione del rapporto di lavoro che vedano coinvolte le originarie parti contraenti, senza che, la parte sindacale, possa sostituire clausole contrattuali di cui essa stessa - sostanzialmente - non è parte. Accordo che, come ricordato dagli Ermellini, non necessita della sede protetta per i motivi di cui sopra. Resta ovviamente fermo lo *zoccolo duro* dei c.d. *diritti quesiti* ovvero quei trattamenti definitivamente entrati nella sfera patrimoniale del lavoratore ed insensibili a vicende successorie esterne.

Diversamente, laddove il datore di lavoro abbia aderito ad una specifica organizzazione datoriale sarà necessario che lo stesso comunichi formale disdetta all'associazione, prima della scadenza del Ccnl applicato, per poi informare di detto recesso i lavoratori e le eventuali rappresentanze sindacali aziendali. In tal caso, infatti, la parte sociale datoriale ha operato in qualità di *mandante* ai sensi dell'art. 1704, codice civile, obbligando il datore di lavoro *mandatario* ad applicare il Ccnl di categoria sottoscritto. Si rammenta che, da conforme ed unanime giurisprudenza, la cessazione di applicazione di un contratto collettivo *per mandato* può realizzarsi solo a seguito di disdetta da parte dell'associazione datoriale stessa ovvero per sopraggiunta naturale scadenza della parte economico-normativa. Appare, infine, necessario evidenziare che, in tale ultima ipotesi, non si dovrà tener conto di eventuali clausole di *ultra-vigenza* contenute nel Ccnl. La contestazione del mancato rispetto della procedura di disdetta anzidetta comporterà la possibile rivendicazione da parte dei lavoratori dei trattamenti di miglior favore contemplati dalle clausole rinvenibili nel Ccnl sottoscritto dall'organizzazione sindacale alla quale il datore di lavoro aveva conferito mandato.

CESSIONE D'AZIENDA DISSIMULATA: reintegrazione dei lavoratori presso la cessionaria

• DI EMILIA SCALISE *Consulente del Lavoro in Milano* •

Tutela reale per il personale licenziato a seguito di procedura di licenziamento collettivo *ex lege* n. 223/1991, art. 4, per vizio generico di motivazione e cessione dissimulata: il rapporto di lavoro prosegue con la cessionaria. Questo è quanto stabilito dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 33492 del 14 novembre 2022 a seguito delle pronunce del tribunale di Castrovillari prima e della Corte di Appello di Catanzaro poi.

Il caso di specie vede coinvolti lavoratori licenziati a seguito della procedura di licenziamento collettivo ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 223/1991. In particolare, in data 23 maggio 2016, la Società, che per comodità chiameremo Alfa, avviava procedura di licenziamento collettivo per crisi aziendale. In data 28 giugno 2016 veniva sottoscritto accordo sindacale con il quale si dava atto che la Società Alfa intendeva procedere all'interruzione dell'attività di produzione con conseguente risoluzione della totalità dei rapporti di lavoro in essere. La Società Alfa, in data 21 luglio 2016 procedeva, quindi, alla trasmissione delle lettere di licenziamento al personale dipendente, licenziamenti che erano stati poi tempestivamente impugnati.

Successivamente in data 5 agosto 2016 veniva costituita la Società, che anche qui per facilità chiameremo Beta, per lo svolgimento dell'attività di fabbricazione di materassi.

In data 18 agosto 2016 la Società Alfa e la Società Beta sottoscrivevano apposita scrittura privata di cessione d'azienda in affitto (la Società Alfa era esercente di attività di fabbricazione dei materassi e rivestimenti di materassi). La Corte di Appello, in conformità alla sentenza di primo grado, dichiarava inefficaci i licenziamenti intimati, poiché l'omissione in

sede di avvio della procedura di licenziamento collettivo da parte del datore di lavoro circa la volontà di procedere alla cessione dell'attività aziendale inficiava l'intero *iter* della procedura di licenziamento stesso.

In particolare, si configurava cessione dissimulata dal momento che:

- l'attività di produzione della Società Alfa non era mai realmente cessata, ma era proseguita presso la cessionaria in presenza della medesima identità di oggetto sociale;
- la cessionaria utilizzava stessi stabilimenti e beni aziendali della cedente;
- la cessionaria svolgeva l'attività con gli stessi clienti e fornitori della cedente.

Pertanto, secondo la Corte di Appello, i rapporti di lavoro dovevano considerarsi in essere al momento della stipula del contratto di affitto d'azienda e gli stessi dovevano proseguire presso la cessionaria Società Beta ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2112 del codice civile.

La Società Alfa promuoveva così ricorso sulla base di due principali motivi.

In primo luogo, la ricorrente sosteneva la falsa applicazione da parte dei giudici dell'articolo 2112 del codice civile facendo leva sul fatto che la cessione d'azienda presuppone la contemporanea esistenza di cedente e cessionario, circostanza mancante nel caso di specie, dal momento che la cedente era cessata di fatto in data 29 luglio 2016 mentre la cessionaria era stata costituita solo il 5 agosto 2016. La ricorrente, inoltre, rilevava come il passaggio dei lavoratori alle dipendenze della cessionaria presupponga l'esistenza di un rapporto di lavoro ➤

CESSIONE D'AZIENDA DISSIMULATA: REINTEGRAZIONE DEI LAVORATORI PRESSO LA CESSIONARIA

all'atto del trasferimento: nel caso in esame i rapporti di lavoro erano già stati risolti all'atto di stipula del contratto di affitto di azienda.

Da ultimo, la Società Alfa deduceva altresì la violazione dell'art. 18 della Legge n. 300/1970, criticando la statuizione di illegittimità del licenziamento collettivo per motivazione generica e per difetto di prova: secondo la ricorrente, infatti, nelle more dell'articolo 18, l'ipotesi di illegittimità della procedura di licenziamento collettivo non è tutelabile con la reintegra.

La Cassazione rigettava il primo motivo di ricorso ritenendolo inammissibile in quanto l'intera operazione di licenziamento collettivo, di cessazione dell'attività e di affitto di azienda era stata avviata con l'intento di eludere la disciplina contenuta all'articolo 2112 del codice civile. Pertanto, i giudici di merito accolgono la *ratio decidendi* della Corte di Appello, che aveva dichiarato inefficaci i licenziamenti poiché intimati in violazione dell'ob-

bligo di comunicazione previsto dall'articolo 4, comma 3 della Legge n. 223/1991 essendo stata nascosta la reale finalità datoriale di cessione dell'attività aziendale.

Viene di conseguenza meno l'altro motivo di ricorso, in quanto, secondo la Cassazione, non può trovare accoglimento non confrontandosi con la *ratio decidendi* della sentenza di secondo grado che aveva dichiarato inefficace il licenziamento per vizio generico di motivazione.

Con questa pronuncia giurisprudenziale, la Cassazione, quindi, ribadisce nuovamente il principio secondo cui è inefficace il licenziamento collettivo per omessa comunicazione in sede di avvio della procedura, qualora la società, pur cessando ogni attività, non indichi le reali finalità della procedura di riorganizzazione, omettendo di menzionare la propria volontà di procedere alla cessione dei propri beni produttivi ad altra *newco*.

PER LE PENSIONI IL 2023 è un anno di transizione...

• DI MARIO VERITÀ *Consulente previdenziale in Milano e Legnano (Mi)* •

Come sovente succede in politica tanto tuonò che (non) piovve...

Qualche anno fa scrivemmo di montagne e topolini, ma mai come questa volta faticiamo a trovare delle VERE novità in ambito previdenziale nella Legge di Bilancio per il 2023.

Atteniamoci per ora ai fatti e riepiloghiamo:

- È stata prorogata la misura cosiddetta APE sociale che consente a coloro che hanno raggiunto i 63 anni di età anagrafica con almeno 30 o 35 anni di contribuzione (rispettando determinati requisiti soggettivi) di godere, fino alla data di compimento dell'età anagrafica per l'accesso alla pensione di vecchiaia, di un assegno pari all'importo della pensione maturata grazie ai contributi; l'importo erogato non supererà comunque i 1500€/mese che saranno pagati per 12 mensilità. Rientra nella categoria del sostegno al reddito.
- QUOTA 103 viene introdotta in sostituzione e parziale continuità con le precedenti Quota 100 e Quota 102; i requisiti sono 62 anni di età anagrafica e 41 anni di anzianità contributiva. Per coloro che hanno maturato durante il 2022 il diritto, il pagamento decorrerà dal 01/04/2023 (come se il perfezionamento del diritto sia stato a dicembre 2022 applicando la finestra di 3 mesi); oltre ai limiti previsti per Quota 100 e Quota 102 (incumulabilità pressoché assoluta di reddito e pensione fino al compimento dell'età anagrafica per la pensione di vecchiaia) si aggiunge il massimale di assegno che potrà essere pagato **qualunque sia il valore maturato al momento della domanda**. Questo limite è fissato in 5 volte il valore dell'assegno minimo, quindi circa € 2.800,00/mese.
- Come corollario alla Quota 103 viene introdotta possibilità, per coloro che maturano il

diritto alla pensione con questa formula durante il 2023, di chiedere che il datore di lavoro versi la quota a carico del lavoratore ai fini IVS, non all'Inps bensì al lavoratore; si attende circolare Inps per capire limiti e regole di questa innovazione.

- Viene rinnovata e ampiamente depotenziata la Opzione Donna (che ha come caratteristica principale il calcolo dell'assegno con metodo interamente contributivo) che apre alle lavoratrici che nel 2022 abbiano raggiunto i 35 anni di anzianità contributiva e che abbiano compiuto 58 anni (con almeno 2 figli), 59 anni (con un figlio) ovvero 60 anni senza condizioni di figli; per tutte però compare il terzo requisito soggettivo che è il medesimo visto per Ape sociale, lavoratori precoci, cioè invalidità propria di almeno il 74%, *caregiver*, ovvero dipendente licenziata da aziende con aperto tavolo di trattativa per aziende in crisi.

Fin qui la cronaca.

Qualche considerazione e alcune osservazioni:

- per opzione donna le nate nel 1964, che si aspettavano la riapertura, hanno trovato un'amara sorpresa; le condizioni soggettive sono molto stringenti e, per esempio nel caso dei soggetti invalidi, peggiorative, per via del calcolo contributivo, rispetto per esempio alla possibilità di chiedere l'assegno ordinario di invalidità
- la quota 103 potrebbe essere interessante per i lavoratori di livello medio, poiché rinunciare ad una quota di pensione che eccede il massimo di € 2.800 prevista fino a 67 anni o più potrebbe essere un sacrificio più alto rispetto a continuare a lavorare per meno di 2 anni. Per non parlare delle donne che han-

PER LE PENSIONI IL 2023 È UN ANNO DI TRANSIZIONE...

no la vecchiaia anticipata a 41 anni e 10 mesi. Altra categoria interessata forse è quella dei lavoratori autonomi che mantengono in vita la propria attività principalmente per raggiungere il diritto a pensione

- la formula dell'incentivo a rimanere al proprio posto incassando la propria quota di contribuzione non sembra essere una novità che riscuoterà grande interesse, a meno che venga declinata in modo interessante soprattutto per coloro che hanno redditi alti: il 9,19% sarà figurativo (per non impattare sulla quota retributiva) o penalizzerà la crescita della pensione attesa in modo più che proporzionale rispetto ai minori contributi versati?

Quale pensione mi verrà pagata quando sceglierò di accedere, per esempio, alla pensione anticipata con 41 (o 42) anni e 10 mesi?

Verrebbe da concludere dicendo che, date le promesse (elettorali), qualcosa si doveva fare, ma come già scritto a novembre, gli spazi di manovra per ripensare alle tante incongruità del sistema (primo fra tutti il trattamento dei contributivi naturali rispetto a quelli diventati tali grazie all'opzione) erano veramente ridotti e forse è meglio che in sostanza si sia rimasti allo stato dell'arte, per attuare una revisione di tutto il sistema che necessita di trasparenza e semplificazione...e forse un po' di flessibilità.

SICUREZZA DEL LAVORO NEL DECRETO 231: Cassazione divisa su interessi e vantaggi

• DI NINA CATIZONE *Consulente del Lavoro in Torino* •

Sempre più ampia e penetrante è la giurisprudenza relativa alla responsabilità c.d. amministrativa delle imprese per i reati di omicidio colposo e di lesione personale colposa grave o gravissima commessi con violazione delle norme antinfortunistiche. E in particolare l'attenzione della Corte Suprema si è concentrata sulla norma dettata dall'art. 5, commi 1 e 2 del D.lgs. n. 231/2001, in forza della quale "l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio" da persone apicali e/o sottoposte, a meno che "tali persone abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

In proposito, è ormai pacifica la risposta data a due problemi sorti nei primi procedimenti in materia di sicurezza sul lavoro. Anzitutto, si afferma che i criteri dell'interesse e del vantaggio si pongono in rapporto di alternatività, come conferma la congiunzione disgiuntiva "o" presente nel testo della disposizione. In secondo luogo, è stata respinta la tesi -inizialmente sostenuta da alcuni- che aveva escluso la concreta applicabilità della responsabilità amministrativa nel settore degli infortuni e delle malattie professionali, e ciò perché il criterio dell'interesse o del vantaggio non sarebbe compatibile con la natura colposa del delitto presupposto di omicidio o di lesione personale da lavoro. Come infatti osserva la Corte Suprema, "una lettura delle norme imperniata sulla incompatibilità logica tra necessaria sussistenza dei requisiti dell'interesse o del vantaggio, da una parte, e natura colposa del reato-presupposto, dall'altro, si risolverebbe,

a ben vedere, in una *interpretatio abrogans* delle norme che hanno, appunto, introdotto, nel catalogo dei reati-presupposto, illeciti che appaiono contraddistinti dalla natura di reati colposi di mera condotta", e che "proprio considerando tale ultima circostanza, è evidente come il legislatore abbia inteso configurare anche i reati colposi quali titoli di addebito della conseguente responsabilità amministrativa, a ciò, dunque, conseguendo l'obbligo, per l'interprete, di adattare agli stessi i criteri di imputazione dell'interesse e del vantaggio di cui all'art. 5 D.lgs. n. 231/2001". Con specifico riferimento ai reati in materia di sicurezza sul lavoro, la Corte Suprema legge la nozione di interesse/vantaggio "nella prospettiva patrimoniale dell'ente, come risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione dello strumentario di sicurezza ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionaria". E precisa che "nei reati colposi l'interesse/vantaggio si ricollegano al risparmio nelle spese che l'ente dovrebbe sostenere per l'adozione delle misure precauzionali ovvero nell'agevolazione, *sub specie*, dell'aumento di produttività che ne può derivare sempre per l'ente dallo svelgimento dell'attività lavorativa "favorita" dalla mancata osservanza della normativa cautelare, il cui rispetto, invece, tale attività avrebbe "rallentato" quantomeno nei tempi"¹.

Purtroppo, però, sono affiorati insegnamenti giurisprudenziali non agevolmente conciliabi- ➤

1. Così, per tutte, Cass. pen., 27 gennaio 2020, n. 3157.

SICUREZZA DEL LAVORO NEL DECRETO 231: CASSAZIONE DIVISA SU INTERESSI E VANTAGGI

li su due punti di determinante rilievo. In primo luogo, è discusso se ai fini della responsabilità amministrativa sia necessaria una violazione antinfortunistica “sistematica”, ovvero risulti bastevole una violazione anche isolata. Inoltre, ci chiediamo se la responsabilità amministrativa venga meno in caso di esiguità del vantaggio o di scarsa consistenza dell’interesse perseguito.

Per anni, la Cassazione ha ritenuto configurabile la responsabilità c.d. amministrativa delle imprese *ex art. 25-septies*, D.lgs. n. 231/2001, a condizione che la persona fisica, agendo per conto dell’ente, abbia violato sistematicamente le norme prevenzionali. Ancora da ultimo, Cass., pen., 20 ottobre 2022, n. 39615 ritiene che, “qualora la persona fisica abbia violato sistematicamente le norme prevenzionistiche, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto, allora potrà ravvisarsi il vantaggio per l’ente”. E “quanto alla consistenza del vantaggio”, sostiene che “deve certamente trattarsi di importo non irrisorio, il cui concreto apprezzamento è rimesso alla valutazione del giudice di merito, che resta in-

sindacabile ove congruamente ed adeguatamente motivata”.

Di diverso avviso fu Cass., pen., 26 ottobre 2020, n. 29584: “l’art. 25-septies non richiede la natura sistematica delle violazioni alla normativa antinfortunistica per la configurabilità della responsabilità dell’ente derivante dai reati colposi ivi contemplati”, ed “è eccentrico rispetto allo spirito della legge ritenere irrilevanti tutte quelle condotte, pur sorrette dalla intenzionalità, ma, in quanto episodiche e occasionali, non espressive di una politica aziendale di sistematica violazione delle regole cautelari”. Ancora da ultimo, proprio Cass., pen., 20 ottobre 2022, n. 39615 ritiene che, “qualora la persona fisica abbia violato sistematicamente le norme prevenzionistiche, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto, allora potrà ravvisarsi il vantaggio per l’ente”. E “quanto alla consistenza del vantaggio”, sostiene che “deve certamente trattarsi di importo non irrisorio, il cui concreto apprezzamento è rimesso alla valutazione del giudice di merito, che resta insindacabile ove congruamente ed adeguatamente motivata”.

■ **DARIO BERNARDI RIEPILOGA E ANALIZZA IL PERCORSO DELLA CORTE COSTITUZIONALE IN TEMA DI LICENZIAMENTI**

LE TUTELE CONTRO I LICENZIAMENTI e l'impatto delle sentenze costituzionali*

• DI ANTONELLA ROSATI *Ricercatrice Centro Studi e Ricerche* •

L'Autore ripercorre il ciclo di decisioni della Corte Costituzionale nel quinquennio 2018-2022 per appurare l'esistenza di tensioni tra le riforme dei licenziamenti (2012 e 2015) e la Costituzione, anche in prospettiva di una revisione complessiva futura della disciplina.

IL SISTEMA ATTUALE DI TUTELA CONTRO I LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI: CENNI

Un sistema rimediale in materia di licenziamenti si compone sostanzialmente di due momenti differenti ma tra loro collegati: il primo riguarda l'individuazione dei limiti posti al recesso datoriale dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il secondo attiene all'impianto sanzionatorio nel caso in cui il datore di lavoro contravenga ai limiti posti dall'ordinamento. Circa il primo aspetto non vi sono particolari dubbi. Il problema si pone sul regime delle sanzioni a tutela del lavoratore.

Il sistema, fino al 2012, è stato contrassegnato dal dualismo tra tutela indennitaria per la piccola impresa e tutela reintegratoria oltre la soglia numerica di lavoratori indicata dallo Statuto.

Il legislatore, a partire dal 2012, ha applicato pienamente il principio per cui vi è "discrezionalità del legislatore in materia... quanto alla scelta dei tempi e dei modi".

Il sistema è stato progressivamente modificato¹ quando il legislatore, ispirato dalle dottrine della *law & economics*, ha intrapreso l'abbandono della sanzione ripristinatoria in favore della sanzione monetaria, passando per la scelta di diversificare e graduare le tutele in base ai vizi, percorso ancora embrionale nella L. n. 92/2012 (riforma Monti/Fornero), ben più radicale nel D.lgs. n. 23/2015 (riforma Renzi).

Una delle principali linee di movimento al ri-

guardo è stata la distinzione tra motivi soggettivi e motivi economici al fine della concessione della reintegra.

Altra direttrice fondamentale (del solo Decreto n. 23), fondante la disciplina dell'altro rimedio rimasto sul tavolo (monetario), è stata l'eliminazione della discrezionalità giudiziale nella quantificazione dell'indennizzo predefinito da licenziamento illegittimo.

LE CARATTERISTICHE DI UN SISTEMA DI TUTELE COSTITUZIONALMENTE ADEGUATO

Dalla giurisprudenza costituzionale degli ultimi anni emerge una direttrice precisa: il sistema deve essere ispirato a principi di razionalità e uguaglianza.

In primis, dal punto di vista generale il sistema deve prevedere meccanismi ragionevoli di sanzione: l'idoneità della piattaforma a consentire un adeguato ristoro al lavoratore e l'idoneità della stessa a dissuadere il datore di lavoro dal licenziare illegittimamente.

Il sistema deve inoltre garantire l'uguaglianza, disciplinando allo stesso modo fenomeni omogenei e diversificando il trattamento di situazioni differenti.

SISTEMI IRRAGIONEVOLI E INGIUSTAMENTE DISUGUALI

La serie di sentenze rilevante in materia è la seguente: Corte Cost., n. 194/2018; Corte Cost., n. 150/2020; Corte Cost., n. 59/2021; Corte Cost., n. 125/2022 e Corte Cost., n. 183/2022, tutte a firma dello stesso redattore.

Tutto parte dalla sentenza Corte Cost. n. 194/2018 che ha ritenuto che la previsione di una tutela economica, calcolata sulla base di un principio matematico, potrebbe non costi-

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *LG*, 10/2022, pag. 905 dal titolo *Il principio di Archimede, le riforme dei licenziamenti (2012-2015) e la Corte costituzionale (2018-2022)*.

1. Per l'analisi completa si rimanda a C. Cester, *Le tutele*, in E. Gragnoli (a cura di), *L'estinzione del rapporto di lavoro subordinato*, Padova, 2017, in *Trattato di diritto del lavoro*, diretto da M. Persiani - F. Carinci.

LE TUTELE CONTRO I LICENZIAMENTI E L'IMPATTO DELLE SENTENZE COSTITUZIONALI

tuire adeguato ristoro del danno prodotto dall'illegittimo licenziamento, né tantomeno un'adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare ingiustamente.

È quindi rimessa al giudice la quantificazione dell'indennità, che seppur nel rispetto dei limiti minimo e massimo individuati dal *Jobs Act* (come modificati dalla L. 9 agosto 2018, n. 96), dovrà tenere conto dell'anzianità di servizio, nonché di altri criteri individuabili nel numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti.

Analogamente, con la sentenza Corte Cost. n. 150/2020 è stato ritenuto illegittimo, sempre a motivo di irragionevolezza, il meccanismo di liquidazione dell'indennità del tutto simile a quello dell'art. 3, co. 1, previsto dall'art. 4, D. lgs. n. 23/2015 in materia di vizi formali: la sentenza spiega che le prescrizioni formali, relative all'obbligo di motivazione del licenziamento e al principio del contraddittorio, *“rivestono una essenziale funzione di garanzia, ispirata a valori di civiltà giuridica”* e *“sono riconducibili al principio di tutela del lavoro, enunciato dagli artt. 4 e 35 Cost.”*, in quanto si prefiggono di tutelare la dignità del lavoratore.

Con la sentenza Corte Cost. n. 59/2021 è stato ritenuto irragionevole il potere totalmente discrezionale di scelta di reintegra in capo al giudice previsto dall'art. 18, comma 7, Stat. lav. come modificato dalla L. n. 92/2012 in relazione al licenziamento per M.E. (ovvero licenziamento per G.M.O. economico) laddove si fosse accertata l'insussistenza (all'epoca) manifesta del fatto che lo caratterizzava.

In particolare, la Corte ha censurato la norma nella parte in cui prevede che il giudice, una volta accertata la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, *“può altresì applicare”*, invece che *“applica altresì”* la c.d. *“tutela reintegratoria attenuata”* (ossia la reintegrazione nel posto di lavoro oltre ad un'indennità non superiore a 12 mensilità, detratto *l'aliunde perceptum* e *l'aliunde percipiendum*).

La facoltatività della reintegrazione è, infatti e innanzitutto, in contrasto con il principio di uguaglianza, dal momento che, per il caso di insussistenza del fatto nella fattispecie di licenziamento disciplinare, è invece prevista l'obbligatorietà della reintegrazione.

Non ci sarà tempo per arrovellarsi troppo sul punto, dato che un anno dopo, la Consulta con la sentenza Corte Cost. n. 125/2022 bollava sempre di irragionevolezza proprio la particella letterale *“manifesta”* che precede l'espressione *“insussistenza del fatto”* posta a base del licenziamento per ragioni economiche, produttive e organizzative.

Al fatto si deve *“riconduurre ciò che attiene all'effettività e alla genuinità della scelta imprenditoriale”*.

Su questi aspetti il giudice è chiamato a svolgere una valutazione di mera legittimità che non può sconfinare in un sindacato di congruità e di opportunità.

Il requisito della manifesta insussistenza è, anzitutto, indeterminato e si presta, proprio per questo, a incertezze applicative, con conseguenti disparità di trattamento.

Inoltre, la sussistenza di un fatto è nozione difficile da graduare, perché richiama *“un'alternativa netta, che l'accertamento del giudice è chiamato a sciogliere in termini positivi o negativi”*.

Il criterio della manifesta insussistenza – ha precisato inoltre la Corte – *“risulta eccentrico nell'apparato dei rimedi, usualmente incentrato sulla diversa gravità dei vizi e non su una contingenza accidentale, legata alla linearità e alla celerità dell'accertamento”*.

Nelle controversie in materia di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo si è in presenza di un quadro probatorio articolato: oltre ad accertare la sussistenza o insussistenza di un fatto – di per sé un'operazione complessa – le parti, e con esse il giudice, si devono impegnare *“nell'ulteriore verifica della più o meno marcata graduazione dell'eventuale insussistenza”*.

Vi è dunque un *“aggravio irragionevole e sproporzionato”* sull'andamento del processo: all'indeterminatezza del requisito si affianca una irra- ➤

LE TUTELE CONTRO I LICENZIAMENTI E L'IMPATTO DELLE SENTENZE COSTITUZIONALI

gionevole complicazione sul fronte processuale. A ben vedere, un sistema così congegnato vanifica l'obiettivo della rapidità e della più elevata prevedibilità delle decisioni e finisce per contraddire la finalità di una equa redistribuzione delle tutele dell'impiego (art. 1, co.1, lettera c, della Legge n. 92 del 2012), che ha in tali caratteristiche della tutela giurisdizionale il suo caposaldo. In tale scenario, dopo poco più di un mese dalla sentenza n. 125, giunge la sentenza Corte Cost. n. 183/2022 che definisce in termini di irragionevolezza intrinseca il sistema di sanzione contro i licenziamenti per le "piccole imprese".

La sentenza riconosce che l'esiguo divario tra un minimo di 3 e un massimo di 6 mensilità "vanifica l'esigenza di adeguarne l'importo alla specificità di ogni singola vicenda, nella prospettiva di un congruo ristoro e di un'efficace deterrenza" ribadendo che il licenziamento deve essere considerata l'ultima soluzione.

Ammette poi la Corte che "il numero dei dipendenti (...) non rispecchia di per sé l'effettiva forza economica del datore di lavoro, né la gravità del licenziamento arbitrario".

Conclude quindi riconoscendo "l'effettiva sussistenza del *vulnus denunciato dal rimettente*" e affermando "la necessità che l'ordinamento si doti di rimedi adeguati per i licenziamenti illegittimi intimati dai datori di lavoro che hanno in comune il dato numerico dei dipendenti".

IL TEMA DELLA DIFFERENZA DI TRATTAMENTO TRA L'ART. 18 E IL D.LGS. N. 23/2015

Il discrimine applicativo tra i due sistemi sanzionatori è la data del 6 marzo 2015 in relazione al momento dell'assunzione del lavoratore. Tale differenza di tutele è stata oggetto di critiche che si sono tradotte in due ordinanze di rimessione alla Consulta².

La prima è quella che ha dato luogo alla pronuncia di incostituzionalità dell'art. 3, comma 1, D.lgs. n. 23/2015³.

Questione simile (in tema di licenziamento collettivo) è stata sottoposta ma non esaminata nel merito, attesa l'inaffidabilità del ricorso per ritenuto difetto motivazionale⁴.

Sono rimasti fuori dalle valutazioni della Consulta due aspetti.

Il primo aspetto riguarda la ragionevolezza della sostanza della tutela del Decreto n. 23 in rapporto alla tutela dell'art. 18 St. Lav. in relazione alle differenze sostanziali che caratterizzano le due discipline.

Il secondo aspetto, connesso con il primo, è dato dall'idoneità del mezzo prefissatosi dal legislatore al raggiungimento dello scopo⁵.

Il divario iniziale tra la versione nuova dell'art. 18 *post-riforma* Monti/Fornero e il Decreto n. 23 si è considerevolmente acuito in seguito alle modifiche apportate al primo dalla Corte Costituzionale per mezzo delle sentenze Corte Cost. n. 59 del 2021 e Corte Cost. n. 125 del 2022. Maggiore è il divario, maggiore è la possibilità di invocare una ingiustizia di trattamento tra situazioni identiche poiché discriminate esclusivamente da una soglia temporale di applicabilità.

IL D.LGS. N. 23/2015: LE CRITICITÀ DEI LICENZIAMENTI NULLI

Resta aperta la questione se la struttura complessiva (residua) della piattaforma rimediabile delineata dal Decreto n. 23 presenti da questo punto di vista crepe nelle quali è possibile insinuare dubbi di costituzionalità.

Le problematiche residue possono essere divise in tre gruppi, quelle relative alla tutela contro i licenziamenti nulli, quelle relative ai licenziamenti per motivi soggettivi e quelle ►

2. Oltre che con due ordinanze di rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia dell'UE, che in un caso (su rinvio di Corte d'Appello Napoli, che aveva contemporaneamente adito anche la Consulta) si è dichiarata manifestamente incompetente a rispondere alle questioni sollevate, mentre nell'altro caso (su rinvio del Tribunale di Milano) riteneva non violata la clausola comunitaria in materia di divieto di discriminazione tra rapporti a termine e rapporti stabili: per tutti i riferimenti v. R. Cosio, *La sanzione dissuasiva nei licenziamenti collettivi. La risposta della corte di giustizia*, in questa Rivista, 2021, 8-9, 815.

3. In parte qua soggetta a considerazioni critiche da S. Giubboni, *Il licenziamento nel contratto di lavoro a tutele crescenti dopo la sentenza n. 194 del 10/8 della Corte costituzionale*, in Foro it., 2019, I, 24; M. Persiani, *La residua tutela reale del lavoratore illegittimamente licenziato e la recente giurisprudenza*, in Arg. dir. lav., 2020, 319.

4. Sulla questione V. Speciale, *La sentenza della Corte costituzionale n. 254 del 2020 sui licenziamenti collettivi: una forma di "leale e costruttiva collaborazione" con la Corte di giustizia europea?* in Lavoro Diritti Europa, fasc. 1, 2021.

5. Perulli, *Il valore del lavoro in il libro dell'anno*

del diritto, 2019, Roma, 346; S. Giubboni, *Anni difficili, 11-12*: "Senza un controllo di congruità causale-sostanziale tra le finalità enunciate dal legislatore e gli strumenti all'uopo impiegati, le differenze di trattamento giuridico introdotte dalla legge - salvo i casi piuttosto improbabili di irrazionalità manifesta per evidente incoerenza logica - rischiano così di diventare tutte pressoché automaticamente giustificate, alla stregua di un ragionamento che appare tuttavia viziato da una palese circolarità. L'enunciazione del fine finisce, in pratica, per assorbire in sé la giustificazione dei mezzi".

LE TUTELE CONTRO I LICENZIAMENTI E L'IMPATTO DELLE SENTENZE COSTITUZIONALI

relative ai licenziamenti per motivi economici. Circa i primi rispetto all'art. 18, comma 1, Stat. lav. vi è una serie di distinzioni strutturali e letterali che apparentemente può dare l'impressione di un restringimento - in questo ambito già confinato - di tale area di tutela nella normativa successiva rispetto a quella precedente.

Principalmente il tema più rilevante è quello relativo all'elencazione delle ipotesi di nullità sanzionabili con la reintegra, problema superabile dalla semplice constatazione che tra "gli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge" di cui all'art. 2, co. 1 rientrano sia tutte le ipotesi di licenziamento discriminatorio positivate, nonché più in generale le altre ipotesi di nullità previste espressamente dall'art. 18, co. 1, compreso l'art. 1345 c.c. relativamente al licenziamento ritorsivo e più in generale ancora l'art. 1418 c.c. relativo alle nullità virtuali⁶, disposizione che consente di sanzionare al massimo livello anche la violazione del disposto di cui all'art. 2110 c.c. a tutela del periodo di comporta, trattandosi quest'ultima di norma imperativa⁷.

IL D.LGS. N. 23/2015: LE CRITICITÀ DEI LICENZIAMENTI PER MOTIVI SOGGETTIVI

Circa i motivi soggettivi va premesso che la struttura del meccanismo sanzionatorio prevede la sanzione monetaria generalizzata per i casi di licenziamento illegittimo non per motivi formali, ad eccezione esclusiva dell'ipotesi in cui "sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento". L'utilizzo del "direttamente" e "materiale" rappresentano tentativi di limitare l'area di operatività della reintegra. Tentativi di fattura non eccelsa⁸.

Laddove ciò non fosse ritenuto in ultima analisi possibile, le temute censure di legittimità costituzionale - fondate sui principi di uguaglianza e ragionevolezza - avrebbero sicuramente una loro dignità⁹.

Al momento la maggiore problematica relativa alla tutela assegnabile a fronte di un licenziamento disciplinare è quella relativa all'esclusione della reintegra nell'ipotesi di condotte "punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili".

Il tema è sensibile ed è già stato oggetto di critiche multilivello.

Innanzitutto, la previsione dell'art. 12, L. n. 604/1966 dovrebbe di per sé condurre a escludere un definitivo atto espulsivo in presenza di ipotesi per le quali il Ccnl prevede che il rapporto non si estingua.

Inoltre, a livello costituzionale, una interpretazione non estensiva potrebbe condurre alla violazione dell'art. 39 Cost.

Risulterebbe, inoltre, poco ragionevole privare in questa materia la contrattazione collettiva del potere di migliorare le condizioni di impiego dei lavoratori ed in particolare con riferimento alla reintegra.

IL D.LGS. N. 23/2015: LE CRITICITÀ DEI LICENZIAMENTI PER MOTIVI ECONOMICI

Tentando di applicare al D.lgs. n. 23/2015 i principi già espressi dalla sentenza Corte Cost. n. 59/2021 e dettati in tema di art. 18 Stat. lav. si ritiene che gli stessi dovrebbero avere incidenza invalidante anche sull'esclusione radicale della reintegra nel M.E. nell'impianto del Decreto 23.

Dovrebbe infatti affermarsi un principio di indisponibilità delle conseguenze del fatto inesistente¹⁰, a tutela non solo delle norme inderoga- ➤

6. M. Persiani, *Noterelle su due problemi di interpretazione della nuova disciplina dei licenziamenti*, in Arg. dir. lav., 2015, 2, 394.

7. V. Speciale, *Il contratto*, ed i riferimenti alla nt. 38; conferma la natura di norma imperativa dell'art. 2110, comma 2, c.c. la recentissima Cass. Civ. n. 27334/2022 facendone derivare l'importante conseguenza di sanzionare - nel sistema ante D.Lgs. n. 23/2015 - con la reintegra di cui al comma 4 dell'art. 18 (richiamato dal comma 7) tale licenziamento "ontologicamente" nullo (ma con regime sanziona-

torio "speciale" rispetto alle conseguenze altrimenti previste dal comma 1) anche nelle imprese sottosoglia.

8. S. Giubboni, *Anni difficili*, cit., 15, parla di "dilettante di sensazione" e ricostruisce più ampiamente - p. 53 - a livello dottrinale e giurisprudenziale la genesi della terminologia in questione.

9. S. Giubboni, *Profili costituzionali del contratto di lavoro a tutele crescenti*, in WP C.S.D.L. "Massimo D'Antona", IT, 1, 2015, 298; R. Rivero, *La nuova disciplina dei licen-*

ziamenti disciplinari nel cd Jobs Act, in *Questione Giustizia*.

10. In un parallelismo con il principio di indisponibilità del tipo - per il quale v. Corte cost. n. 121/1993 e Corte cost. n. 115/1994 - che sostanzialmente esclude, analogamente a quanto avviene nel caso di specie, che il legislatore possa disporre a proprio piacimento della realtà fenomenica e disciplinarla in difformità con la natura delle cose, laddove ne derivi un contrasto con le norme inderogabili a tutela del lavoratore.

LE TUTELE CONTRO I LICENZIAMENTI E L'IMPATTO DELLE SENTENZE COSTITUZIONALI

bili in tema di licenziamento, ma anche della stessa ripartizione dei poteri (scompaginata imponendo - a chi deve accertare i fatti e ricondurre gli effetti previsti dalla legge - di operare non in base al dato reale accertato bensì ad astratte ed indisponibili qualificazioni di parte).

In conclusione, all'esito degli interventi della Consulta, alla luce di adattamenti interpretativi e di possibili ulteriori questioni di legittimità costituzionale (M.E.), la disciplina del Decreto n. 23 potrebbe riallinearsi a quella dell'attuale art. 18 (restando ovviamente da risolvere il tema del piccolo imprenditore) che a questo punto potrebbe diventare, riveduto e mitigato, il paradigma di un futuro, e costituzionalmente adeguato, modello sanzionatorio in tema di licenziamenti illegittimi sopra una determinata soglia organizzativa e/o economica.

IL TEMA DELL'ESCLUSIONE DI UNA DOVEROSITÀ COSTITUZIONALE DELLA REINTEGRA NELLE IMPRESE DI MEDIO-GRANDI DIMENSIONI; RIFLESSI SUL RIMEDIO RISARCITORIO

Come accennato, la Consulta ha ripetutamente escluso che la sanzione della reintegra sia costituzionalmente imposta al legislatore¹¹: bene se la usa (così facendo attua la Costituzione), ma può scegliere anche di non usarla, avendo discrezionalità in punto a tempi e modi di tutela. Occorre quindi chiedersi se sia possibile ipotizzare un sistema completamente privo di reintegra, anche nelle imprese maggiormente strutturate e organizzate, anche in relazione ai motivi di licenziamento di più qualificata insussistenza¹². E immaginare la compatibilità di tale modello con la Costituzione, soprattutto rispetto al canone di uguaglianza il quale, imponendo di diversificare il trattamento riservato a situazioni diverse tra loro, potrebbe condurre a

censurare di illegittimità un sistema derogatorio delle regole civilistiche generali (art. 2058 c.c.) e fondato su un esclusivo rimedio monetario, anche nei licenziamenti ingiustificati perché basati su presupposti inesistenti, anche nelle tipologie di imprese nelle quali (per motivi dimensionali ed economici) non vi sono problematiche di eccessiva onerosità del rimedio in forma specifica e in relazione alle quali può quindi avanzarsi l'idea che tra i limiti di cui al comma 2 dell'art. 41 Cost. vi sia anche quello di consentire la stabilità del rapporto. Laddove poi il modello anti-reintegratorio generalizzato dovesse infine prevalere, lo strumento rimediale residuale - quello monetario - nella prospettiva indennitaria nella quale lo abbiamo da ultimo conosciuto (ossia con forbice edittale ed un tetto massimo), potrebbe entrare irrimediabilmente in crisi¹³, aprendosi pertanto la strada alla invocazione di risarcimenti pieni in relazione ai quali il tetto massimo¹⁴ potrebbe rappresentare una compressione alla tutela dei diritti costituzionali del lavoratore, non ragionevolmente giustificata dalla necessità di bilanciare un contro-interesse di rilievo costituzionale - latitante in casi di risoluzione di rapporti di lavoro in mancanza della giustificazione imperativa di legge - per giunta a fronte di condotte dolose o gravemente colpose¹⁵ e nonostante dimensioni (organizzative/economiche) di rilievo del debitore e tali da consentirgli di rispondere pienamente dei propri illeciti¹⁶. Tuttavia, uno degli effetti collaterali delle cinque sentenze della Consulta da cui si sono prese qui le mosse è stato proprio quello di consentire un recupero valoriale in chiave costituzionale, in antitesi con il precedente *break* delle teorie economiche più neoliberaliste.

11. C. Cester, *La riforma della disciplina dei licenziamenti: principi generali e tecniche di tutela*, in C. Cester (a cura di), *I licenziamenti dopo la legge n. 92 del 2012*, Padova, 2013, 6.

12. Evidentemente un siffatto modello eliminerebbe sul nascere qualunque ipotesi di censura per disuguaglianza rispetto ad un modello che sanzionasse con la reintegra i soli motivi soggettivi e non oggettivi, quale quello tentato dai legislatori del 2012 e del 2015.

13. Dovendo essere sicuramente approfondita la questione dei limiti al risarcimento del danno - patrimoniale e non patrimoniale - alla persona in ambito lavorativo, questione che non può certamente essere ritenuta definitivamente

risolta dal riferimento nella sentenza Corte cost. n. 194/2018 a principi generali civilistici e alla fugace patente di "adeguatezza" di cui alla nota precedente; al contrario per l'ambito propriamente lavoristico va dato atto che il prototipo rappresentato dal rimedio indennitario puro (e "di modico valore") di cui all'art. 8, L. n. 604/1966, finora sempre promosso (sentenze Corte cost. n. 46 del 2000; Corte cost. n. 44 del 1996 e Corte cost. n. 194 del 1970), sembra ora alle corde, alla luce dei principi espressi - su una normativa pressoché sovrapponibile - da Corte cost. n. 183/2022.

14. Ricondotto - in *La disciplina*, cit. - da A.

Perulli, allorché non accompagnato dalla reintegra, né dal risarcimento pieno, ad un tertium genus di ristoro, deteriore rispetto ai principi civilistici generali, che ben può essere qualificato nei termini di una deroga in peius ai criteri rimediali comuni a favore del datore di lavoro; analogamente v. S. Giubboni, *Il ritorno*, cit., con i riferimenti contenuti nella nt. 10.

15. Quali si caratterizzano ordinariamente i licenziamenti fondati su motivi accertati come inesistenti.

16. Qualifica attribuita dalla sentenza Corte cost. n. 194/2018 al licenziamento in violazione dell'art. 1, L. n. 604/1966, ritenuta norma imperativa.

■ **M. GAMBACCIANI SI CONFRONTA CON IL FENOMENO DEL LAVORO ETERO-ORGANIZZATO ALLA LUCE DELLE POSIZIONI ESPRESSE DALLA CORTE COSTITUZIONALE**

COORDINAMENTO ed etero direzione*

• DI LUCA DI SEVO *Consulente del Lavoro in Bollate (Mi)* •

L'articolo in analisi affronta il complesso tema dell'etero organizzazione e del coordinamento come elementi costitutivi di due distinte fattispecie di lavoro parasubordinato. L'art. 2, D.lgs. n. 81/2015 disciplina le collaborazioni autonome continuative intese come "prestazioni di lavoro esclusivamente personali" con "modalità di esecuzione [...] organizzate dal committente". L'art. 409 c.p.c. regola invece la diversa ipotesi in cui l'attività si concreti in una "prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale", dove per "collaborazione coordinata" si intende quella in cui le "modalità di coordinamento [sono] stabilite di comune accordo tra le parti, mentre l'organizzazione dell'attività lavorativa, nel rispetto delle modalità di coordinamento pattuite, resta in capo al collaboratore".

La distinzione tra etero organizzazione e coordinamento è una questione annosa che ha generato una notevole discussione ed un'ampia produzione dottrinale.

L'etero organizzazione non può essere limitata all'inserimento continuativo della prestazione del collaboratore nel contesto organizzativo, nel senso che, sostenere che "le modalità di esecuzione delle prestazioni lavorative del collaboratore non sono scandite dalle direttive (puntuali o generali) del committente, ma indotte dall'organizzazione predisposta da quest'ultimo e dall'inserimento del collaboratore all'interno di essa", riduce molto il legame diretto tra committente e collaboratore.

L'organizzazione delle modalità di esecuzione, invece, implica un potere di ingerenza del

committente sulla prestazione del collaboratore con una tutela equivalente a quella del lavoratore subordinato. Emerge quindi l'esigenza per cui i tratti salienti dell'etero organizzazione devono essere individuati per differenza rispetto al potere direttivo.

L'introduzione di una specifica disciplina del lavoro etero organizzato serve proprio a tutelare quei rapporti di collaborazione continuativa che, trovandosi in una "terra di mezzo" tra lavoro autonomo e subordinato (Cit. Corte di Cassazione), sono estranei alla nozione tecnica di subordinazione. Si può quindi ritenere che l'etero organizzazione sia principalmente il potere del committente di intervenire sulla prestazione del collaboratore per renderla funzionale alla sua organizzazione: le sue direttive sono utili a perseguire il proprio interesse nell'organizzazione dei mezzi di produzione, ma senza spingersi fino a collocare il collaboratore in una posizione di vera e propria dipendenza gerarchica.

Nella "etero organizzazione" il committente può definire le modalità di inserimento della prestazione nell'organizzazione, distinguendosi dal "potere direttivo" che, invece, si declina in modo puntuale sulle specifiche modalità esecutive della prestazione.

Elementi discrezionali tra le due fattispecie sarebbero, quindi, l'assenza in capo al committente tanto del potere conformativo - inteso come facoltà di individuazione della prestazione esigibile tra quelle contrattualmente dovute - che del potere di intervento diretto sulla prestazione stessa, se non nei limiti di quanto sopra detto. ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 3, 2022, pagg. 561 ss, dal titolo *Coordinamento ed etero direzione. Le indicazioni della Corte costituzionale*.

COORDINAMENTO ED ETERO DIREZIONE

Da sempre si è cercato di dare una definizione di lavoro parasubordinato “genuino”.

Una recente pronuncia della Corte Costituzionale ha dato un importante contributo: chiarito che “il rapporto di agenzia non è incompatibile con la soggezione dell’attività lavorativa dell’agente a direttive e istruzioni nonché a controlli, amministrativi e tecnici, più o meno penetranti, in relazione alla natura dell’attività ed all’interesse del preponente”, la Corte conclude che “in alcuni casi, la pregnanza delle direttive [...] e l’inserimento tendenzialmente stabile dell’agente nell’organizzazione del [preponente] comportano che la relativa figura possa essere ricondotta a quella di un collaboratore dell’impresa altrui [...]. Ipotesi espressamente considerata dal legislatore [...] con l’art. 409, numero 3)”.

Si tratta di evitare il rischio che la mancata pattuizione delle modalità di coordinamento implichi la riconduzione nell’ambito della subordinazione o delle collaborazioni etero organizzate. L’assenza di un accordo sulle modalità di coordinamento può automaticamente farne inten-

dere la sua connotazione di lavoro sia autonomo *tout court*, salvo l’evidenza di altri fatti.

Non va tuttavia dimenticato che la qualificazione di un rapporto nell’ambito della subordinazione ovvero in una delle due fattispecie di lavoro parasubordinato è esclusivamente a carico del giudice chiamato a verificare la genuinità del rapporto.

Risulta quindi evidente da questo ennesimo intervento quanto sia necessario individuare correttamente il ruolo del collaboratore e della collaborazione nell’organizzazione aziendale, e quanto sia di primaria importanza definire in modo inequivocabile le modalità di esecuzione con un patto scritto tra le parti, facendo in modo che tali pattuizioni ritrovino evidenza nella loro esecuzione.

A parere di chi commenta, il corretto utilizzo delle prestazioni di natura parasubordinata, necessita innanzitutto di un cambio culturale finalizzato ad una giusta collocazione della prestazione, senza il rischio di cadere nella presunzione di rapporto subordinato.

L'UOMO SEDUTO sulla riva del fiume

In paese l'aria era insolitamente elettrica. Il Governo aveva annunciato la predisposizione di un disegno di legge che avrebbe fissato a 9 euro orari il salario minimo. Quella sera al Bar de la Cadrèga, storico locale del centro, pareva si fossero dati appuntamento in molti. Dai due *habitué* del bianco corretto si era ben presto arrivati ad un gruppo di una quindicina di persone sedute attorno a quattro tavolini che gli avventori avevano via via avvicinato. Come sempre c'erano gli entusiasti a prescindere e quelli contrari per partito preso. Ma questo, si sa, accade in tutte le classiche discussioni da bar, quelle dove non può mancare chi afferma di saperne più di tutti, che poi non è detto che non ne sappia veramente più di tutti. Peccato che nel *mare magnum* del "voi non capite un cavolo" era difficile distinguerlo.

FAUSTINA, LA SINDACALISTA

La Faustina manco a dirlo era la più entusiasta. Dopo mille battaglie passate nel Sindacato fra qualche mese, finalmente, avrebbe visto emanato l'atteso provvedimento che avrebbe dato dignità al lavoro. Finalmente i padroni, *gli schiavisti*, avrebbero pagato il giusto ai lavoratori, che con lo stipendio da fame mica potevano tirare avanti ancora per molto, soprattutto dopo la crisi pandemica e quella energetica causata dalla guerra ancora in corso.

LUIGI, L'ARTIGIANO

Il Luigi era invece preoccupato. Il suo crescente nervosismo era scandito dal tamburellare di indice e medio sul tavolo. Era da qualche anno divenuto titolare di una piccola impresa di pulizia ereditata dalla madre scomparsa all'improvviso. Aveva già le sue belle preoccupazioni di tener in piedi la ditta, occuparsi della contabilità, dei preventivi, di incassare le fatture e pure di gestire quell'unico operaio che, padre di famiglia, non si era proprio sentito

di lasciare a casa.

Poco ma sicuro che in questo marasma lui non si sentiva di certo uno *sfruttatore*.

Spiegava che aveva fatto due calcoli con il suo commercialista e l'adeguamento ai 9 euro lordi previsto dallo Schema di decreto gli sarebbe costato 3 euro in più all'ora. Maledizione, già faceva fatica ad applicare ogni anno gli aumenti Istat di qualche punto decimale, chissà come avrebbero ora reagito le sue aziende di fronte ad un aumento di oltre il *quindici per cento*.

SANDRA, LA MANAGER

La Sandra lo aveva guardato con un sorriso tristemente accondiscendente.

Lei era la *manager* di un'azienda un po' più strutturata, una sessantina o poco più di lavoratori. Pure lei non era affatto tranquilla. I calcoli se li era fatti da sola. L'aumento previsto per legge avrebbe riguardato per il momento solo i dipendenti inquadrati agli ultimi due livelli della scala contrattuale. Sette lavoratori nel suo caso. Purtroppo, questa cosa avrebbe, presto o tardi, causato un effetto domino su tutti i dipendenti. Il rinnovo contrattuale, ormai imminente, avrebbe rideterminato le retribuzioni anche dei livelli superiori. Conosceva bene il meccanismo: le parti sociali, una volta individuata e fatta 100 la nuova retribuzione del livello di riferimento, avrebbero calcolato gli altri minimi sulla base di una scala di riferimento - i cosiddetti parametri - così da mantenere proporzionalmente invariata la differenza retributiva tra un livello ed un altro. Con il vincolo dell'ultimo livello a 9 euro l'ora. Del resto, l'articolo 36 della Costituzione non lascia via di fuga: "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro ..." e se uno svolge una mansione "qualitativamente" superiore a quella di un lavoratore inquadrato in un livello inferiore, mica si può accettare passivamente che il suo lavoro risulti *costituzionalmente* sottopagato. ➤

GIANCARLO, L'OPERAIO

Il Giancarlo, operaio qualificato in una piccola realtà artigianale, invece stava già affilando le armi. Il livore era evidente.

In dieci anni non aveva mai avuto il meritato aumento, periodicamente richiesto e sempre "cortesemente" negato, e dal provvedimento del Governo non avrebbe tratto alcun beneficio. Giancarlo i 9 euro all'ora li superava di già, sebbene di poco. Eh no, assolutamente no. Non avrebbe mai accettato che lui, da sempre operaio di 4° livello, che prima prendeva un euro abbondante in più del suo collega di 5° livello, prendesse in pratica lo stesso stipendio di un operaio generico.

Stavolta il suo capo non avrebbe potuto dire di no alle sue legittime pretese di aumento. Se trova i soldi per pagare uno che manco sa stringere un bullone a maggior ragione li dovrà trovare per chi sa quali sono i bulloni giusti da stringere.

Così almeno sperava in cuor suo.

GINO DE LUCA, IL SINDACO

Il *sindac* De Luca (no, nessuna parentela illustre) era al suo secondo mandato consecutivo. Il suo comune era stato tra i più floridi della provincia fino a qualche anno prima. Poi la crisi dell'unica grande azienda che di fatto dava lavoro, anche come indotto, ad una gran parte dei suoi concittadini aveva creato una certa apprensione. I proprietari stranieri parlavano sempre più apertamente di delocalizzazione. Troppo alto e non più sostenibile il costo del personale dipendente in Italia.

E ci mancava solo il nuovo Governo che, anziché ridurre il costo del lavoro, aveva sposato l'indicazione comunitaria del salario minimo.

Al fine di migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'unione, recita la direttiva europea.

Già, diteglielo alle 724 persone, e rispettive famiglie, che fra qualche mese avranno perso il proprio lavoro e vivranno di pane e ammortizzatori sociali.

DON CASIMIRO, IL PARROCO

Don Casimiro era un ottimista di natura. La sua parrocchia pullulava di persone perbene. Il concetto di solidarietà cristiana, poi, era molto radicato nella comunità. Grazie ai tanti volontari era pure riuscito a creare una piccola mensa

per i poveri, per lo più extracomunitari.

Certo, sapeva bene che l'aumento del costo di uno dei fattori della produzione, nella fattispecie quello del personale, avrebbe creato un meccanismo inflattivo e quindi un aumento generalizzato dei prezzi al consumo. Ma pareva non preoccuparsene più di tanto. La sua inscalfibile fede lo sorreggeva in ogni istante della sua esistenza. *Dio vede e provvede*. E se il Padre fosse stato impegnato in cose più urgenti, sapeva che i suoi parrocchiani, grazie ai soldi in più del salario minimo, non avrebbero fatto mancare il loro prezioso aiuto.

LUDOVICO, IL PENSIONATO

Il Ludovico era un pensionato di vecchia data e come tutti i pensionati tirava a stento campare. Si augurava solo di arrivare a fine mese senza un nuovo imprevisto: la recente rottura del semiasse del suo vecchio Pandino lo aveva già messo in croce. A ottant'anni appena compiuti nessuno doveva spiegargli nulla. Sapeva bene che in una situazione di aumento dei prezzi c'è sempre qualcuno che se ne approfitta.

E lui, con la pensione che percepiva, mica poteva permettersi un aumento della spesa mensile, anche fosse solo di una qualche decina di euro. E l'idea di passare da volontario alla mensa dei poveri di don Casimiro ad esserne il prossimo fruitore non lo faceva dormire la notte.

MARISTELLA, LA MILITANTE

La Mary era una che leggeva tanto e seguiva tutti i vari *talk show* politici.

Si interessava con ardore di questioni economiche e da brava militante si arrovellava a elaborare tesi ed a cercare dati a sostegno delle posizioni del suo partito.

A chi le chiedeva come fosse possibile che qualcuno avesse pensato di aumentare il netto in busta dei lavoratori caricando sul datore di lavoro l'ennesimo balzello, lei rispondeva che bastava guardare alle positive esperienze fatte nel mondo in tal senso.

Lei peraltro era per interventi ancora più radicali. Sosteneva che il prossimo passo doveva essere la riduzione dell'orario di lavoro mantenendo la parità di stipendio. La settimana corta, quattro giorni di lavoro, diceva che non avrebbe inciso

sulla produttività dei dipendenti, anzi sarebbe pure migliorata. E a chi bollava tutto questo come l'ennesima *boutade*, inapplicabile a molte mansioni, *in primis* agli addetti alla catena di montaggio, lei replicava sempre allo stesso modo: «Basta guardare a ciò che succede nel resto del mondo».

E se poi qualcuno si azzardava a dire che son tutti bravi a fare della "beneficenza elettorale" con il denaro degli altri, rispondeva stizzita che fino ad oggi la beneficenza l'han fatta gli operai alle aziende.

OSCAR, IL CONSULENTE

Oscar è un Consulente del lavoro, attento giuslavorista e acuto osservatore.

Se ne stava zitto in un tavolo vicino ad ascoltare. Non ne voleva sapere di entrare nella discussione politica. La cosa lo annoiava o, meglio, lo infastidiva. Desiderava solo gustarsi in santa pace il suo Spritz.

Del resto a lui preoccupavano di più gli aspetti tecnici del salario minimo. Ragionamenti che, per gli ovvi limiti dei suoi interlocutori, aveva scelto di tenersi per sé.

Fin dalla prima proposta sul salario minimo aveva pensato all'attuale sistema retributivo che si basa sulla distinzione tra lavoratori retribuiti a ore e lavoratori *mensilizzati*. E aveva impiegato meno di mezzo nanosecondo per capire che ci sarebbero stati dei problemi. Dei seri problemi. Del resto, lui era solito ragionare dati alla mano, guardando la realtà. Esattamente il contrario di quello che fanno i politici quando pensano ai loro provvedimenti.

Aveva quindi preso in mano il calendario del 2023. Nel mese di febbraio aveva contato 28 giorni, 4 settimane giuste giuste.

Ragionando sulla cosa pensò: «Ecco, avessimo un lavoratore pagato ad ore, che lavora dal lunedì al venerdì e che ha un orario settimanale di 40 ore, per lui sarebbero 160 ore di lavoro. Se bisogna garantirgli 9 euro lordi all'ora la sua paga in quel mese sarà di 1.440 euro».

Girò la pagina con il mese di marzo: «Quanti sono i giorni lavorabili? 23. Se consideriamo 8 ore al giorno fanno 184 ore lavorate. Il suo stipendio in questo mese sale a 1.656 euro».

Tutto questo non faceva una piega: se uno lavo-

ra di più, è giusto che prenda di più.

Il problema - pensò - nasce però per i *mensilizzati* che, come tutti sappiamo (tranne chi legifera di salario minimo), ricevono sempre la stessa paga. Il Ccnl prevede 1.500 euro? Il lavoratore prenderà 1.500 sia a febbraio che a marzo, anche se a marzo avrà lavorato ben 24 ore in più.

«Lo so» - disse tra sé e sé - «non ha alcun senso logico, ma questa è un'altra storia».

Ora è chiaro che se si deve ragionare in termini giuridici di salario minimo orario per un dipendente *mensilizzato* non si può non considerare questo fatto: il diverso metodo di paga adottato per lui.

La conseguenza è che la retribuzione mensile di fatto - da riparametrare come detto all'importo del salario minimo di 9 euro stabilito per ogni ora di lavoro - dovrebbe partire da quei mesi in cui l'orario di lavoro è il maggiore possibile. E abbiamo visto che a marzo 2023 raggiungeremo addirittura le 184 ore di presenza.

Se quindi dobbiamo rispettare i 9 euro orari per chi ne fa 184 ore, lo stipendio dovrebbe essere di ben 1.656 euro, uguale a quello del suo collega pagato a ore.

Il problema è che se lo stipendio del *mensilizzato* fosse previsto da contratto in 1.656 euro per tutti i dodici mesi ci troveremmo a pagare anche febbraio questo importo. Considerando le 24 ore lavorative in meno di febbraio rispetto a marzo, parliamo di 216 euro oltre il salario minimo.

E questa cosa accadrebbe anche in altri mesi, sia in quelli in cui si lavora 160 ore (aprile) che anche per i mesi in cui se ne lavora 168 (ad esempio dicembre) o 176 (vedi ottobre). Una soluzione che comporterebbe un aumento retributivo, su base annua, solo per i lavoratori pagati a mese - discriminando quindi i salariati orari inquadri nello stesso livello - cosa che andrebbe oltre lo spirito della norma che invece mira ad un aumento della retribuzione su base oraria per tutti coloro che sono nella medesima situazione.

Andrebbe quindi trovata una diversa soluzione tecnica che vada oltre, riscrivendole, le modalità operative fin qui utilizzate in sede contrattuale di determinazione dei minimi mensili ed orari. Impensabile, infatti, proseguire con quel meccanismo che di fatto vorrebbe garantire - seppur

su base annuale (questo il limite) - il diritto alla medesima paga a lavoratori pagati ad ore e ai *mensilizzati* dello stesso livello ovvero calcolare lo stipendio mensile di questi ultimi partendo dai 9 euro orari, moltiplicarli per le 40 ore settimanali, poi ancora per 52 settimane dell'anno e dividendo infine per 12 mesi.

Questo perché così si continuerebbe a riconoscere al *mensilizzato* uno stipendio mensile riferito a 173,33 ore medie (2080 ore annuali diviso 12 mesi) che comporterebbe che in alcuni mesi dell'anno (quelli che prevedono 176 o 184 ore lavorabili) non si rispetterebbe il minimo di 9 euro all'ora. E nulla varrebbe l'obiezione che, lavorando tutto l'anno, operai e impiegati godrebbero della medesima retribuzione. Il salario minimo individuato per legge è per definizione *orario*, non sono previste compensazioni su quanto percepito nei successivi mesi. Anche perché non è affatto detto che uno abbia il tempo - parliamo di licenziati in corso d'anno - di goderne.

Oscar, da bravo consulente "*sul campo*", aveva valutato una possibile soluzione. Già, perché un'alternativa ci sarebbe pure, anche se forse definirla tale è un poco esagerato. La classica soluzione sulla pelle delle aziende e dei loro consulenti. Di quelle che peraltro vanno a cozzare contro la tanto sbandierata semplificazione.

In pratica, pensava, si potrebbe lasciare tutte le attuali retribuzioni come sono, anche quelle mensili sotto il limite virtuale dei 9 euro orari, e imporre per legge un adeguamento nel corpo del cedolino paga: tutto ciò che si colloca sotto il salario minimo lo si integra mensilmente con un emolumento economico *ad hoc*.

Ma anche qui i problemi non mancano.

Applicando infatti questa regola a lavoratori pagati a mese ed assunti (o licenziati) in corso mese, il conteggio non è semplice se si considerano le attuali regole di determinazione della paga oraria secondo un divisore convenzionale, peraltro diverso da Ccnl a Ccnl. E altre difficoltà per i lavoratori assenti parzialmente nel mese (per malattia, donazione sangue, permessi legge 104) situazioni per le quali bisognerebbe peraltro rivedere le regole di calcolo delle quote a carico Inps, Inail e datore di lavoro. Senza contare che la busta paga diventerebbe praticamente il-

leggibile. Come se non lo fosse già abbastanza. E poi ci sarebbero i calcoli da fare per adeguare le mensilità aggiuntive, tredicesima e quattordicesima, dei *mensilizzati*.

Ma il problema è ancora più complesso perché c'è un ulteriore aspetto operativo da tenere in giusta considerazione.

Per i lavoratori pagati a ore infatti l'adeguamento ai 9 euro cosa è abbastanza semplice: di fatto si devono integrare le 2080 ore lavorabili annue erogando la differenza tra le attuali paghe sotto i 9 euro ed il salario minimo. Tutti i mesi andremmo a calcolare l'integrazione sulla base delle ore lavorate o, meglio, di quelle teoricamente retribuibili. Cosa non particolarmente difficile perché comunque si ragiona sulle ore lavorabili in ciascun mese. Per i *mensilizzati* la questione è invece più complicata perché non è detto che l'integrazione debba esser corrisposta in ciascun mese. Potrebbe infatti risultare che la retribuzione corrente sia, in base alle ore lavorabili in un dato mese, conforme al salario minimo orario. Per esempio una paga mensilizzata di 1.550 sarebbe più che adeguata nei mesi che prevedono 160 ore lavorabili. In questo caso il lavoratore percepirebbe quasi 9,69 euro all'ora, in pratica 110 euro in più al mese rispetto al teorico garantito di 9 euro per le 160 ore.

Ed anche nei mesi con 168 ore lavorabili avremmo una differenza positiva. La paga media scende a circa 9,23 euro ma parliamo pur sempre di altri 38 euro, che non saranno molti ma sono sempre soldi che un lavoratore ad ore non vedrà mai.

A marzo, a maggio e ad agosto invece le ore lavorabili sono 184 che, corrispondono a poco più di 8,42 euro orarie. Se devono essere pagate a 9 euro l'una, portano il dovuto a 1.656 euro. In questo caso spetterebbero 106 euro di integrazione mensile.

Non ci vuole un genio della matematica per capire che integrare le sole mensilità dove il conteggio offre un saldo a favore del lavoratore e lasciare invariato lo stipendio quando esso risulta superiore al salario minimo (procedere con dei recuperi in ciascuno di tali mesi sarebbe alquanto macchinoso) comporta che il *mensilizzato* in un intero anno arriverebbe a prendere più di quello che percepisce un lavoratore dello stesso livello ma pagato a ore.

Ovvio che tutto ciò confliggerebbe con l'attuale sistema che vorrebbe che il lavoratore pagato a ore e quello pagato a mese, ove inquadrati nel medesimo livello, ricevano l'identica paga su base annua. Un sistema ad ogni modo iniquo nei confronti dei lavoratori *mensilizzati* che prestano l'attività in un mese piuttosto che in un altro. Ma questa, lo si sa, è un'altra storia.

ALBERTO, IL CANTASTORIE

Alberto, sforzandoci un po', lo potremmo definire un pubblicista. Si dice in giro che scrive per passione, in verità lo fa per assecondare il proprio spirito polemico.

Concentra per lo più i suoi commenti su quelle norme e circolari che considera strampalate. Praticamente sempre.

A volte raccoglie opinioni e sentimenti.

E oggi ha ascoltato i nostri amici. La Faustina e il

Luigi, la Sandra e il Giancarlo, il sindaco De Luca e Don Casimiro, il Ludovico e pure la Mariastella. E infine lui, Oscar, il Consulente del lavoro.

Di queste donne e di questi uomini ci ha raccontato uno spaccato di vita reale, le loro speranze e le loro preoccupazioni.

Non aggiungerò nessun personale commento ai discorsi che avete ascoltato.

Se ne resterà in disparte a riflettere, ad osservare gli effetti che avrà questa ennesima battaglia ideologica.

Rimarrà, come si dice, seduto lungo la riva del fiume ad aspettare che, prima o poi, passi ... no, per carità, nessun *cadavere di qualche nemico*, come si augurava Confucio.

Attenderà semplicemente gli eventi, combattuto tra la soddisfazione di poter dire e la tristezza di dover ricordare:

«E sì che io ve lo avevo detto!».

RENDIAMO IL DURC veramente positivo!!!

Compie tra poco 16 anni, ormai è quasi “maggiorenne” ma, a quanto pare, non ancora “matura” - per usare il termine scolastico che dovrebbe sancire l'avvenuta crescita cognitiva dello studente - la norma che da luglio 2007¹ ha subordinato la spettanza di benefici normativi e contributivi ad una serie di condizioni imprescindibili, ovvero il possesso da parte dei datori di lavoro del documento unico di regolarità contributiva - Durc con esito regolare, oltre al rispetto degli altri obblighi di legge nonché degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Sempre nel mese di luglio, nel 2015², la procedura di richiesta del Durc è stata resa completamente telematica e da diversi anni, pertanto, aziende e professionisti hanno a che fare con il “grande fratello” Durc, la cui finalità è certamente encomiabile, ovvero consentire la partecipazione a bandi ed appalti e premiare mediante facilitazioni contributive e normative solo le aziende perfettamente in regola con il pagamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi ma, purtroppo, date le molteplici criticità della procedura che porta al tanto agognato rilascio del certificato, per molte aziende e di riflesso per chi, come noi, le assiste, è diventato un vero e proprio “strumento di tortura”, che ha dato adito a numerosi procedimenti legali.

Come noto, laddove vi è un cospicuo contenzioso vi è evidentemente poca chiarezza normativa e/o farraginosità delle procedure.

Orbene, **semplificare**, nel senso letterale del termine “*Rendere semplice o più semplice; ren-*

dere più agile e funzionale; facilitare, agevolare, alleggerire”³, può certamente comportare una

riduzione delle controversie, con risparmio di tempo e di denaro pubblico e privato nonché, risultato ben più importante, coadiuvare le aziende, soprattutto le micro imprese che, ricordiamo, costituiscono oltre il 90% del nostro tessuto produttivo, a ristabilire la regolarità nel momento in cui si fosse perduta, per tutta una serie di motivazioni che possono andare dalla banalissima momentanea mancanza di liquidità all'errore formale.

Le imprese prive di Durc regolare non possono accedere a benefici che spesso rappresentano quella piccola ma indispensabile boccata di ossigeno nell'ambito della riduzione del costo contributivo dei rapporti di lavoro, che sappiamo bene essere nel nostro paese il secondo nell'area Ocse⁴, oltre ad aver preclusa la partecipazione a bandi, appalti ed affidamenti pubblici.

Permettere ai datori di lavoro un accesso più semplice alla regolarità significherebbe rendere liquidi i crediti provenienti dalla pubblica amministrazione *in primis*, ma anche dai privati, favorendo un atteggiamento di fiducia nel futuro, che gioco-forza porterebbe ad una maggiore predisposizione agli investimenti volti alla crescita aziendale e, di conseguenza, con immancabili effetti positivi sull'intero sistema economico.

Ad oggi purtroppo, anche dal punto di vista amministrativo, i paletti sono parecchi, ma la buona notizia è che con piccoli interventi si potrebbero ottenere grandi risultati.

Tanto per cominciare, il Durc ha una validità di 120 giorni dalla data di effettuazione della ➤



E non è necessario perdersi in astruse strategie, tu lo sai, può ancora vincere chi ha il coraggio delle idee.

(R. Zero, “Il coraggio delle idee”)

1. Art.1, c.1175, L. n. 296/2006.

2. D.M. M.L.P.S., M.E.F. e Ministro per la semplificazione e la pubblica

amministrazione del 30 gennaio 2015.

3. Cit.: Treccani.it

4. Lucini G., Tasse, il cuneo fiscale in

Italia è il quinto più alto tra i Paesi Ocse: 46,5% nel 2021, Il Sole 24 Ore, 24 maggio 2022-.

UNA PROPOSTA AL MESE

verifica⁵, ma nella quasi totalità dei casi tale periodo viene considerato decorrente, invece, dalla data in cui viene inoltrata la richiesta telematica. Inoltre, la richiesta non può essere inoltrata se non a partire dal giorno successivo alla scadenza del Durc precedentemente valido. Ipotizziamo dunque che si richieda il Durc in data 1° marzo; poiché gli enti coinvolti hanno 30 giorni di tempo per il rilascio, il documento potrebbe essere emesso il 31 marzo, ma scadrà il 28 giugno (120 giorni dalla data della richiesta, cioè dal 1° marzo).

Il Durc successivo potrà essere richiesto solo a partire dal 29 giugno e, per effetto dei 30 giorni di cui sopra, potrebbe essere emesso anche il 29 luglio (ovviamente con data di validità 29 giugno e via discorrendo).

In sostanza l'azienda potrebbe restare *orfana* di Durc dal 29 giugno al 29 luglio, e nelle dinamiche aziendali sappiamo bene cosa significa procrastinare gli incassi di un mese, ovvero non poter accedere ad agevolazioni, partecipare ad appalti ecc., con l'aggravante del particolare momento post *Covid* ed in costanza delle conseguenze derivanti dal conflitto russo ucraino relative al caro gas ed energia, nonché all'aumento dell'inflazione ed al conseguente rincaro del costo della vita.

In considerazione dei 30 giorni di tempo concessi agli enti per emettere il certificato, ci sembra quantomeno doveroso concedere agli utenti di poter richiedere il nuovo documento almeno 30 giorni prima della scadenza, al fine di evitare "vuoti" come descritto nell'esempio. Tra l'altro, anche far decorrere la validità del documento dalla data di emissione e non dalla data della richiesta, dovrebbe essere una conseguenza piuttosto logica.

Soffermandoci sulle tempistiche di rilascio che, come detto, possono arrivare fino a 30 giorni, definire inadeguato il termine di 15 giorni concesso al contribuente per regolarizzare è un eufemismo, come lo è considerare tali 15 giorni di calendario anziché lavorativi, poiché siamo tutti consapevoli che enti pub-

blici e banche osservano prevalentemente la chiusura nei giorni festivi e prefestivi e, pertanto, spesso riuscire a sanare eventuali scoperti diventa veramente un'impresa titanica. Per non parlare delle situazioni in cui le aziende sono costrette a chiedere una dilazione del pagamento, dovendo in tali casi attendere obbligatoriamente i tempi di lavorazione delle pratiche, evidentemente indipendenti dalla loro volontà, che la L. n. 241/1990 fissa in 30 giorni (termine ordinario per l'emissione del provvedimento di autorizzazione al pagamento dilazionato)⁶, palesemente in contrasto con i 15 giorni concessi al contribuente per regolarizzare. È utile ricordare che senza la notifica del piano di ammortamento del debito, non è possibile versare la prima rata e, quindi, accedere alla regolarizzazione.

A tal fine quindi, portare il termine della regolarizzazione a 30 giorni lavorativi pare veramente il minimo sindacale, termine che dovrebbe essere elevato a 45 giorni in caso di richiesta di dilazione.

A sostegno di quanto proposto, se la stessa norma prevede che *"L'interessato, avvalendosi delle procedure in uso presso ciascun Ente, può regolarizzare la propria posizione entro un termine non superiore a 15 giorni dalla notifica dell'invito di cui al comma 1"*, il Ministero del lavoro nella circolare n. 19/2015, ha chiarito che *"tuttavia **gli istituti non potranno dichiarare l'irregolarità qualora la regolarizzazione avvenga comunque prima della definizione dell'esito della verifica che altrimenti attesterebbe una situazione – il mancato versamento di somme dovute – non corrispondente alla realtà. Conseguentemente, il rilascio del Durc terrà conto dell'avvenuta regolarizzazione, che in ogni caso dovrà avvenire prima del trentesimo giorno dalla data della prima richiesta"***.

Alla luce di ciò appare ancor più ragionevole estendere *tout court* il termine per la regolarizzazione, oltre alla necessità di prevedere la riapertura del Durc irregolare qualora l'istrutto-

5. Art.7, co.2, D.M. 30 gennaio 2015.

6. Sito web Inps – "Rateazione dei debiti contributivi in fase amministrativa" - <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/rateazione-dei-debiti-contributivi-in-fase-amministrativa>.

UNA PROPOSTA AL MESE

ria sia stata ultimata ed il certificato emesso prima dei 30 giorni, ma il contribuente abbia nel frattempo regolarizzato entro tale termine, anche se successivo all'emissione del documento, purché all'interno dei 30 giorni.

D'altronde sono note le lungaggini derivanti dalle più disparate casistiche, quali ad esempio i debiti in fase legale-amministrativa appena "ceduti" all'agente della riscossione, il cui ruolo esecutivo non sia ancora stato formato; in tale fattispecie non è possibile saldare il debito presso l'agente della riscossione, in quanto non ancora formalizzato, né presso l'istituto di previdenza, in quanto non più in fase legale-amministrativa. Anche qualora gli importi siano già iscritti a ruolo si verifica comunque un allungamento dei tempi di risoluzione della situazione debitoria, poiché l'eventuale richiesta di dilazione deve essere lavorata da un ente terzo rispetto ad Inps ed Inail; pertanto, in presenza di debiti a ruolo e non, occorre operare su due ambiti paralleli, ovvero, con l'Agenzia delle Entrate per le somme in cartella esattoriale, e con gli enti per i restanti importi.

Se poi, come spesso accade, le gestioni con esposizioni debitorie sono più di una, per fare un banale esempio, DM10, Gestione separata e Gestione autonomi artigiani, le corsie su cui lavorare si moltiplicano e vi è l'ulteriore aggravio di dover inviare a ciascuna gestione l'allegato "SC18", con il riepilogo degli importi dovuti su tutte le altre gestioni, con esclusione di quella a cui si invia; in pratica, nel caso prospettato, è necessario produrre tre diversi "SC18", ognuno dei quali soggiace alle tempistiche di lavorazione delle tre diverse gestioni.

Appare allora chiara l'urgenza di un sistema unitario, che permetta alle singole gestioni di comunicare e poter avere contezza in tempo reale della regolarizzazione operata anche negli altri comparti.

Altra criticità è costituita dal "periodo di osservazione" della regolarità ai fini del Durc, ovvero la verifica che gli enti devono operare che non può arrivare oltre il secondo mese precedente la richiesta⁷.

Questa apparente facilitazione non è però operativa in caso di domanda di dilazione che, come noto, deve comprendere tutto il debito esistente alla data di inoltro della domanda stessa, annullando di fatto il limite di verifica al secondo mese precedente la richiesta di Durc. Sarebbe logico, pertanto, adeguare anche il sistema di dilazione alla verifica ai fini del Durc, consentendo di rateizzare solo ciò che concretamente viene esposto nel preavviso di irregolarità, senza andare oltre.

In aggiunta a ciò, molte sedi Inps esigono anche l'invio del modello Uniemens riferito all'ultimo mese di retribuzioni, nonché il relativo pagamento, anche se entrambe le scadenze non sono ancora spirate.

In pratica, per chiudere un Durc entro il giorno 10 del mese di marzo, ad esempio, viene preteso l'invio del modello Uniemens riferito a febbraio, la cui scadenza è al 31 marzo, ed il pagamento di quanto dovuto, benché la scadenza sia al 16 di marzo.

L'intera istruttoria gioverebbe di un importante snellimento se venisse identificata un'unica *dead line* di riferimento dei controlli di regolarità, verosimilmente stabilita nel secondo mese precedente all'inoltro della richiesta. Fin qui sono state esaminate le possibili modifiche di tipo amministrativo, che incidono prevalentemente sulla parte gestionale-operativa di rilascio del Durc, ma non possiamo non spendere qualche parola sulle problematiche di merito, tutte peraltro già affrontate in più *round* dalla giurisprudenza nonché da questa stessa Rivista.

La prima considerazione doverosa riguarda la corretta decorrenza del disconoscimento delle agevolazioni in caso di Durc irregolare.

L'Ispettorato nazionale del lavoro nella circolare n. 3/2017 afferma che ***"L'assenza del Durc chiaramente determina il mancato godimento dei benefici di cui gode l'intera compagine aziendale per il relativo periodo, così come del resto già chiarito dal Ministero del lavoro con risposta ad interpello n. 33/2013, secondo la quale "una volta esaurito il periodo*** ➤

7. Art.3, co.2, D.M. 30 gennaio 2015.

UNA PROPOSTA AL MESE

di non rilascio del Durc l'impresa potrà evidentemente tornare a godere di benefici "normativi e contributivi", ivi compresi quei benefici di cui è ancora possibile usufruire in quanto non legati a particolari vincoli temporali". È quindi lapalissiano che in presenza di Durc non regolare il disconoscimento dei benefici eventualmente spettanti potrà avvenire solo per il periodo in cui l'irregolarità sia stata accertata e fino all'avvenuta regolarizzazione, cioè per il lasso di tempo intercorrente tra l'emissione del Durc non regolare e il successivo rilascio del Durc regolare.

Ma, ahimè, tra gli operatori è tristemente nota la prassi utilizzata da molte sedi Inps che procedono al recupero di tutti i benefici fruiti nei 5 anni precedenti l'accertata irregolarità, in applicazione della prescrizione quinquennale. Ebbene, tale applicazione restrittiva non è certamente condivisibile, poiché il beneficio contributivo costituisce un diritto in capo all'impresa, derivante dal rispetto di determinate condizioni stabilite dalla normativa di riferimento, allorché si stipulino determinate tipologie contrattuali, con determinate tipologie di soggetti, aventi determinate tipologie di requisiti, diritto che, evidentemente, non viene generato con l'emissione del Durc.

Il co. 1175, art.1 della L. n. 296/2006, subordina la mera continuità di applicazione dei benefici alla presenza del Durc regolare, che costituisce quindi una sorta di autorizzazione al proseguimento della fruizione, assunto pienamente speso dall'interpretazione dell'Inl

Altro boccone amaro, fortunatamente addolcito da alcune sentenze di merito, riguarda le irregolarità "formali", quali, ad esempio, il mancato invio del modello Uniemens a fronte dell'avvenuto pagamento dei contributi dovuti, che spesso e volentieri ha determinato emissione di Durc con esito negativo.

Recenti pronunce⁸ confermano che l'assenza di regolarità che dà luogo all'emissione di Durc negativo, è de-

terminata esclusivamente dalla condizione indicata dall'art. 3 del D.M. del M.L.P.S. del 30.01.2015 che al co. 1 recita: *"La verifica della regolarità in tempo reale riguarda i pagamenti dovuti dall'impresa in relazione ai lavoratori subordinati e a quelli impiegati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, che operano nell'impresa stessa nonché, i pagamenti dovuti dai lavoratori autonomi, scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata, a condizione che sia scaduto anche il termine di presentazione delle relative denunce retributive"*.

Argomenta il Giudice romano nella sentenza del 16.03.22 che *"nessuna disposizione (...) autorizza l'Inps ad emettere, come ha fatto in questa vicenda, un Durc negativo che genera poi le conseguenze previste dall'art. 1 co.1175 in una situazione in cui nessuna omissione nei "pagamenti dovuti dall'impresa" si è mai verificata"*.

Tale chiosa non può che trovarci d'accordo, fermo restando che, naturalmente, su invito dell'istituto, l'azienda dovrà adempiere al mancato invio entro i 30 giorni paventati per la regolarizzazione.

Il Durc è ormai uno strumento di lavoro indispensabile, dall'indubbia valenza, ma che deve essere reso il più accessibile possibile, in modo da affiancare le aziende nel cammino verso la legalità ma, allo stesso tempo, non può e non deve diventare un ostacolo a causa delle descritte criticità che tuttavia appaiono sanabili con alcuni interventi correttivi.

PROPOSTA DI MODIFICA DURC ON-LINE

Termine per regolarizzare	30 gg. lavorativi – 45 gg. lavorativi in presenza di dilazione di pagamento
Richiesta nuovo Durc	30 gg. prima della scadenza del Durc in corso di validità
Decorrenza verifiche di regolarità	2° mese precedente la richiesta anche relativamente agli importi oggetto di dilazione
Posizioni debitorie su più gestioni	Unica comunicazione valida per tutte le gestioni
Regolarizzazione avvenuta entro 30 giorni ma dopo l'emissione del Durc	Riapertura del Durc negativo, modificandolo con esito positivo

8. Tribunale di Roma 11.03.2022 e 16.03.2022.



ARGOMENTO

È tenuto al pagamento dei debiti maturati nei confronti dei lavoratori cessati chi subentra per cessione di azienda nella proprietà

Chi subentra nella cessione di azienda come proprietario e datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei debiti dell'azienda ceduta, anche nei confronti dei dipendenti ormai cessati. È l'assunto ribadito dalla Suprema corte di Brescia nell'analisi del ricorso da parte della Società Cooperativa Sociale che è subentrata alla precedente Società cooperativa sociale per incorporazione. I dipendenti della precedente società hanno convenuto in giudizio la nuova proprietà, chiedendo il pagamento di differenze retributive, per mancato riconoscimento degli aumenti contrattuali nazionali e/o territoriali, mancata applicazione degli aumenti periodici di anzianità e relativa incidenza sul calcolo delle ferie, dei permessi, dei congedi, delle festività, delle mensilità aggiuntive e dell'elemento retributivo territoriale, maturate nel periodo di lavoro alle dipendenze della cooperativa sociale incorporata dalla convenuta, quando i rapporti di lavoro in oggetto erano già cessati. Respinte le domande in primo grado, in appello i lavoratori si sono visti accordare, in parziale riforma della sentenza di primo grado, il pagamento delle somme in

favore di ciascuno come in dispositivo indicate, oltre accessori, a titolo di differenze derivanti dal calcolo degli scatti di anzianità nei limiti della prescrizione.

Ricorre in Cassazione la nuova Cooperativa, con quattro motivi.

Con il primo motivo di ricorso addotto, la Società cooperativa sosteneva la violazione e falsa applicazione dell'art. 2504 *bis* del c.c. in combinato disposto con l'art. 2112 c.c. adducendo che la fusione per incorporazione fosse regolata in tutti i suoi aspetti, anche in relazione ai rapporti di lavoro ed alle obbligazioni da essi derivanti. Tale motivo è considerato infondato.

Con il secondo motivo, anch'esso ritenuto infondato, sosteneva che mancava l'applicabilità alla fattispecie in esame, di fusione per incorporazione, del principio del rispetto dell'ordinamento comunitario da parte dei singoli ordinamenti nazionali.

Con il terzo motivo di ricorso censurava la sentenza impugnata per avere violato le disposizioni nazionali e comunitarie le quali stabiliscono la responsabilità del soggetto incorporante per i crediti del lavoratore solo ►

Cass., sez. Lavoro,
18 novembre 2022,
n. 34036

AUTORE
ELENA PELLEGGATA
Consulente del Lavoro
in Milano



nell'ipotesi di rapporto di lavoro in essere al momento del trasferimento. Anche questo motivo, come i precedenti, è ritenuto infondato. La cassazione dei primi tre motivi persegue la linea delle precedenti cassazioni, Cass. n. 30577/2021, dove si conferma che alla fusione sia collegato un generale subentro della società che da essa risulta in tutti i diritti e gli obblighi delle società ad essa partecipanti. Il quarto motivo di ricorso, incentrato sulla violazione dell'art. 2560 c.c., è anch'esso infondato in quanto, come chiarito dalla Corte, la fusione di società realizza una successione a titolo universale, corrispondente a quella *mortis causa*, con la conseguenza che

il soggetto risultante dalla fusione (per incorporazione) diviene l'unico e diretto obbligato per i debiti dei soggetti definitivamente estinti per effetto della fusione, debiti tra i quali vanno ricompresi quelli nascenti da rapporti di lavoro subordinato con le preesistenti società, a prescindere dai requisiti di conoscenza o conoscibilità dei debiti medesimi, sulla linea delle precedenti Cassazioni n. 13286/2015.

Pertanto, gli Ermellini respingono il ricorso e condannano la nuova cooperativa sociale alla rifusione delle spese di lite secondo soccombenza.

ARGOMENTO

Comportamenti stressogeni a danno del lavoratore

La Corte d'Appello di Genova ha riformato la sentenza del Tribunale di La Spezia e respinto tutte le domande proposte dal lavoratore contro il datore, di cui era stato dipendente da marzo 1985 al 30 aprile 2014 quale informatore scientifico del farmaco, e condannato il medesimo alla restituzione delle somme corrisposte in forza della sentenza di primo grado, nonché alla rifusione delle spese di lite ed al pagamento delle spese della CTU espletata in primo grado.

Il Tribunale spezzino, infatti, svolta ampia istruttoria testimoniale e tecnica, accertata la sussistenza di grave demansionamento e di comportamenti mobbizzanti in danno dell'informatore a decorrere da settembre 2012, in parziale accoglimento del ricorso aveva condannato il datore di lavoro al risarcimento del danno biologico temporaneo, del danno biologico permanente, del danno alla dignità ed all'immagine personali e professionali, oltre rimborso delle spese mediche sostenute ed accessori.

La Corte genovese, in accoglimento dell'appello principale del datore, ha ritenuto che il Tribunale avesse assegnato rilevanza eccessiva alle attività di carattere commerciale svolte dall'originario ricorrente ai fini dell'accertamento del demansionamento, tenuto anche conto del fatto che tali mansioni erano state

contestate solo con il ricorso introduttivo dopo quasi 30 anni di attività. Ha conseguentemente ritenuto assorbito l'appello incidentale del lavoratore diretto all'accertamento dell'interruzione del rapporto di lavoro alla fine del periodo di comporta per fatto e colpa del datore di lavoro, al connesso risarcimento dei danni, ad una liquidazione dei danni riconosciuti in misura maggiore e per ulteriori voci; avverso la predetta sentenza propone ricorso per cassazione il lavoratore. La Corte d'Appello nella valutazione del demansionamento, a differenza del Tribunale, ha ricondotto all'area della percezione soggettiva la situazione lavorativa per cui è causa, venutasi a modificare da settembre 2012.

Non ha, tuttavia, tenuto conto della rilevanza del fattore organizzativo - e delle connesse possibili situazioni di costrittività organizzativa - all'interno del perimetro rappresentato dal complessivo dovere di tutela della salute, anche psichica del lavoratore, ai sensi dell'obbligo datoriale di protezione di cui all'articolo 2087 c.c., in interazione con il diritto del lavoratore alle mansioni corrispondenti all'inquadramento di cui all'articolo 2103 c.c..

Il riconoscimento della rilevanza in tale ambito di tecnopatie da costrittività organizzativa è rinvenibile nella circolare Inail n. 71 del 17 dicembre 2003, intitolata "Disturbi ▶

Cass., sez. Lavoro,
11 novembre 2022,
n. 33428

AUTORE
STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro
in Milano





psichici da costrittività organizzativa sul lavoro. Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale. Modalità di trattazione delle pratiche”, con individuazione delle malattie derivanti da disfunzioni dell’organizzazione del lavoro e riconduzione nei meccanismi propri della malattia professionale non tabellata, e nel Decreto Ministeriale 27 aprile 2004, adottato dal Ministero del lavoro, con il quale sono state inserite tra le malattie di possibile origine lavorativa per le quali è obbligatoria la denuncia ai sensi e per gli effetti del Decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, articolo 139, anche (Lista II - gruppo 7) le “malattie psicosomatiche da disfunzioni dell’organizzazione del lavoro”. Secondo gli orientamenti maturati nel suindicato percorso interpretativo questa Corte (come risulta da Cass. n. 15580/2022 punto 4.1 della motivazione), è pervenuta alle seguenti conclusioni:

- è configurabile il **mobbing lavorativo** ove ricorra l’elemento obiettivo, integrato da una pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli per la persona interni al rapporto di lavoro e quello soggettivo dell’intendimento persecutorio nei confronti della vittima (Cass., 21 maggio 2018, n. 12437; Cass., 10 novembre 2017, n. 26684).

- è configurabile lo **straining** quando vi siano comportamenti stressogeni scientemente attuati nei confronti di un dipendente,

anche se manchi la pluralità delle azioni vessatorie (Cass., 10 luglio 2018, n. 18164) o esse siano limitate nel numero (Cass., 29 marzo 2018, n. 7844), ma anche nel caso in cui il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori (Cass., 19 febbraio 2016, n. 3291). Le nozioni di *mobbing* e *straining* hanno natura medico-legale e non rivestono autonoma rilevanza ai fini giuridici, e servono soltanto per identificare comportamenti che si pongono in contrasto con l’articolo 2087 c.c., e con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro (Cass., 19 febbraio 2016, n. 3291 e altre).

È comunque configurabile la responsabilità datoriale a fronte di un mero inadempimento che si ponga in nesso causale con un danno alla salute.

Si resta invece al di fuori della responsabilità ove i pregiudizi derivino dalla qualità intrinsecamente ed inevitabilmente usurante della ordinaria prestazione lavorativa.

La causa deve essere cassata con rinvio per il riesame nel merito della domanda risarcitoria del lavoratore, tenendo conto, in diritto, del principio per cui rientra nell’obbligo datoriale di protezione di cui all’articolo 2087 c.c., in interazione con il diritto del lavoratore alle mansioni corrispondenti all’inquadramento di cui all’articolo 2103 c.c.

ARGOMENTO

Risarcimento del danno per licenziamento illegittimo: il trattamento pensionistico conseguito dal lavoratore non è decurtabile

Con la sentenza n. 32130 del 31 ottobre 2022, la Corte Suprema di Cassazione si è espressa in merito alla quantificazione del risarcimento del danno spettante al lavoratore in caso di licenziamento illegittimo che, a seguito del recesso, ha avuto accesso alla pensione di anzianità.

In particolare, i fatti di causa hanno visto un lavoratore, dipendente con funzioni di dirigente presso il Ministero per i Beni e le Attività Culturali, richiedere la declaratoria

di illegittimità di un decreto di detto Ministero con il quale era stato risolto il suo rapporto di lavoro a far tempo dal 4 settembre 2009, sul presupposto dell’intervenuta maturazione del requisito contributivo massimo di quaranta anni a sensi dell’articolo 72, comma 11 del D.l. n.112/2008.

Il giudice del rinvio, in merito, ha osservato, sulla base del principio di diritto enunciato dalla Cassazione, che il decreto ministeriale in esame (n. 342/2009) era illegittimo; quan-

Cass., sez. Lavoro,
31 ottobre 2022,
n. 32130

AUTORE
ANDREA DI NINO
Consulente del Lavoro
in Milano





to ai profili risarcitori derivanti dall'illegittima risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale, nell'operarne una quantificazione, il giudice escludeva il ristoro del danno biologico e, con riguardo al danno patrimoniale, faceva riferimento, da un lato, alle retribuzioni perdute nel periodo tra il 3 settembre 2009 e il 31 ottobre 2010, data di scadenza del biennio di trattenimento in servizio, e, dall'altro, alla "maggiore indennità di buonuscita". I relativi importi venivano quantificati da un CTU opportunamente incaricato. A dire del giudice, non poteva invece essere riconosciuta, neanche sotto forma di perdita di *chance*, in difetto di esplicita domanda in tal senso, la retribuzione di risultato, atteso che essa "*postula(va) una positiva verifica circa il conseguimento, da parte del dirigente, degli obiettivi prefissati*".

Senonché, dal complessivo importo spettante a titolo di risarcimento andavano decurtate le somme che il lavoratore, nel medesimo arco temporale, aveva comunque percepito come pensione d'anzianità, e ciò in quanto, mancando nella specie un *dictum* giudiziale di ripristino del rapporto di lavoro che avrebbe reso ripetibili le somme erogate dall'Inps, a dire del giudice si sarebbe verificata, in difetto di detrazione dell'*aliunde perceptum*, un'indebita locupletazione del lavoratore stesso.

Rispetto alla sentenza di secondo grado sopra descritta, il lavoratore proponeva ricorso in Cassazione, cui il Ministero resisteva con controricorso. Tra i vari motivi, il ricorso del dirigente verteva sulla indebita detrazione di quanto corrisposto *medio tempore* a titolo di pensione di anzianità dal risarcimento del danno da licenziamento illegittimo, effettuata dal giudice di appello. Secondo il ricorrente, infatti, solo il compenso da lavoro percepito durante il c.d. periodo intermedio (i.e., intercorrente tra il licenziamento e la sentenza di annullamento) può comportare la riduzione del risarcimento per il principio della *compensatio lucri cum damno*, mentre il trattamento pensionistico non sarebbe in alcun modo ricollegabile al licenziamento illegittimo e non sarebbe detraibile anche qualora vengano, come nella specie, a cri-

stallizzarsi gli effetti del licenziamento per effetto della mancata reintegra in servizio.

Detto motivo di ricorso è stato ritenuto fondato da parte dei giudici della Corte di Cassazione. In particolare, tra i motivi di accoglimento del ricorso, i giudici evidenziano di aver "*più volte affermato il principio, da cui non v'è ragione di discostarsi, che non è detraibile come aliunde perceptum il trattamento pensionistico, potendosi considerare compensativo (quale aliunde perceptum) del danno arrecato dal licenziamento non qualsiasi reddito percepito, ma solo quello conseguito attraverso l'impiego della medesima capacità lavorativa*".

La Corte di Cassazione evidenzia, altresì, come le Sezioni Unite (Cass. S.U. n. 12194/02) abbiano, già in epoca risalente, precisato che "*il diritto a pensione discende dal verificarsi di requisiti di età e contribuzione stabiliti dalla legge, prescindendo del tutto dalla disponibilità di energie lavorative da parte dell'assicurato che abbia anteriormente perduto il posto di lavoro, né si pone di per sé come causa di risoluzione del rapporto di lavoro (cfr. Cass. 28 aprile 1995, n. 4747), sicché le utilità economiche che il lavoratore illegittimamente licenziato ne ritrae dipendono da fatti giuridici del tutto estranei al potere di recesso del datore di lavoro, non sono in alcun modo causalmente ricollegabili al licenziamento illegittimamente subito e si sottraggono per tale ragione all'operatività della regola della compensatio lucri cum damno*".

Pertanto, le relative somme non possono configurarsi come "un lucro compensabile col danno", ossia come un effettivo incremento patrimoniale del lavoratore, in quanto "*a fronte della loro percezione sta un'obbligazione restitutiva di corrispondente importo*".

Detta compensazione, inoltre, non può riconoscersi quando "*il medesimo rapporto si ponga, invece, in termini di soggezione a divieti più o meno estesi di cumulo tra la pensione e la retribuzione, giacché in tali evenienze la sopravvenuta declaratoria di illegittimità del licenziamento travolge ex tunc il diritto al pensionamento e sottopone l'interessato all'azione di ripetizione di indebito da parte del soggetto che eroga la pensione*", ossia l'Inps.

La Cassazione continua illustrando come, ➤



più di recente, le Sezioni Unite (sent. n. 12564/2018) abbiano osservato che “quando la condotta del danneggiante costituisce semplicemente l’occasione per il sorgere di un’attribuzione patrimoniale che trova la propria giustificazione in un corrispondente e precedente sacrificio, allora non si riscontra quel lucro che, unico, può compensare il danno e ridurre la responsabilità”.

Pertanto, pare sussistere una ragione giustificatrice che non consente il computo della pensione di reversibilità in differenza alle conseguenze negative che derivano dall’illecito, poiché detto trattamento previdenziale “non è erogato in funzione di risarcimento del pregiudizio subito dal danneggiato, ma risponde a un diverso disegno attributivo causale, che si pone quale causa del beneficio individuabile nel rapporto di lavoro pregresso, nei contributi versati e nella previsione di legge:

tutti fattori che si configurano come serie causale indipendente”.

La perdita di interesse del lavoratore alla ricostituzione del rapporto, anche *de facto*, mediante un provvedimento di reintegra e per effetto del raggiungimento del termine biennale di trattenimento in servizio, non esclude che vi sia la prosecuzione *de iure* dello stesso, considerato l’accertamento giudiziale dell’illecita risoluzione del rapporto. Dal ciò consegue – a dire della Suprema Corte e unitamente alla responsabilità risarcitoria del datore di lavoro, sul quale permane l’obbligo contributivo – la ripetibilità delle somme erogate nel biennio di riferimento a titolo pensionistico da parte dell’Inps.

È seguito, pertanto, l’accoglimento del motivo di ricorso avanzato dal lavoratore da parte della Corte di Cassazione.

ARGOMENTO

Protezione del lavoratore contro i licenziamenti intimati per ragioni inerenti l’attività produttiva

In riferimento alla domanda presentata dal lavoratore, intesa all’accertamento della nullità/illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il giudice di primo grado aveva dichiarato risolto il rapporto di lavoro e aveva condannato l’Associazione/datrice di lavoro al pagamento dell’indennità risarcitoria, commisurata sull’ultima retribuzione globale di fatto nella misura di 16 mensilità, oltre accessori, respingendo le ulteriori domande di demansionamento e *mobbing*.

La Corte di Appello di Roma, pronunciandosi sugli appelli proposti da entrambe le parti, rigettava quello della datrice di lavoro e accoglieva parzialmente quello del lavoratore. Il giudice, esclusa la natura discriminatoria del recesso, escluso il demansionamento e svuotamento di mansioni così come esclusa la configurabilità di una condotta mobbizzante (per essere gli episodi denunciati riconducibili all’ambito della fisiologica dinamica dei rapporti di lavoro), ha ritenuto effettiva e non simulata la rior-

ganizzazione attuata dal nuovo Direttore Generale della società, espressione della libertà di iniziativa economica.

In giudizio, la parte datoriale aveva fornito sufficiente ed adeguata dimostrazione dell’effettività di tale causale, rappresentata dal riassetto organizzativo del settore Comunicazioni, offrendo ulteriore, seppur non necessaria, dimostrazione dell’esigenza di ridurre i costi, attraverso la redistribuzione di una parte di attività tra altri soggetti mentre, le attività di relazioni istituzionali sarebbero state affidate ad una società esterna. In merito al “*repêchage*”, il giudice di appello aveva rilevato che le contestazioni presentate dalla datrice di lavoro erano del tutto generiche ed inadeguate a contrastare le prove presentate dal lavoratore circa l’assunzione di altri dipendenti, la presenza di altre società facenti capo all’Associazione/datrice di lavoro. Il giudice, in parziale accoglimento dell’appello del lavoratore, confermando nel resto la decisione di primo grado, aveva condannato la società al paga- ➤

Cass., sez. Lavoro,
18 novembre 2022,
n. 34051

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro
in Milano



mento dell'ulteriore risarcimento del danno, collegato alla modalità di risoluzione del rapporto, quantificato in via equitativa nella somma di 15.000 euro, oltre accessori.

Per la cassazione della decisione propone ricorso il lavoratore; la parte intimata resiste con tempestivo controricorso con il quale propone ricorso incidentale. Il lavoratore deposita controricorso avverso il ricorso accidentale.

Dall'esame dei motivi di ricorso principale ed incidentale, la Suprema Corte accoglie le censure sollevate dal lavoratore in merito alla tutela reintegratoria perché la società non aveva dimostrato l'impossibilità di un'utile ricollocazione lavorativa del lavoratore.

La Suprema Corte rammenta che il testo dell'art. 8, comma 7, Legge n.300/1970, quale risultante all'esito degli interventi della Corte Costituzionale, comporta che, in ipotesi di insussistenza del fatto alla base del giustificato motivo oggettivo di licenziamento, il giudice deve applicare la tutela di cui al comma 4 dell'art.18 quale risultante dalla novella della Legge n.92/2012, impli-

cante la reintegra del lavoratore ed il pagamento di un'indennità risarcitoria nei limiti definiti dal comma medesimo. Per orientamento consolidato della Suprema Corte, riaffermato anche nel vigore della modifica al testo dell'art.18 dello Statuto dei Lavoratori, il fatto costitutivo del giustificato motivo oggettivo è rappresentato sia dalle ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, sia all'impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore (cd. *repêchage*). La protezione del lavoratore contro i licenziamenti illegittimi, con riferimento al licenziamento intimato per ragioni inerenti l'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, deve includere anche l'impossibilità di collocare altrove il lavoratore.

La Suprema Corte accoglie pertanto il primo motivo di ricorso principale e rinvia alla Corte di Appello di Roma, in diversa composizione, per il riesame della tutela applicabile per l'ipotesi di illegittimità del licenziamento.

ARGOMENTO

Una volta contestato, il fatto di addebito può essere integrato?

A seguito dell'impugnazione da parte del lavoratore del licenziamento intimatogli, tanto il Giudice di primo grado, quanto la Corte d'Appello decidevano parallelamente nel rigetto delle doglianze del dipendente. Innanzitutto, veniva riconosciuto che, anche sulla base delle norme del Ccnl di settore, il provvedimento espulsivo era perfettamente efficace, non essendo maturata la decadenza per l'irrogazione del medesimo. Quanto alla pretesa genericità della contestazione disciplinare, la Corte d'Appello rilevava che essa fosse stata redatta per iscritto e nel rispetto del canone di specificità, peraltro coadiuvata dall'allegazione dei documenti richiamati. A tale lettera di addebito disciplinare non seguiva alcuna censura da parte del lavoratore, ragione per cui si poteva legittimamente ritenere che essa fosse coperta da giudicato. Inoltre veniva

deciso che il requisito dell'immutabilità non poteva ritenersi violato dall'integrazione successiva della contestazione, volta a specificare adeguatamente i fatti addebitati nonché comunque pervenuta in momento precedente alla consegna dell'atto conclusivo della procedura disciplinare. Il lavoratore decideva quindi di proporre ricorso per Cassazione. Proprio in ragione della particolare posizione di soggezione del dipendente rispetto all'esercizio datoriale del potere disciplinare, la giurisprudenza ha da sempre valorizzato il diritto di difesa del lavoratore. Secondo tale prospettiva in via generale il datore dovrebbe procedere alla contestazione non appena abbia acquisito una compiuta e meditata conoscenza dei fatti oggetto di addebito, atteso che il ritardo nella contestazione lede il diritto di difesa del lavoratore e, in particolare, il suo affidamento sulla mancanza

Cass., Sez Lavoro,
19 ottobre 2022,
n. 30850

AUTORE
LUCIANA MARI
Consulente del Lavoro
in Milano



di rilievo disciplinare attribuito dal datore di lavoro alla condotta inadempiente. La tempestività e l'immutabilità della contestazione rappresentano le primarie garanzie che integrano il principio cardine di tutta la disciplina della contestazione dell'inadempimento, che dev'essere determinata, specifica e tempestiva. Con specifico riguardo, poi, al principio di immutabilità, la Suprema Corte è ferma nel ravvisare la funzione dello stesso di evitare una concreta menomazione del diritto di difesa dell'incolpato, qualora il datore di lavoro proceda negli atti successivi alla contestazione disciplinare a un diverso apprezzamento o a una diversa qualificazione del medesimo. Coerentemente con detto orientamento giurisprudenziale la pronuncia in esame della Cassazione ha ritenuto che l'addebito iniziale integrato nelle successive occasioni di specificazione da parte del datore di lavoro rimane legittimamente contestato se non si registra una diversa qualificazione del fatto né un suo diverso apprezzamento. In dettaglio per la Suprema Corte "il principio di immutabilità della contestazione attiene al complesso degli elementi materiali connessi all'azione del dipendente e può dirsi violato solo ove venga adottato un provvedimento sanzionatorio che presupponga circostanze in fatto nuove o diverse rispetto a quelle contestate, così da determinare una effettiva

menomazione del diritto alla difesa dell'incolpato". Alla luce della giurisprudenza riportata, può concludersi che principio della immutabilità della contestazione non deve essere inteso in senso estremamente rigido. Per poter considerare che il suddetto canone sia stato rispettato dal datore di lavoro, è necessaria la piena identità tra la ricostruzione dell'addebito così come operata nella contestazione e l'addebito preso nel suo complesso che è sotteso alla sanzione applicata, così da non ledere, salvaguardandolo, il diritto di difesa del lavoratore resosi manchevole. Sono pertanto consentite tutte le modifiche dei fatti contestati che - non configurandosi come elementi aggiuntivi di una condotta, pur potenzialmente disciplinarmente rilevante, appartenga ad una fattispecie diversa e più grave quella contestata, risolvendosi quindi in nuove circostanze prive di valore identificativo della originaria fattispecie - non ostacolano la difesa del lavoratore sulla base delle conoscenze acquisite e degli elementi a discolta dallo stesso forniti a seguito della contestazione dell'addebito. Può quindi ritenersi opportuno - peraltro frequente nella prassi - che, nel corso di un procedimento disciplinare, la contestazione venga arricchita di circostanze che, non aggiungendo nuove imputazioni, si ritengono però idonee a suffragare la gravità o comunque a consentirne una più precisa valutazione.



L'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano ha istituito la **Settima 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.

[**Regolamento e termini per la presentazione delle opere.**]
Il concorso è articolato in sei sezioni:

1 Amministrazione del personale

Argomenti di amministrazione del personale, ossia gestione dei rapporti di lavoro (opere monografiche e manuali completi).

2 Diritto del lavoro

Dottrina e analisi della giurisprudenza del lavoro (opere monografiche o manuali o collane sul diritto del lavoro, previdenziale, assicurativo e sindacale, escluse le tesi di laurea).

3 Riviste e periodici

Pubblicazioni periodiche (mezzo stampa od online) su argomenti esclusivi in materia di lavoro e giuslavoristici.

4 Saggistica sul lavoro, relazioni industriali, risorse umane e nuove tecnologie

Opere monografiche su gestione del capitale umano, aspetto organizzativo e socio economico del personale, industry 4.0, intelligenza artificiale ecc.

5 Romanzo sul lavoro

Narrativa in genere, romanzi, racconti, che hanno come tema principale o correlato il lavoro in ogni sua forma.



6 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 distinguano per utilità, puntualità, precisione, innovazione, ricerca nel campo del lavoro.

i **Le opere devono essere state pubblicate tra il 1 settembre 2021 e il 31 dicembre 2022.**

Le opere, presentate dall'Autore o dall'Editore, saranno analizzate da un Comitato Direttivo e da una Giuria, composti da Consulenti del lavoro iscritti all'Ordine di Milano o al CSU (Centro Studi Unitario dell'Ordine Consulenti del lavoro di Milano e A.N.C.L. - Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, Unione Provinciale di Milano).

✉ Le opere (libri, testi, riviste, pubblicazioni) dovranno essere spedite in almeno n. 3 copie all'**Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano**, oppure, in caso di opere in formato digitale o e-book inviate all'email:

premioletterario@consulentidellavoro.mi.it

📍 Sulla busta, o nell'oggetto dell'email, dovranno essere riportate la sezione di appartenenza e la seguente indicazione:

**Consulenti del Lavoro di Milano
Centro Studi Unitario
PREMIO LETTERARIO
Via Aurispa 7
20122 Milano**

! **Ricezione opere entro il 15 maggio 2023.**

Per le riviste, potranno essere inviate da tre a un massimo di cinque numeri a scelta pubblicate nel periodo considerato.

PDF Per permettere al maggior numero di giurati di leggere i testi è fortemente raccomandato l'invio delle opere in formato PDF o versione ebook.

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

Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

Publicata con il sostegno anche dell'Ordine

Siamo lieti di annunciare l'uscita del n.3/2022 di LavoroDirittiEuropa. Con altrettanto piacere comuniciamo che il n.2/2022 di LDE ha registrato oltre 117 mila accessi (118.493 il numero antecedente); dati rilevati da Google Analytics. LDE ha ottenuto la classificazione ANVUR come Rivista Scientifica dell'Area 12. 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, di approfondimento e di servizio per la comunità dei giuslavoristi. 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 (open access).

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

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

Da oggi LDE è anche su Facebook e LinkedIn!

Segui la nostra pagina per rimanere costantemente aggiornato!

È sufficiente cliccare sul relativo logo

facebook

LinkedIn

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 [isciversi alla NEWSLETTER](#), che si pone come strumento di servizio per dare una tempestiva informazione su sentenze, accordi collettivi, testi normativi o altri documenti di interesse immediato.

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

Auguriamo a tutti buona lettura.

COME COLLABORARE CON LAVORO DIRITTI EUROPA

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

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

[Iscriviti alla Newsletter](#)

"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".