

n. 9_2011

Diritti & Lavoro

a cura di centro studi *diritti e lavoro*

idee e strumenti per il sindacato

flash

reg. trib. n. 5725/7.5.2009

dirittielavoro@gmail.com

Mille dubbi, milleproroghe p.2

Ecco il taglia riti p.8

Siamo uomini o caporali? p.11

La Corte costituzionale
sull'interpretazione autentica p.4

Giornalisti precari p.7

Il demansionamento della
lavoratrice madre p.10

Europa chiama Italia: la
Cassazione sugli ATA p.11

MONDO STAGE

**Nella manovra bis c'è il riordino del contratto
simbolo del precariato di una generazione:
qualche tutela in più?**

MILLE DUBBI

ALESSANDRO GIOVANNELLI

La confusa norma del decreto Milleproroghe che avrebbe dovuto far slittare i nuovi termini del collegato lavoro non ce l'ha fatta, forse. Due sentenze opposte del Tribunale di Milano

A dodici mesi dall'entrata in vigore del collegato lavoro, continua l'incertezza sull'applicabilità dei nuovi termini di decadenza per l'impugnazione di licenziamenti, trasferimenti, contratti a termine e a progetto, tutte fattispecie adesso accomunate dal doppio onere per il lavoratore: 60 giorni per l'impugnazione stragiudiziale, 270 da questa per il deposito del ricorso. L'incertezza è data soprattutto da quanto previsto dal d.l. 225/2010, il cosiddetto *Milleproroghe* che, con formulazione impropria e ambigua, disponeva che “*in sede di prima applicazione*” le disposizioni sulle nuove decadenze introdotte dal *collegato* acquistassero efficacia a decorrere dal 31 dicembre 2011.

Le due sentenze di Milano

La questione riguarda soprattutto a quali dei nuovi termini si applica questa sospensione, dal momento che il riferimento letterale della norma al solo primo comma dell'art. 6, l. 604/1966 (i 60 giorni per l'impugnazione del licenziamento) appare – se non altro – una grossolana svista del legislatore, soprattutto in contrasto con lo sbandierato intento di introdurre una norma “salva precari” che mitigasse il duro impatto del *collegato*. Il Tribunale di Milano, a dimostrazione dell'incertezza in materia, in due pronunce recenti e tra loro ravvicinate (la prima del 2-3 agosto 2011, l'altra del 29 settembre) ha preso due decisioni opposte. La prima, nel senso che il decreto *Milleproroghe* avrebbe fatto slittare al primo gennaio 2012 l'entrata in vigore di tutti i nuovi termini di impugnazione di licenziamenti e fattispecie assimilate, con l'effetto di una sostanziale sanatoria, una remissione in termini anche per quei lavoratori – era il caso più drammatico – che trascorsi 60 giorni dall'entrata in vigore del *collegato lavoro* (ossia, al 23 gennaio 2011) non avessero impugnato i contratti a termine già scaduti al 24 novembre 2010. La seconda, nel senso che il *Milleproroghe* avrebbe sospeso per tutto il 2011 l'applicabilità del solo primo comma del nuovo art. 6, l. 604/1966, quello che prevedeva l'onere di impugnazione stragiudiziale entro i 60 giorni per il solo licenziamento, termine peraltro non introdotto nell'ordinamento dal *collegato lavoro*.

Sbrigliare la matassa, atto primo: cosa prevede il collegato lavoro

Per tentare un commento alle due sentenze di merito, occorre senz'altro ricostruire l'intricata vicenda normativa.

Il collegato lavoro (l. 183/2010, entrata in vigore il 24 novembre 2010), con l'art. 32, interviene sull'art. 6, l. 604/1966 che, fino al momento della riforma, prevedeva un solo onere di impugnazione del licenziamento: pena la decadenza dal diritto di azione giudiziale, il lavoratore avrebbe dovuto – e ancora deve – impugnare anche stragiudizialmente il recesso entro 60 giorni dalla formale comunicazione. A ciò, il *collegato* aggiunge un secondo onere a carico del lavoratore e una seconda decadenza: il prestatore deve infatti provvedere al deposito del ricorso giudiziale o della richiesta di conciliazione o di arbitrato entro i 270 giorni successivi all'impugnazione stragiudiziale, pena l'inefficacia della stessa e, appunto, la decadenza dal diritto di agire in giudizio contro il licenziamento.

I commi terzo e quarto dello stesso art. 32 estendono poi tale regime ad una serie di casi e fattispecie per i quali in passato l'azione del lavoratore non era soggetta a decadenze. Si tratta dei casi di licenziamento finora esclusi (per esempio, i casi di nullità o del superamento del periodo di comporto, ma non il licenziamento orale), il recesso dai rapporti di lavoro a progetto e a collaborazione coordinata e continuativa, il trasferimento ad altra unità produttiva, la contestazione del passaggio ad altro datore di lavoro in caso di cessione di azienda, i casi (come quello della somministrazione irregolare) in cui si chiede l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo ad un soggetto diverso dal formale datore, l'azione di nullità del termine. Proprio questa fattispecie sarebbe stata la più toccata dall'impatto delle nuove norme. In primo luogo perché impone un termine così breve al lavoratore precario per l'impugnazione del contratto significa, di fatto, scoraggiarne la contestazione, dal momento che pochi saranno quei lavoratori che, appena scaduto un contratto, con ancora la speranza di un rinnovo o di una nuova assunzione, minaccino la causa al proprio datore di lavoro. In secondo luogo, perché il quarto comma dell'art. 32 del *collegato* estende il nuovo regime decadenziale anche ai contratti a termine stipulati prima dell'entrata in vigore della stessa l. 183/2010 (come detto, avvenuta il 24 novembre 2010): tanto a quelli già scaduti – per i quali il termine di 60 giorni ha iniziato a decorrere dal 24 novembre –, nonché a quelli in corso di esecuzione in quel momento, per i quali il nuovo termine dovrebbe iniziare a decorrere dalla scadenza del contratto. Quindi, i lavoratori che avessero voluto contestare contratti a termine già scaduti al 24 novembre 2010 avrebbero dovuto farlo entro il 23 gennaio scorso ed al massimo entro il 23 ottobre di questo

stesso anno (ossia 270 giorni dopo il 23 gennaio) avrebbero dovuto proporre domanda giudiziale o richiesta di conciliazione o arbitrato.

Atto secondo: il Milleproroghe

Su tutti i contratti non impugnati entro tali date, sarebbe scesa la sanatoria e l'assoluta impossibilità di contestazione davanti al Tribunale. L'uso del condizionale è appunto reso obbligatorio dal decreto *Milleproroghe*. Il comma 54 dell'art. 2, d.l. 225/2010 dispone infatti che all'art. 32 del *collegato lavoro*, dopo il comma 1 (quello che integrava, come detto, l'art. 6 della l. 604/1966 aggiungendo il termine di 270 giorni per l'azione giudiziale contro il licenziamento), venga introdotto il comma 1 *bis*, con queste parole *"in sede di prima applicazione, le disposizioni di cui all'art. 6, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, relative al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento, acquistano efficacia a decorrere dal 31 dicembre 2011"*.

Formulazione normativa quantomeno ambigua e che suscita legittimi dubbi interpretativi.

In primo luogo: il comma 1 *bis* fa (più di un) espresso riferimento al solo termine di sessanta giorni per l'impugnazione anche stragiudiziale del licenziamento. Perché cita il solo primo comma dell'art. 6, l. 602/1966 *"come modificato"* dal *collegato lavoro*, e tale comma affronta soltanto la fattispecie in parola. Perché, in maniera pleonastica ma senz'altro rafforzativa, circoscrive la propria forza applicativa al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento.

Ora, la lettura più immediata e forse meno scorretta potrebbe essere quella di stretta aderenza al dato testuale, con l'effetto di credere differita al 31.12.2011 il solo termine breve di impugnazione del solo licenziamento. Lasciando fuori dalla proroga il nuovo termine lungo (quello dei 270 giorni), nonché tutte le fattispecie accomunate dai commi successivi dell'art. 32 al nuovo regime delle decadenze. E quindi senza nessun impatto per i contratti a termine, i quali, se scaduti al 24 novembre scorso, dovrebbero considerarsi non più contestabili se non impugnati entro il 23 gennaio o comunque trascorsi 60 giorni dalla loro scadenza. Contro tale rigorosa lettura valgono però una serie di obiezioni. La prima, scarsamente giuridica ma non ignorata dai Giudici (il Tribunale di Milano, come si dirà in seguito, per esempio, ne fa uso nella sentenza favorevole al lavoratore del 29 settembre scorso): benché il risultato testuale della novella sia mal interpretabile e in parte contraddittorio, l'intenzione – resa pubblica – del legislatore era pur sempre quella di introdurre una norma che mitigasse l'effetto delle nuove decadenze introdotte dal *collegato*: i sessanta giorni per l'impugnazione anche stragiudiziale del licenziamento non sono certo la novità della legge 183/2010, mentre lo sarebbero tanto il termine ulteriore di 270 giorni, quanto il termine breve per la contestazione dei contratti atipici (termine e progetto) e delle altre ipotesi accomunate (trasferimento, somministrazione, trasferimento d'azienda). La seconda obiezione alla lettura meramente letterale della norma è invece di carattere sistematico: il comma 1 *bis* è, ovviamente, introdotto prima del comma 2, che è la norma che estende la nuova disciplina delle decadenze a tutte le ipotesi di licenziamento fino ad oggi escluse dalla l. 604/1966, nonché prima del comma 3, che rende applicabile la stessa anche ai contratti atipici e alle altre fattispecie già più volte elencate, nonché, infine, prima del comma 4 che regola la disciplina

transitoria per i contratti a termine già scaduti. Dunque, il differimento dell'efficacia disposta dal comma 1 *bis* – nonostante l'espresso riferimento ai soli casi di licenziamento – può considerarsi parte di quella disciplina che i commi successivi si preoccupano di far valere anche per le ipotesi ulteriori? Una lettura sistematica di questo testo quantomai confuso lo imporrebbe. Ma i dubbi sono tutti legittimi, come dimostrano appunto le due pronunce del Tribunale di Milano.

Atto terzo: tirare le fila

Quindi, cercando di tirare le fila: dovessimo attenerci ad una stretta interpretazione letterale della norma, la sospensione per il 2011 sarebbe soltanto per i 60 giorni per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento, ossia una *moratoria* di dieci mesi per un onere a carico del lavoratore già previsto dalla l. 604/1966 prima dell'entrata in vigore del *collegato lavoro*, mentre tutti gli altri termini – ossia: tutte le novità – rimarrebbero in vigore senza nessuna "sanatoria" fin dal 24 novembre 2010. Risultato: chi non avesse impugnato i contratti a termine scaduti alla data di entrata in vigore del *collegato* entro il 23 gennaio sarebbe adesso decaduto dall'azione giudiziale, a niente valendo l'intervento del *Milleproroghe*. E così per tutti i lavoratori ai quali sia scaduto il contratto a termine negli scorsi mesi e non abbiano impugnato entro 60 giorni. Invece, se la lettura corretta fosse la seconda, ossia ritenere quantomeno applicabile la sospensione del termine breve

a tutte le figure che l'art. 32 equipara ai licenziamenti, i contratti a termine (o a progetto) scaduti dopo l'entrata in vigore della l. 10/2011 (conversione in legge del d.l. 225/2010) potrebbero essere impugnati entro 60 giorni dal 31 dicembre 2011, ossia entro i primi due mesi del 2012. Questo, merita sottolinearlo, per i contratti scaduti dopo l'entrata in vigore della legge di conversione del decreto: perché, infatti, la questione relativa alle decadenze già maturate (chi non avesse impugnato contratti scaduti al momento dell'entrata in vigore del *collegato* entro il 23 gennaio scorso) attiene alla validità temporale dell'art. 1 *bis*, ossia alla sua presunta valenza retroattiva. Che, neanche a dirlo, è questione intricata e di dubbia soluzione. La norma, come detto, è stata introdotta non già dal d. l. 225/2010, bensì a questo aggiunta in sede di conversione del decreto in legge, avvenuta con la l. 10/2011, del 26 febbraio scorso, pubblicata in Gazzetta ufficiale lo stesso giorno e dunque entrata in vigore il 13 marzo 2011. Non ci fossero dubbi sulla valenza retroattiva della norma, dunque, la sospensione del nuovo termine decadenziale varrebbe soltanto per i contratti scaduti dopo il 13 maggio 2011 e le decadenze già maturate dal 23 gennaio a quella data resterebbero tali e i relativi contratti non più contestabili. L'art. 1 *bis*, però, si apre con la fumosissima espressione *"in sede di prima applicazione"*, nella quale non pochi dei primi commentatori – forti anche dell'intenzione del Legislatore – ci hanno visto la volontà di rimettere in termini chiunque, dall'entrata in vigore del *collegato lavoro*, fosse incappato nelle nuove decadenze. Una sorta di sanatoria giustificata dall'impatto eccessivamente sfavorevole per i lavoratori della l. 183/2010. Ma, come detto, i dubbi sono più che legittimi: come può una espressione così impropria (*"in sede di prima applicazione ..."*) sanare l'effetto legale delle decadenze già maturatesi al 23 gennaio 2011 per effetto del regime transitorio previsto dall'art. 32, quarto comma? Certo, a rigor di logica, una legge che volesse intervenire su rapporti già definiti per l'effetto di una decadenza (il contratto a termine non più impugnabile, per esempio) dovrebbe specificarlo in maniera più esplicita. In poche parole: che significa, nel mondo del

diritto, “in sede di prima applicazione”? Senza volersi dilungare oltre, è chiaro che l’unico esito possibile sarà quello di affidarsi a quanto la giurisprudenza sarà in grado di affermare con una certa costanza nei prossimi mesi. Anche qui, due soluzioni opposte possibili: se la norma dovesse avere valenza retroattiva e di sanatoria, tutti i contratti a termine già scaduti al 24 novembre 2010 e per tutto il 2011 potrebbero essere impugnati entro i primi due mesi del 2012; in caso contrario, nessuna sanatoria possibile e confermate le decadenze maturate.

Il Tribunale di Milano, come detto, esprime palesemente questa difficoltà interpretativa in due sentenze che avevano ad oggetto la decadenza dall’azione di nullità nei confronti di contratti a termine non impugnati entro il 23 gennaio 2011. Nella prima pronuncia (2-3 agosto 2011), il Giudice sostiene che *“pur in assenza di una espressa previsione, non può che ritenersi che con l’intervento di cui al d.l. 225/2010 il Legislatore abbia voluto posticipare l’efficacia del termine decadenziale introdotto con la l. 183/2010, facendo così salvi i diritti di quanti, alla data del 23 gennaio 2011, non avessero provveduto alle impugnazioni ivi disciplinate (...). Se, dunque, la norma dispone dell’efficacia della disciplina “in sede di prima applicazione” non può che essere retroattiva, ossia destinata a regolamentare i primi effetti della nuova disciplina, con la conseguenza di una sostanziale “rimessione in termini” di quanti fossero medio tempore decaduti per lo spirare della data del 23 gennaio 2011. La previsione in parola, d’altronde, ove interpretata in senso contrario non avrebbe senso alcuno: posto che la stessa si riferisce espressamente al termine di sessanta giorni per l’impugnazione del licenziamento e che detto termine era già previsto dalla legge 604/1966. (...). Nessun dubbio, poi, che il decreto Milleproroghe debba trovare attuazione anche in materia di impugnazione di contratti a termine: l’art. 32, comma 4, legge 183/2010, infatti, espressamente richiama “le disposizioni di cui all’art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo”.*

Nella seconda pronuncia (29 settembre 2011), al contrario, il Tribunale, argomentando anche a partire da un ordine del giorno approvato dalla Camera contenente alcuni criteri e linee guida per l’interpretazione della norma in esame, afferma che la lettura da preferire rimane quella testuale: secondo il Tribunale, ne consegue che *“questa modifica del Legislatore deve intendersi operante limitatamente alle ipotesi di licenziamento che non riguardano le fattispecie contrattuali flessibili”.*

Come detto, sarà la prossima opera giurisprudenziale a dirci quale delle due letture è diritto vivente ■

La Corte Costituzionale sulle norme di interpretazione autentica

La Corte Costituzionale ha di recente emanato una Sentenza (la n. 257 del 30 settembre 2011), con la quale ha ricordato i principi in base ai quali giudicare la legittimità costituzionale delle normative d’interpretazione autentica, ovvero di quelle norme che, con efficacia retroattiva, affermano come debba essere interpretata una precedente norma già emanata.

La Consulta si è, in particolare, pronunciata sulla legittimità costituzionale dell’art. 2, comma 5, l. n. 191/2009 (Finanziaria 2010). Con tale norma è stato affermato che l’art. 3, comma 3, l. n. 457/1972, si interpreta nel senso che *“il termine ivi previsto del 30 ottobre per la rivelazione della media tra le retribuzioni per le diverse qualifiche previste dai contratti collettivi provinciali di lavoro ai fini della determinazione della retribuzione media convenzionale da porre a base per le prestazioni pensionistiche e per il calcolo della contribuzione degli operai agricoli a tempo determinato è il medesimo di quello previsto al secondo comma dell’art. 3 della citata legge n. 457 del 1972 per gli operai a tempo indeterminato”.*

L’art. 3, l. n. 457/1972, è la disposizione che si occupa di individuare la base di calcolo dell’indennità giornaliera di malattia dei lavoratori agricoli. Essa presenta una formulazione ambigua in relazione alla distinzione tra lavoratori a tempo determinato e a termine. Per i primi si dice che la retribuzione di riferimento per il calcolo di tale indennità è quella derivante dalla media della retribuzione prevista per ciascuna qualifica dai contratti collettivi provinciali vigenti al 30 ottobre dell’anno precedente (comma 2). Il comma 3, invece, nell’occuparsi dei lavoratori agricoli a tempo determinato, parla della media tra le retribuzioni per le diverse qualifiche previste dai contratti collettivi provinciali di lavoro vigenti al 30 ottobre di ogni anno. Il tutto è, poi, complicato dal rinvio fatto dallo stesso art. 3 all’art. 28, D.P.R. n. 488/1968, il quale si occupa, invece, della retribuzione da utilizzare quale base di calcolo della pensione.

Proprio la distinzione operata dall’art. 3 tra lavoratori a termine e non ed il contemporaneo rinvio all’ultima disposizione citata, ha fatto sorgere un problema interpretativo sulla corretta individuazione di quale sia la retribuzione da utilizzare come riferimento per il calcolo della pensione agricola. Essa è, infatti, oggetto di un lungo contenzioso che vede due contrapposti orientamenti giurisprudenziali della Corte di Cassazione (si vedano Cass. n. 2531/2009 e n. 2377/2007).

Il primo che equipara lavoratori a termine e lavoratori a tempo indeterminato, utilizzando il riferimento alle retribuzioni vigenti l’anno precedente. Il secondo che, invece, fa riferimento, per i lavoratori a termine, alle retribuzioni dell’anno vigente.

Proprio la sussistenza di due diversi orientamenti giurisprudenziali presso la Corte di Cassazione, al primo dei quali ha aderito la norma d’interpretazione autentica contestata, è stata utilizzata dalla Consulta per dichiarare la legittimità di quest’ultima. Nel riconoscere la legittimità costituzionale dell’intervento contenuto nella Finanziaria 2010, la Corte Costituzionale ha ricordato come la norma d’interpretazione autentica non può dirsi irragionevole, come tale in contrasto con l’art. 3, Costituzione, ove si limiti ad assegnare alla disposizione interpretata un significato già in esso contenuto, riconoscibile come una delle possibili letture del testo originario ed, altresì, ove non si ponga in contrasto con altri valori ed interessi costituzionalmente protetti.

La Corte Costituzionale ha poi ricordato anche i parametri derivanti dagli obblighi internazionali che si è assunta l’Italia. Quest’ultimi, in base all’art. 117, comma 1, Costituzione, sono infatti direttamente oggetto di rispetto da parte della normativa italiana. Conseguentemente, poi, l’eventuale violazione degli stessi si tradurrebbe, altresì, anche in una violazione della nostra Carta costituzionale. Tali eventuali violazioni sarebbero così sindacabili anche dalla Consulta.

Sulla normativa d’interpretazione autentica acquista rilevanza, in particolare, l’art. 6 della Convenzione Europea dei Diritti dell’Uomo (CEDU). Come ricorda la Corte Costituzionale, richiamando a sua volta la Corte di Strasburgo, l’art. 6 non sancisce un divieto assoluto di ingerenza del legislatore nell’amministrazione della giustizia allo scopo di influire sulla conclusione giudiziaria della causa. I principi dell’equo processo e della preminenza del diritto ivi affermati rendono illegittima infatti tale ingerenza solo ove l’intervento d’interpretazione autentica non venga fatto per scopi d’indubbio interesse generale.

Nel caso di specie, afferma la Consulta, la norma d’interpretazione autentica non si sarebbe posta in contrasto con l’art. 6 della CEDU, in quanto emanata per obiettivi d’interesse generale, quali quelli della certezza del diritto.

La conferma dell’esigenza di rispondere a quest’ultimo tipo di esigenze deriverebbe, ancora una volta, dall’oggettiva sussistenza di un contrasto giurisprudenziale sulla norma autenticamente interpretata.

ANDREA RANFAGNI

MONDO STAGE

Nella manovra bis il riordino del contratto-simbolo del precariato di una generazione: qualche tutela in più?

Tra le novità introdotte dalla manovra-bis 2011 vi rientrano anche quelle in materia di tirocini formativi, contenute nell'art. 11, d.l. n. 138/2011, convertito con la l. n. 148/2011. Tale innovazione si ricollega direttamente alla riforma operata in materia di apprendistato (si veda a tal proposito Bollettino n. 8/2011). In particolare, Governo, Regioni e parti sociali si erano impegnati nell'intesa del 27 ottobre 2010 affinché i percorsi formativi per i giovani venissero riquilibrati nell'ottica della occupabilità e qualità del lavoro, rilanciando, appunto, l'apprendistato (cosa avvenuta con il d.lgs. n. 167/2011) e, contemporaneamente, programmando un intervento restrittivo in materia di tirocini. Tale impegno era poi stato ribadito con l'Intesa dello scorso 11 luglio nella quale gli stessi sindacati confermavano il consenso alla riforma dell'apprendistato condizionandola, tuttavia, a una azione su scala nazionale di contrasto verso l'uso distorto degli stage.

Scopo della nuova normativa è dunque di contrastare gli abusi dei tirocini, troppo spesso utilizzati per far fronte ad esigenze occupazionali dell'impresa, eludendo le finalità degli stessi che dovrebbero essere esclusivamente formative. Il tirocinio non è infatti un contratto di lavoro, mancando qualsiasi forma di scambio lavoro/retribuzione; si tratta di uno strumento caratterizzato dall'assenza di onerosità, perciò differente dall'apprendistato che è invece un vero e proprio contratto di lavoro ex art. 2094 c.c. nel quale l'obbligo formativo concorre con la retribuzione a determinare la controprestazione del datore. La finalità perseguita dalla riforma è certamente apprezzabile. La norma che la realizza però dà vita ad una serie di problemi interpretativi di non poco conto, ai quali hanno cercato di far fronte già il Ministero del Lavoro e l'INAIL con appositi interventi chiarificatori.

La disciplina previgente

Come detto, lo stage non implica la costituzione di un vero e proprio rapporto di lavoro, né un vero impegno lavorativo. Sulla scorta delle esperienze straniere, esso ha trovato ampia diffusione negli ultimi decenni anche in Italia, dove è stato a più riprese regolato al fine di evitarne un utilizzo abusivo.

E' con la legge Treu che si è proceduto ad una complessiva regolamentazione dell'istituto. L'art. 18 della l. n. 196/1997, attuato con il successivo D.M. n. 142/1998, individua una serie di condizioni per l'attivazione di un tirocinio: la presenza di soggetti promotori (università, uffici periferici del Ministero del Lavoro, Agenzie regionali per l'impiego, scuole statali e non statali, centri di formazione e di orientamento, comunità terapeutiche, cooperative sociali e servizi di inserimento per disabili); l'elaborazione di un progetto di orientamento e di formazione; la stipulazione di convenzioni tra i soggetti promotori ed i datori di lavoro, pubblici e

privati, in cui sia prevista la presenza di un tutor come responsabile didattico delle attività; la fissazione di limiti quantitativi in relazione al numero di tirocinanti ospitanti contemporaneamente dalle aziende (non più di 1 per quelle con al massimo 5 dipendenti; non più di 2 per quelle con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra 6 e 19; non più del 10% per quelle con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato); limiti di durata (12 mesi, modulati poi in relazione alle specifiche categorie di destinatari: 4 mesi per gli studenti di scuola secondaria; 6 mesi per i disoccupati; 12 mesi per gli studenti universitari e gli iscritti a scuola post laurea, compreso il dottorato; 24 mesi per i soggetti portatori di handicap). Tale normativa costituisce ancora oggi l'impianto legislativo di riferimento in materia di tirocini presente a livello statale. Ed è proprio su di essa che si inseriscono le novità dell'art. 11, d.l. n. 138/2011, convertito con la l. n. 148/2011.

Art. 11: stage entro un anno dalla laurea e per massimo sei mesi

L'art. 11 introduce una vera e propria stretta sull'utilizzo dei tirocini formativi e di orientamento. Viene, infatti, stabilito al primo comma che questi possono essere promossi unicamente a favore di neodiplomati o neo-laureati, non possono avere una durata superiore a 6 mesi, proroghe comprese, ed essere attivati entro e non oltre 12 mesi dal conseguimento del relativo titolo.

Ciò significa che, se attivato entro i 12 mesi, il tirocinio può proseguire anche oltre tale scadenza, fino al completamento dei 6 mesi. Quest'ultimo limite (6 mesi) è poi riferito al tirocinio attivato da un singolo soggetto ospitante ed il tirocinante; questi può cioè, entro il termine complessivo di 12 mesi, attivare un nuovo tirocinio, sempre che sia giustificato con la necessità di svolgere un'ulteriore esperienza formativa.

La novità più rilevante è senz'altro la fissazione di un limite temporale entro il quale il neo laureato e il neo diplomato può fare lo stage. Si tratta di una novità assoluta in quanto in precedenza non erano previsti limiti di questo tipo.

Resta da valutare se ciò sia davvero funzionale a scongiurare il ricorso abusivo agli stage, o piuttosto non si risolva in un irragionevole impedimento all'accesso ad esperienze formative a chi si trova disoccupato ad un anno dal conseguimento del titolo. Più efficace forse sarebbe stato prevedere un limite gravante sul soggetto ospitante, in modo da evitare il ricorso in serie ad una pluralità di stages presso la stessa azienda, sulla scia di quanto già sperimentato da alcune regioni (per quanto riguarda la normativa della Regione Toscana sui tirocini, si veda Bollettino n. 5/2011). Su questo piano

invece non si introducono novità, restando quindi confermati i soli limiti dimensionali fissati dal DM 142/98.

Art. 11: il campo di applicazione

L'art. 11 della Manovra-bis fa riferimento ai *“tirocini formativi e di orientamento, non curricolari”*. Si è posto il problema di capire quali tipologie di stage rientrino in tale nozione e se quelle che ne rimangono escluse possano oggi ritenersi ancora esistenti. La norma presenta, infatti, una formulazione perentoria, prescrivendo che tali tirocini possano essere attivati *“unicamente”* a favore di neo-laureati o neo-diplomati. Vengono esclusi quanti non abbiano conseguito alcun titolo di diploma, per i quali dunque viene meno la possibilità di accedere agli stage.

Si attende qualche chiarimento, invece, per ciò che concerne i master di primo o secondo livello, per capire se questi siano equiparabili ai diplomi ed alle lauree.

Il discorso è diverso per le categorie di soggetti per i quali la legge Treu prevede altre forme di tirocinio, alternative a quello formativo e di orientamento. La riforma in commento in primo luogo non riguarda i tirocini per le c.d. categorie *“deboli”*: i disabili, gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti e i condannati ammessi a misure alternative di detenzione. Tale esclusione è, infatti, disposta espressamente dal medesimo art. 11. Per queste categorie varranno le discipline specifiche disposte eventualmente per essi dalle Regioni, salvi i limiti massimi di durata fissati, come visto in precedenza, dall'art. 7, D.M. n. 142/1998.

Come ricordato dal Ministero del Lavoro nella Circolare 24 del 12 settembre 2011, varrà poi per i lavoratori affetti da disabilità ed invalidità quanto dettato dall'art. 11, comma 2, l. n. 68/1999 in merito alla possibilità di regolare i tirocini attraverso lo strumento della convenzione con gli uffici provinciali competenti per l'inserimento dei disabili. Sempre la Circolare ministeriale precisa che la riforma non incide neppure sui cosiddetti *“tirocini curricolari”*, ovvero quelli inclusi nei piani di studio delle Università e degli istituti scolastici all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione, la cui finalità non sia direttamente quella di favorire l'inserimento lavorativo, bensì quella di affinare il processo di apprendimento e di formazione con una modalità di cosiddetta alternanza.

Il Ministero ha poi precisato che restano esclusi dai limiti posti dall'art. 11 anche i tirocini di cosiddetto *“reinserimento o inserimento al lavoro”*. Si tratta di quei tirocini che vedono come destinatari i disoccupati, compresi i lavoratori in mobilità, e gli inoccupati. La disciplina di questi ultimi resterà pertanto integralmente affidata alle Regioni; così come resterà valido il limite di durata di 6 mesi già previsto dalla normativa previgente. Tale limite può quindi sommarsi a quello previsto per i tirocini formativi: il neo laureato o neodiplomato, che dopo 12 mesi non ha ancora trovato lavoro, si troverà infatti nella condizione di non occupato e quindi potrà usufruire di quest'ultima tipologia di tirocinio. Il che riduce sensibilmente la portata restrittiva della nuova disciplina.

Di chi è la competenza legislativa in materia?

L'art. 11, d.l. n. 138/2011, presenta poi un problema di fondo. Questo emerge sia dal titolo dell'articolo (*“Livelli di tutela essenziali per l'attivazione dei tirocini”*) sia dal secondo comma dell'art. 11, dove si afferma che *“In assenza di specifiche regolamentazioni regionali trovano applicazione, per quanto compatibili con le disposizioni di cui al comma che precede, l'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e il relativo regolamento di attuazione”*. Con tale disposizione il Governo ha, in altre parole, affermato che l'art. 18, l. n. 196/1997, nonché il D.M. n. 142/1998, continua a trovare applicazione solo in assenza di una precisa regolamentazione regionale. L'assunto ha trovato conferma anche nell'Interpello del Ministero del Lavoro n. 36 del 21 settembre 2011, con il quale è stato affermato che in materia di individuazione dei soggetti promotori del tirocinio vale quanto previsto dal D.M. n. 142/1998, solo ove vi sia assenza di disciplina specifica sul punto da parte delle Regioni. Il motivo di tali affermazioni deve essere ricondotto al problema della competenza legislativa esclusiva delle Regioni in materia di *“formazione professionale”*, sancita dall'art. 117, Costituzione. Tale competenza deriva dall'intreccio presente nello stesso art. 117, il quale, al comma 4, afferma che spetta alle Regioni la potestà legislativa in riferimento ad ogni materia non espressamente riservata alla legislazione dello Stato; al comma 2, non menziona la formazione e l'orientamento tra le materie riservate alla competenza legislativa esclusiva statale; il comma 3, esclude l'istruzione e la formazione professionale dalla competenza legislativa concorrente delle Regioni in materia di istruzione.

Posto ciò e posto che, come detto, i tirocini non costituiscono alcun rapporto di lavoro, ma sono una vera e propria esperienza di formazione e orientamento, se ne dovrebbe escludere qualsiasi competenza dello Stato in materia, essendo gli stessi materia nella quale, come visto, possono legiferare solo le Regioni. Il problema si era già posto quando fu emanato l'art. 18, l. n. 196/1997 e si ripropone anche oggi.

I dubbi sembrano, poi, essersi rafforzati anche alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 50/2005, la quale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 60, d.lgs. n. 276/2003 (cosiddetta Legge Biagi), per contrasto con l'art. 117, Costituzione, essendosi tale disposizione occupata di individuare e disciplinare una nuova fattispecie di tirocini: quelli estivi di orientamento.

La Consulta, avendo rilevato come la disciplina degli stessi fosse stata dettata senza alcun collegamento con i rapporti di lavoro e senza essere preordinata in via immediata ad eventuali assunzioni, ha affermato che essa attiene alla competenza esclusiva delle Regioni. Con l'affermazione contenuta nel secondo comma dell'art. 11, d.l. n. 138/2011, il legislatore sembra dare seguito a tale orientamento. Come visto, in base ad essa la disciplina dell'art. 18 della legge Treu, troverà applicazione solo in assenza di specifiche normative regionali, con ciò confermando, seppur implicitamente, la competenza legislativa *“esclusiva”* delle Regioni in materia, che prevale qualora venga o sia già stata esercitata dalle stesse. Detto ciò, non possiamo però non osservare come l'art. 11, d.l. n. 138/2011, non attribuisca il medesimo carattere *“residuale”* alla normativa contenuta al comma 1 e sopra descritta: quella appunto relativa al limite massimo di durata del tirocinio e all'arco temporale entro il quale il neo-laureato o il neo-diplomato può effettuarlo. Si

potrebbe sostenere un contrasto con l'art. 117, Costituzione da parte dell'art. 11, nel momento in cui non individua il carattere "residuale" del comma 1 al pari dell'art. 18, l. n. 196/1997?

Sul punto la Regione Toscana ha già intrapreso un'azione d'impugnativa davanti alla Corte Costituzionale. Resta il problema di capire se essa sia fondata o meno.

Se, infatti, gioca un punto di forza il precedente della Corte Costituzionale più sopra richiamato (Sentenza n. 50/2005), vero è che, come sottolineato da molti commentatori, l'impostazione seguita in tale sentenza non pare pienamente condivisibile, non tenendovisi debitamente conto delle competenze legislative "trasversali" riservate allo Stato anche nelle materie di competenza legislativa esclusiva delle Regioni: in primo luogo in relazione alla "determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale" ed alla materia dell'"ordinamento civile" (art.117, comma 1 lettera m) ed o).

Se è vero, infatti, da un lato, che il tirocinio non implica la costituzione di un rapporto di lavoro, dall'altro lato, è altrettanto vero che, comunque, esso presenta sempre un collegamento con il rapporto di lavoro. Si potrebbe, in altre parole, sostenere che nel concetto di "ordinamento civile", oltre che di quello di "livelli essenziali", vi rientri anche la predisposizione da parte del legislatore statale di una serie di garanzie minime per delimitare con certezza quando si è in presenza di uno stage e quando di un contratto di lavoro vero e proprio. Lo Stato assumerebbe cioè il compito, in base all'art. 117, di delineare una "cornice," entro la quale poi le singole Regioni possono adottare una disciplina di dettaglio. Con ciò dovrebbe essere salvata l'intera disciplina dell'art. 18, l. n. 196/1997, che assurgerebbe a qualcosa di più di una mera disciplina "residuale", come oggi delineata dall'art. 11, comma 2 d.l. n. 138/2011. Diventerebbe più che altro un limite "inderogabile" da parte delle Regioni.

Discorso diverso sembra valere riguardo al comma 1 dell'art. 11 laddove fissa, invece, dei limiti di durata. Questi ultimi sembrano infatti calarsi direttamente nella disciplina di dettaglio dei tirocini. Potrebbe, tuttavia, anche in questo caso sostenersi che tali limiti rappresentino dei livelli minimi essenziali di tutela, come tali di competenza dello Stato ed inderogabili da parte delle Regioni. Si attendono sviluppi sulla vicenda, in particolare una sentenza della Corte Costituzionale che chiarisca una volta per tutte quali sono i limiti di competenza tra Stato e Regioni in materia di tirocini e fornisca così una interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 11.

Le preoccupazioni dell'Inail

La problematica appena esposta è emersa, altresì, nella nota INAIL n. 6895 del 23 settembre 2011. Con essa l'istituto assicurativo ha precisato che l'art. 3, D.M. n. 142/1998, deve ritenersi ancora oggi in vigore in riferimento ai tirocini oggetto dell'art. 11 stesso (quindi solo quelli formativi e di orientamento non curricolari). L'art. 3 richiamato è quello che dispone l'obbligo per i soggetti promotori di assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL, nonché presso idonea compagnia assicurativa per le responsabilità civili verso i terzi. L'art. 3 afferma inoltre che le coperture assicurative devono riguardare anche le attività eventualmente svolte dal tirocinante al di fuori dell'azienda e rientranti nel progetto formativo e di orientamento. Nell'affermare la piena vigenza di tale disposizione, l'INAIL ha fatto leva sulla nozione di livelli essenziali delle

prestazioni che, come visto, è di competenza dello Stato ai sensi dell'art. 117, Costituzione. Sembrerebbe pertanto, secondo l'INAIL, che tale disposizione rimanga in vigore sempre e comunque, anche in presenza di una normativa regionale. Ciò si scontra però con quanto abbiamo visto essere affermato dall'art. 11, comma 2, d.l. n. 138/2011 circa il carattere "residuale" della normativa contenuta nel D.M. n. 142/1998. I chiarimenti della Corte costituzionale su di una normativa assai complessa e disordinata sono pertanto sempre più necessari ■

flash

Giornalisti precari, l'esercito dei 44 mila. Ecco la carta dei diritti

Sono oltre 24mila i giornalisti precari in Italia, su un totale di 44mila professionisti del settore. Sono la maggioranza. E il sottobosco dei collaboratori di riviste, quotidiani, emittenti tv o siti internet è uno dei luoghi dove il precariato è più duro. Tempi biblici in attesa di un contratto che forse neanche arriverà mai, nessuna possibilità di contrattare paghe che a volte arrivano a due euro lordi ad articolo. Proprio per cercare di tutelare i soggetti deboli del settore, è stata siglata il 9 ottobre scorso a Firenze la "Carta dei diritti dei precari dell'informazione", un documento di deontologia che, una volta approvato dall'Ordine dei giornalisti, sarà vincolante per tutti gli iscritti, in particolare per i direttori di testata i quali saranno investiti della responsabilità di attuarne i principi e, in caso contrario, saranno sanzionabili. Tra le misure introdotte, il diritto dei collaboratori delle testate a ricevere un equo compenso per la prestazione offerta: un primo tentativo di arginare la corsa al ribasso in un settore attualmente privo di ogni regolamentazione. Questa previsione potrebbe trovarsi presto rafforzata nel caso in cui diventi legge l'attuale proposta di legge Moffa, oggi in lettura alla commissione del senato: secondo il d.d.l., infatti, gli editori che non erogano compensi congrui ai propri collaboratori potranno essere sanzionati con la mancata erogazione dei contributi pubblici. L'approvazione della Carta arriva in un momento piuttosto caldo per il settore giornalistico, stressato dal dilagare delle nuove modalità di fruizione delle informazioni sui social media e sul web in genere e dalle difficoltà per le aziende editrici tradizionali ad adeguarsi alle nuove tecnologie. Basti pensare che ancora oggi i collaboratori di una testata storica come l'Unità minacciano scioperi per il mancato pagamento del mese di giugno e che l'Inpgi (l'istituto previdenziale della categoria) ha appena sanzionato il quotidiano La Repubblica per aver impiegato giornalisti pensionati in luogo dell'assunzione di collaboratori precari. In questo contesto, si segnala da ultimo una recente pronuncia della Cassazione (n. 17723 del 29 agosto 2011) con la quale la Suprema Corte conferma, come peraltro già aveva fatto nel recente passato, che "ha natura giornalistica l'attività consistente nella raccolta di informazioni pubblicate dai notiziari Ansa o dal Televideo, nella scelta di quelle ritenute più importanti con la possibilità di apportarvi alcune modifiche e nella lettura del testo così confezionato durante una trasmissione radiofonica". Se tale attività, prosegue la Cassazione, viene svolta da un soggetto privo dell'abilitazione professionale, il contratto deve ritenersi nullo per violazione di norme imperative, senza che tuttavia si verta in ipotesi di nullità del suo oggetto o della causa, con la conseguenza che, in forza dell'art. 2126 c.c., il lavoratore avrà diritto al trattamento economico per l'attività svolta, con l'applicazione della disciplina collettiva nella sua interezza e cioè del trattamento economico e normativo previsto per il giornalista professionista.

ECCO IL TAGLIA RITI

FRANCESCO RUSCONI

Cosa cambia per il processo del lavoro

Trascorsi quasi due anni dalla delega conferita al Governo dalla L. 69/2009, il 21.9.2011 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il c.d. “decreto taglia riti” (D. Lgs. 150/2011), concernente la riduzione e semplificazione dei procedimenti civili. Il provvedimento, presentato dal legislatore delegato come la panacea di tutti mali che hanno ormai ridotto allo stallo l'intero sistema della giustizia civile, ha sostanzialmente ricondotto ai tre principali riti già attualmente previsti dal codice di procedura civile – rito ordinario, rito del lavoro e rito sommario di cognizione (quest'ultimo di recente introdotto con la stessa L. 69/2009) – i quasi trenta procedimenti speciali che nel corso degli anni sono proliferati creando un impianto processuale complessivamente disfunzionale e disarticolato. Se volgiamo lo sguardo al possibile impatto della nuova disciplina sulle controversie “di lavoro” propriamente intese, tuttavia, l'entusiasmo per il nuovo intervento legislativo è necessariamente destinato a spengersi. Le uniche due norme del decreto che possono essere ritenute rilevanti in materia – l'art. 2 e l'art. 28 – destano infatti, seppur per motivi diversi, numerose perplessità: l'art. 2 perché, probabilmente a causa di una pessima tecnica di redazione della legge, potrebbe porre qualche problema circa l'individuazione del suo reale campo di applicazione; l'art. 28, invece, perché introduce una disciplina che, nel suo complesso, rappresenta senza dubbio un passo indietro rispetto al sistema previgente.

I pericoli di un'interpretazione letterale dell'art. 2

La prima delle disposizioni appena richiamate, rubricata come “disposizioni comuni alle controversie disciplinate dal rito del lavoro”, ha l'evidente intento di adattare alle controversie che la nuova normativa assoggetta al rito del lavoro un sistema processuale che, evidentemente, è strutturato sul presupposto che oggetto del processo sia un rapporto di lavoro o previdenziale. E tuttavia, se un tale fine viene esplicitamente menzionato dal comma 1 della norma, che esclude l'applicabilità ai giudizi regolati dal nuovo testo normativo di quelle norme del codice di rito che proprio presuppongono che la lite abbia ad oggetto un rapporto di lavoro o la materia previdenziale (così, ad es., l'art. 420 bis in materia di interpretazione pregiudiziale dei contratti e accordi collettivi), i seguenti commi 2 – 4, che modificano il contenuto degli artt. 421 co. 2, 423 co. 2 e 431 co. 5 cpc., omettono invece qualsiasi riferimento al loro ambito di applicazione. Così, non risulta affatto chiaro se le modifiche apportate al contenuto delle norme appena richiamate siano riferibili a tutte le controversie generalmente assoggettate al rito del lavoro (incluse dunque quelle più propriamente in materia di lavoro e previdenza) o invece, analogamente al comma 1, solo a quelle cui il nuovo testo normativo estende (solo) l'applicazione del rito stesso. La differenza, non è di poco conto, soprattutto in relazione all'art. 421 co. 2 cpc.

Nel conferire al Giudice la facoltà di utilizzare d'ufficio tutti i mezzi istruttori a prescindere dai limiti posti dal codice civile in materia di

ripartizione dell'onere probatorio e di tipicità dei mezzi di prova, la norma in questione rappresenta infatti, da quasi quaranta anni, una delle disposizioni fondanti del processo del lavoro disegnato dalla L. 533/1973 ed è sempre stata considerata l'estrinsecazione del principio per cui, in sintonia con il tipo di diritti che ivi trovano tutela, l'oggetto del processo del lavoro è ciò a cui esso deve mirare sia la “verità materiale” dei fatti e non, come invece accade nella generalità

flash

Collocamento obbligatorio anche in caso di trasferimento d'azienda

Con l'Interpello n. 30 del 9.8.2011 il Ministero del lavoro ha fornito una importante interpretazione in materia di obbligo di assunzione delle categorie protette e trasferimento d'azienda.

Nello specifico, al Ministero del lavoro è stato chiesto se nelle ipotesi di trasformazioni societarie poste in essere sulla base dell'art. 2112 c.c. con superamento della soglia occupazionale da cui consegue per legge l'obbligo di assumere disabili, quest'ultimo trovi applicazione oppure no. E ciò, soprattutto, stante il fatto che la l. n. 68/1999 prevede all'art. 3, comma 2, che la prima quota di riserva - quella di un lavoratore per i datori di lavoro che occupano tra i 15 e i 35 dipendenti - scatta solo nelle ipotesi di “nuova assunzione”, ovvero quando l'azienda con 15 dipendenti assume il 16° lavoratore. In altre parole, il quesito è: nel caso di azienda che ha in forza 15 dipendenti e che, per effetto di un trasferimento ex art. 2112 c.c., vede aumentare il proprio organico sopra i 15, i/lavoratori/e che vede passare alle proprie dipendenze costituiscono/sce “nuove/a assunzioni/e” oppure no? Il dubbio nasce dal fatto che, in base allo stesso art. 2112 c.c., nel passaggio di dipendenti da un'impresa ad un'altra per effetto di trasferimento d'azienda si realizza una vera e propria continuità giuridica dei rapporti di lavoro. La stessa azienda cessionaria non è infatti neanche tenuta a comunicare al Centro per l'impiego l'assunzione dei nuovi lavoratori. Essa deve, infatti, limitarsi a comunicare il mero cambio di titolarità del soggetto datoriale. Nonostante ciò, il Ministero del lavoro ha ritenuto che comunque nel caso di specie si sia di fronte a “nuove assunzioni”. Infatti, sebbene non si instauri un vero e proprio nuovo rapporto di lavoro, vi è comunque un incremento “stabile” dell'organico aziendale del cessionario per effetto del trasferimento d'azienda. Ciò basta – nell'ottica di una interpretazione sistematica di tutte le disposizioni della l. n. 68/1999 e della salvaguardia dei diritti fondamentali dei lavoratori diversamente abili – per far scattare l'obbligo dell'assunzione delle categorie protette. Il “nuovo organico” è pertanto la base occupazionale cui riferirsi ai fini della corretta determinazione della quota di riserva. Il Ministero del lavoro ha poi precisato che l'ipotesi di “cambio di appalto” con passaggio di personale dall'impresa uscente all'impresa subentrante fuoriesce da tale meccanismo. L'eventuale aumento dell'organico aziendale oltre i 15 dipendenti presso l'impresa subentrante non determinerà quindi alcun obbligo di assunzione del disabile. Siamo di fronte infatti, precisa il Ministero, ad un aumento dell'organico meramente “provvisorio” e non “definitivo” come nei casi di trasformazioni societarie. Esso risulta cioè destinato a subire una contrazione al termine dell'esecuzione dell'appalto stesso.

dei giudici civili, il semplice accertamento della realtà risultante dalle sole prove fornite dalle parti. In questo senso, il ritenere che l'art. 2 comma 4 D.Lgs. 150/2011 è intervenuto a modificare il testo dell'art. 421 co. 2 cpc. e non semplicemente la sua sfera di applicazione in relazione alle controversie (non di lavoro, ma) disciplinate dallo stesso D.Lgs. 150, se da un punto di vista pratico implicherebbe che il Giudice del lavoro potrebbe utilizzare i propri poteri istruttori solo nell'ambito dei rigidi vincoli posti in materia dal codice civile (e dunque, ad esempio, solo al fine di accertare circostanze la cui esistenza è rilevabile anche d'ufficio e non anche quelle che avrebbero dovuto essere allegate e/o eccepite dalle parti), da un punto di vista per così dire di principio dovrebbe condurre a concludere che – a seguito dell'entrata in vigore del decreto taglia riti – è mutato il fine stesso del processo del lavoro e proprio la finalità di tutela differenziata che esso ha sempre teso ad assicurare in ragione della natura dei diritti che ivi devono trovare riconoscimento. Ed allora: semplice negligenza del legislatore oppure, dopo i recenti interventi che hanno condotto alla riforma dell'art. 91 cpc. in materia di spese di lite e all'introduzione del contributo unificato anche in materia di lavoro, siamo dinanzi ad un ulteriore tentativo di rendere il processo del lavoro sempre più "ordinario" e meno attento alle peculiarità della materia che esso geneticamente governa?

Come escludere l'applicazione alle controversie di lavoro

Il timore, almeno in questo caso, sembra però destinato a scemare a fronte di una lettura della norma che consideri il più ampio contesto in cui essa è inserita. Infatti, se un'interpretazione rigidamente letterale dell'art. 2 D.Lgs. 150/2011 potrebbe in astratto giustificare la lettura secondo la quale i commi successivi al primo, in assenza di qualsiasi diverso riferimento, siano indistintamente applicabili a tutte le controversie assoggettate al rito del lavoro, una lettura sistematica del nuovo provvedimento legislativo e della *ratio* ad esso sottesa consentono di giungere ad una conclusione completamente diversa.

A tal proposito, rileva innanzitutto che l'art. 54 della L. 69/2009 (Legge Delega), sancendo le linee guida della riforma oggi attuata con il decreto in commento ed i "limiti" entro cui essa avrebbe dovuto muoversi, non contiene alcun riferimento al fatto che la normativa delegata possa intervenire direttamente sul processo del lavoro o sugli altri riti "ordinari" previsti dal codice di procedura civile, ma solo che essa debba ricondurre a questi stessi riti "i procedimenti civili di natura contenziosa autonomamente regolati dalla legislazione speciale". In questo senso, un'interpretazione dell'art. 2 D.Lgs. 150/2011 diversa da quella meramente letterale e coerente con i principi sanciti dalla legge delega si impone proprio per evitare che la norma in questione possa essere considerata viziata per eccesso di delega e, conseguentemente, illegittima. Come se ciò non bastasse, appare poi del tutto ragionevole ritenere che la medesima *ratio* che ha ispirato la redazione del comma 1 dell'articolo 2 – ovvero, come già in precedenza evidenziato, la volontà rendere inapplicabili alle controversie cui il nuovo decreto estende il rito del lavoro quelle norme del codice di procedura pensate per regolare un processo che abbia effettivamente ad oggetto un rapporto di lavoro o previdenziale – sia la stessa che anima anche i successivi commi 2 – 4. Così, anche i commi 2 – 4 dovrebbero essere letti come disposizioni che si

preoccupano di "adattare" alcune specifici e particolari precetti del codice di procedura civile a giudizi che, sebbene assoggettati al rito del lavoro, non hanno i presupposti sostanziali che avevano condotto la L. 533/1973 a disegnare una disciplina tanto peculiare. Certamente, sebbene una simile lettura appaia la più congrua, resta comunque il fatto che – per quanto obiettivamente forzata – un'interpretazione rigidamente letterale dell'art. 2 potrebbe comunque trovare campo, con la conseguenza già sopra evidenziata di determinare una modifica del testo degli artt. 421 co. 2, 423 co. 2 e 431 co. 5 cpc. destinata ad avere rilevanza in via generale per tutte le controversie assoggettate al rito del lavoro. Ben meno problemi, quantomeno dal punto di vista strettamente interpretativo, scaturiscono invece dall'ulteriore norma del D. Lgs. 150/2011 suscettibile di avere rilevanza nell'ambito del diritto del lavoro latamente inteso, ovvero l'art. 28. La disposizione interviene in punto di procedimenti per la repressione di condotte discriminatorie dettando una disciplina volta ad omogeneizzare (purtroppo, come subito si vedrà, solo parzialmente) una materia che, sia dal punto di vista sostanziale che processuale, era sino ad oggi incredibilmente eterogenea ed incoerente. Lodevole l'intento, meno, purtroppo, il risultato.

Il nuovo procedimento antidiscriminatorio

Innanzitutto, non è davvero dato comprendersi come mai la norma in questione, nel disporre la modifica dei vari procedimenti di repressione delle condotte discriminatorie previsti dai diversi testi di legge che si occupano della materia, omette qualsiasi riferimento al procedimento di tutela avverso le discriminazioni di genere di cui agli artt. 37 e 38 del D.Lgs. 198/2006, del quale viene richiamata la sola procedura di repressione delle discriminazioni di genere nella fornitura di beni o servizi (art. 55 quinquies D.Lgs. 198/2006). La conseguenza, naturalmente, è che le discriminazioni tra uomo e donna potranno continuare a fruire dell'applicazione delle procedure di cui al Testo Unico sulle pari opportunità, tra cui la procedura urgente disciplinata dall'art. 38 citato, anziché del nuovo regime di tutela. Il che, nel caso di specie e visto il tenore della odierna riforma, non è necessariamente un male. Il decreto taglia riti, con il menzionato fine di ricondurre ad unità un sistema come detto del tutto disarticolato, ha assoggettato le procedure di repressione delle condotte antidiscriminatorie di cui agli artt. 44 D.Lgs. 286/1998, 4 D. Lgs. 215/2003, 4 D. Lgs. 216/2003, 3 L. 67/2006 e 55 quinquies D. Lgs. 198/2006 all'applicazione del rito sommario di cognizione di cui agli artt. 702 bis ss. cpc. ("Le controversie in materia di discriminazione...sono regolate dal rito sommario di cognizione, ove non diversamente disposto dal presente articolo" – art. 28 co. 1 D. Lgs. 151/2011). Il nuovo procedimento sommario di cognizione introdotto con gli artt. 702 bis e ss. cpc. dalla L. 69/2009, tuttavia, sembra davvero poco adatto a rispondere alle esigenze di celerità da sempre ravvisate in una materia, che, non per niente, è sempre stata caratterizzata da un sistema – o meglio, da una pluralità di sistemi – di tutela giurisdizionale imperniati su procedure urgenti a cognizione sommaria e con natura non cautelare o comunque cautelare atipica, che prescindono dalla prova di un pericolo nel ritardo. Il procedimento sommario di cognizione disegnato dagli artt. 702 bis ss. cpc., infatti, è sì un procedimento che, nel suo articolarsi, ben può avere uno sviluppo più rapido di quello ordinario – essendo suscettibile di una cognizione sommaria e di concludersi con una ordinanza (art. 702 ter cpc.) – ma non può certamente essere

considerato un procedimento urgente. All'effetto, è davvero sufficiente notare che il procedimento in oggetto è suscettibile di subire una "accelerazione" del tutto eventuale e solo in una fase già inoltrata: viene introdotto con un ricorso "ordinario" da notificarsi alla parte convenuta almeno 30 giorni prima della data fissata con decreto per la costituzione del convenuto (art. 702 bis cpc.) e è caratterizzato da decadenze del tutto analoghe a quelle del rito "ordinario" del lavoro. In questo senso, risulta davvero palese la discrasia con una disciplina che, pur in modo disarticolato, ha però sempre previsto un sistema di norme processuali che consentissero ad un soggetto discriminato la possibilità di ottenere tutela giurisdizionale per il tramite di procedure di carattere necessariamente (e dunque non solo sulla base di una valutazione discrezionale del Giudice) urgente sin dalla loro genesi. Lecito è dunque il dubbio che la riforma appena varata adotti un sistema idoneo a garantire l'effettività della tutela giurisdizionale in fattispecie in cui, solitamente, la celerità nella repressione della condotta illecita viene considerata una vera e propria necessità a prescindere dall'esistenza di un *periculum in mora* suscettibile di fondare il ricorso alla tutela cautelare. L'art. 28 in commento, a ben vedere, riesce sotto questo profilo addirittura a raggiungere l'incredibile risultato di attuare una "discriminazione tra le discriminazioni": omettendo di menzionare la procedura di cui all'art. 38 D.Lgs. 198/2006 dal novero di quelle oggi assoggettate al rito sommario di cognizione e, per tale via, lasciando immutato il procedimento urgente ivi disciplinato, finisce per conferire alle discriminazioni di genere una dignità diversa rispetto alle altre, come se il raggiungimento della parità tra uomo e donna sia (per l'appunto) più "urgente" rispetto all'attuazione della parità di trattamento dei soggetti con diversa origine etnica o portatori di handicap. Il che, davvero, pare di per sé aberrante. Non solo, ma l'assoggettamento dei procedimenti antidiscriminatori elencati dall'art. 28 D.Lgs. 150/2011 al rito sommario di cognizione implica un'ulteriore conseguenza che pare destinata rafforzare (come se ve ne fosse bisogno) l'idea che la nuova disciplina rappresenti un passo indietro rispetto al sistema previgente. Il riferimento, in particolare, è al fatto che a termini dell'art. 702 quater cpc. le ordinanze rese all'esito del procedimento sommario di cognizione sono suscettibili di passare in giudicato ai sensi dell'art. 2909 c.c. se non impugnate con ricorso in appello da proporsi nel termine di 30 giorni dalla loro comunicazione. Così, mentre sotto l'egida del procedimento originariamente configurato dall'art. 44 d. Lgs. 286/1998 i provvedimenti resi a seguito di una cognizione sommaria potevano, al più, conservare la loro efficacia esecutiva nel tempo consentendo però alle parti di introdurre un giudizio ordinario a cognizione piena volto all'accertamento della discriminazione (o della sua insussistenza) e/o al risarcimento del danno, in forza dell'applicazione dell'art. 702 quater cpc. i medesimi provvedimenti sono destinati a divenire definitivi ed immutabili se non impugnati nello stretto termine decadenziale. Il motivo per cui la disposizione si presta anche sotto questo profilo ad una valutazione negativa è di natura prettamente pratica. Infatti, nell'ambito di una procedura urgente a cognizione sommaria quale quella prevista dal sistema previgente l'istante, a fronte della possibilità di ottenere rapidamente la condanna del convenuto alla cessazione della condotta discriminatoria ed alla rimozione dei relativi effetti, ben era disposto ad accettare l'assenza di un approfondito accertamento istruttorio in merito alla sussistenza e all'ammontare del relativo danno, che del resto, ove pur allegato e liquidato nella fase sommaria, avrebbe potuto comunque essere oggetto di un ulteriore giudizio ordinario a cognizione piena proponibile entro i termini ordinari di prescrizione. Entro il nuovo regime, stante il possibile passaggio in giudicato del provvedimento sommario e l'impossibilità di effettuare nuove allegazioni in grado di appello, l'attore sarà invece sostanzialmente costretto ad una difficile scelta: appesantire la lite di tutte le richieste

istruttorie necessarie al corretto e definitivo accertamento dell'esistenza ed ammontare di un danno, a scapito della possibilità di ottenere una decisione a cognizione sommaria e con l'evidente rischio di allungare a dismisura i tempi processuali, o agire per il solo accertamento della discriminazione e la sua rimozione riservando ad un ulteriore ed eventuale giudizio la richiesta di risarcimento del danno, con inevitabile aumento di costi e rischi processuali. Volendo quindi giungere ad una conclusione, il giudizio relativo al possibile impatto del nuovo testo normativo sul processo del lavoro propriamente inteso non può che essere negativo, giacché la norma, come visto nelle brevi considerazioni che precedono, non solo non apporta alcuna novità di rilievo tale da far sperare di superare le difficoltà che ormai affliggono anche questa materia, ma anzi introduce diversi elementi che, addirittura, segnano un passo indietro rispetto alla disciplina previgente ■

flash

Il demansionamento della lavoratrice madre

In risposta ad una richiesta presentata dal Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro, il Ministero del Lavoro con Interpello n. 39 del 21 settembre 2011, ha affrontato due interessanti questioni inerenti le ipotesi di demansionamento. In primo luogo, veniva chiesto se fosse legittimo un patto di demansionamento tra una lavoratrice madre, rientrata a lavoro prima del compimento del primo anno di età del bambino, ed il datore di lavoro, avente ad oggetto l'assegnazione a mansioni inferiori con decurtazione dello stipendio. E ciò in presenza dell'impossibilità oggettiva di adibire la lavoratrice alle medesime mansioni o a mansioni equivalenti a quelle cui era adibita prima dell'astensione per maternità, a causa della soppressione della funzione o del reparto in cui la stessa era inserita. La questione risulta essere particolarmente problematica stante la sussistenza dell'art. 56, d. lgs. n. 151/2001, che riconosce il diritto della lavoratrice a tornare, dopo il congedo, presso la solita unità produttiva, nonché alle solite mansioni cui era precedentemente adibita e di permanervi fino al compimento del 1° anno di età del bambino. La problematicità deriva poi, dalla sussistenza di un divieto di licenziamento della lavoratrice madre per tutto il periodo di gravidanza e fino al compimento del primo anno di età del bambino (art. 54, d. lgs. n. 151/2001). Il Ministero del Lavoro, richiamando la giurisprudenza di legittimità affermatasi recentemente in punto di patto di demansionamento (in particolare, Cass. n. 6552/2009 e n. 21700/2006), ha ricordato come il divieto di adibire il lavoratore a mansioni inferiori, sancito dall'art. 2103 c.c. e la conseguente nullità di qualsiasi patto contrario, trovi una deroga nelle ipotesi in cui l'assegnazione a mansioni inferiori corrisponda all'interesse del lavoratore stesso alla conservazione del posto di lavoro. In altre parole, laddove il demansionamento costituisca l'*extrema ratio*, necessaria per impedire il licenziamento, quest'ultimo è del tutto legittimo, sempre che sussista il consenso espresso del lavoratore. In tal senso, oltre che l'assegnazione a mansioni inferiori sarebbe consentita anche una decurtazione dello stipendio, in deroga allo stesso principio della irriducibilità della retribuzione. Sulla base di tali orientamenti giurisprudenziali, il Ministero del Lavoro ha così concluso nel senso di ritenere legittima l'assegnazione della lavoratrice a mansioni inferiori, qualora al suo ritorno dal congedo, anche in epoca antecedente al compimento del primo anno di età del bambino, non sia possibile per ella essere adibita alle medesime o equivalenti mansioni. Ed, altresì, qualora ciò costituisca l'ultimo rimedio utile per consentire la conservazione del posto. Il Ministero del Lavoro ha, invece, ritenuto non ammissibile la riduzione dello stipendio, poiché incompatibile con la ratio del divieto di licenziamento della lavoratrice per tutto il primo anno di età del bambino, valevole anche in caso di soppressione del posto di lavoro (art. 56, d.lgs. n. 151/2001). Tale finalità, ma il Ministero del lavoro non lo dice, dovrebbe essere quella di assicurare alla lavoratrice madre una retribuzione sufficiente per garantire a sé e al proprio bambino un'esistenza libera e dignitosa soprattutto nei primi mesi di vita di quest'ultimo (art. 36, Costituzione). L'altra questione affrontata dall'Interpello atteneva, invece, alla possibilità di un patto di demansionamento nel caso di lavoratori soggetti a contratto di solidarietà "difensivo". In questa ipotesi, il Ministero del Lavoro, sempre richiamando la solita giurisprudenza sopra esposta, ha affermato che l'accordo è sì ammesso, ma, costituendo *extrema ratio* per evitare il licenziamento, farebbe venir meno il godimento dei benefici del contratto di solidarietà. Ricordiamo, infatti, che quest'ultimo consiste nella diminuzione dell'orario di lavoro, con integrazione salariale dell'INPS per le ore non più lavorate. Tutto ciò per un periodo limitato di tempo (24 mesi), sul presupposto di una crisi "temporanea" dell'azienda. Se si procede a patto di demansionamento significa che la crisi è ormai definitiva e quindi quest'ultimo è sì ammissibile, ma viene meno la possibilità di godere dei benefici del contratto di solidarietà.

SIAMO UOMINI O CAPORALI? CECILIA VALBONESI

Il nuovo reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

Con l'art. 12 del D.L. 13 agosto n. 138, convertito con modificazioni dalla legge 14 settembre 2011, n. 148 (la c.d. manovra bis), il legislatore ha introdotto nel Codice penale l'art. 603 bis che sanziona il reato di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

Si prevede infatti che "salvo che il fatto costituisca piu' grave reato, chiunque svolga un' attivita' organizzata di intermediazione, reclutando manodopera o organizzandone l' attivita' lavorativa caratterizzata da sfruttamento, mediante violenza, minaccia, o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessita' dei lavoratori, e' punito con la reclusione da cinque a otto anni e con la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Ai fini del primo comma, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o piu' delle seguenti circostanze:

- 1) la sistematica retribuzione dei lavoratori in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o comunque sproporzionato rispetto alla quantita' e qualita' del lavoro prestato;
- 2) la sistematica violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- 3) la sussistenza di violazioni della normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, tale da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumita' personale;
- 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, o a situazioni alloggiative particolarmente degradanti.

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla meta':

- 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
- 2) il fatto che uno o piu' dei soggetti reclutati siano minori in eta' non lavorativa;
- 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro."

La fattispecie interviene per reprimere il c.d. "caporalato", fenomeno tanto aberrante quanto ancora presente in certe zone d'Italia, in particolar modo nei settori dell'agricoltura e dell'edilizia.

Il "caporale" recluta la manodopera e la conduce presso l'impresa utilizzatrice, sovente sovrintendendo al lavoro prestato ed imponendone condizioni massacranti. L'impresa utilizzatrice retribuisce direttamente il caporale il quale, una volta decurtato "il proprio compenso", provvede a distribuire il rimanente fra la manodopera.

flash

Europa chiama Italia: la Cassazione segue la CGUE sugli ATA

Dopo la Corte di Giustizia, anche per la Cassazione il passaggio del personale ATA dalle Regioni allo Stato è trasferimento di azienda e per questo ai lavoratori deve essere garantito almeno il mantenimento delle stesse condizioni retributive. La Suprema Corte, infatti, con la sentenza 20980/11 del 12 ottobre scorso conferma quanto già aveva deciso la Corte di Giustizia dell'Unione Europea nella sentenza *Scattolon* (C-108/10, del 6 settembre 2010, vd. *Bollettino* 7/2010), quest'ultima già in linea con la precedente pronuncia CEDU (7.6.2011, sentenza *Agrati* e altri c. Italia). La vicenda è ormai molto nota. La legge 124/99 stabiliva che il personale ATA degli istituti e scuole statali di ogni ordine e grado passasse a carico dello Stato, garantendo che ai lavoratori già dipendenti degli Enti locali venisse riconosciuta l'anzianità maturata presso l'Ente di provenienza. Il successivo accordo ARAN del luglio 2000 – poi recepito dal decreto del Ministro della Pubblica Istruzione dell'aprile 2001 – aveva però derogato al principio di continuità del rapporto di lavoro disponendo che il personale ATA trasferito alle dipendenze dello Stato non conservasse l'intera anzianità maturata alle dipendenze degli Enti locali ma venisse inquadrato in una categoria inferiore rispetto al personale ATA statale. Il contenzioso che ne scaturì vide le corti di merito pronunciarsi a favore dei lavoratori in maniera così massiccia da spingere il Legislatore ad intervenire sulla materia con una norma interpretativa, anch'essa fortemente discussa. La finanziaria del 2006, infatti, con una norma di sanatoria con effetto retroattivo, recepì l'accordo ARAN e il successivo decreto ministeriale, vincolando l'interprete – anche per i giudizi in corso – a dare alla legge 124/1999 proprio la lettura sfavorevole per i lavoratori. Le censure di costituzionalità della legge che ne seguirono ebbero – in ben due casi – esito sfavorevole, con la Consulta ormai di fatto costante nel non ritenere l'irretroattività della legge un principio generale in materia civile. La Corte di Giustizia, nella sentenza *Scattolon* dello scorso settembre, aveva invece sancito la contrarietà al diritto comunitario della norma introdotta con la finanziaria del 2006, nella misura in cui questa sottraeva all'applicazione del principio della continuità del rapporto di lavoro in caso di trasferimento di azienda la vicenda del passaggio del personale ATA dalle Regioni allo Stato. Per il Giudice di Strasburgo, dunque, i lavoratori trasferiti alle dipendenze dello Stato avrebbero dovuto mantenere, per quanto riguarda l'anzianità, il trattamento economico e normativo già maturato alle dipendenze degli Enti locali. La Cassazione, pur aderendo alla lettura della Corte Costituzionale per quanto riguarda la legittimità della norma interpretativa retroattiva introdotta dalla Finanziaria, accoglie il ricorso della lavoratrice sulla base dell'ormai consolidato meccanismo di applicazione del diritto europeo nell'ordinamento nazionale. Infatti, dice la Corte, ai sensi degli artt. 11 e 117 Cost. "Il Giudice nazionale e, prima ancora, l'amministrazione, hanno il potere-dovere di dare immediata applicazione alle norme dell'UE provviste di effetto diretto" e che tale obbligo sussiste anche in relazione alle pronunce interpretative della Corte di Giustizia. Di fatto, quindi, la norma introdotta dalla finanziaria del 2006 è inapplicabile in ogni giudizio (in corso o non ancora instaurato) nel nostro ordinamento.

Superfluo puntualizzare che il terreno d'elezione di una simile prassi è quello del lavoro in nero.

Dinanzi ad una realtà dai risvolti sociali ed economici così drammatici il legislatore ha reagito con la severità sanzionatoria ormai consueta, formulando una fattispecie punita con la pena base della reclusione da cinque ad otto anni e con la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

La collocazione del reato nel novero dei delitti contro la persona non è circostanza casuale: la legge 2 agosto 2003 n. 207 esclude per questa tipologia di reati la sospensione condizionale della pena. Ne discende che qualunque sia la sanzione irrogata dal giudice (e dunque anche inferiore ai due anni) essa sarà applicabile al condannato al quale non è riconosciuto alcun beneficio sospensivo.

La norma in esame presenta alcune questioni problematiche in ordine all'esatta individuazione della condotta tipica, degli indici dello sfruttamento, nonché della nozione di violenza e minaccia.

In primo luogo, si può sottolineare come la nozione di "attività organizzata di intermediazione" indichi un'attività stabile che presuppone una gestione continuata di mezzi e persone, escludendo così la rilevanza penale del singolo episodio di caporalato.

Quanto alla nozione di intermediazione essa deve essere mutuata dall'ormai abrogata l. 1369/1960, che stabiliva il divieto di interposizione ed intermediazione nelle prestazioni di lavoro

L'attività di intermediazione si realizza reclutando manodopera o organizzandone l'attività. L'ampiezza della norma dipende dalla funzione che si conferisce alla seconda parte dell'endiadi. Si può qui subito prospettare come, in realtà, anche i primi commentatori siano favorevoli a dare rilievo all'attività di intermediazione senza che la mera organizzazione costituisca di per sé una condotta incriminata. Ne consegue la sola sanzionabilità dell'intermediario e non già dell'utilizzatore della manodopera, il quale, pur tuttavia, potrà essere incriminato per concorso nel reato.

Un secondo profilo critico risiede nella nozione di sfruttamento, alla quale soccorre tuttavia il secondo comma dell'art 603 bis che specifica dettagliatamente le singole modalità vincolate della condotta.

Ove il "caporale" ponga in essere un comportamento che esula dai suddetti canoni, non vi sarà sanzione penale.

A restringere ancor più la portata della fattispecie, il legislatore ha posto i requisiti della violenza, della minaccia e dell'intimidazione che devono in defettibilmente assistere la modalità di compimento dell'azione criminosa. Se con violenza si fa riferimento all'uso di energia fisica che imprime una coazione persole, con minaccia si intende invece la prospettazione di un male futuro, il cui verificarsi dipende dalla volontà del minacciante, come si evince facilmente anche dalla previsione degli art. 610-612 c.p. La modalità intimidatrice non sembra rilevare particolarmente, in quanto meramente sovrapponibile alla condotta minacciosa.

La tassativa presenza di siffatte modalità, come detto, pone gravi problemi in ordine all'applicabilità in concreto della fattispecie. Se, infatti, difficilmente ci si può immaginare una condotta di reclutamento e sfruttamento scevra quanto meno dall'intimidazione, sicuramente la formulazione impone esigenze probatorie che non ne faciliteranno l'operatività.

Infine, la fattispecie richiede l'elemento dell' "approfittamento dello stato di bisogno o di necessità" dei lavoratori. La nozione riecheggia e si sovrappone a quella già indicata dal legislatore in relazione all'usura aggravata ex art. 644 comma 4 c.p. Ne discende che la fattispecie dell'art. 603 bis potrà applicarsi qualora il "caporale" approfitti di una situazione di criticità sociale prossima all'indigenza, che rende il lavoratore sfruttato inabile a provvedere autonomamente alle proprie basilari esigenze di vita. La nozione richiama altresì quella di "situazione di necessità" della fattispecie di Riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.), coincidente con una debolezza o mancanza materiale o morale della vittima idonea a condizionarne la volontà già indicata nella decisone quadro dell'Unione Europea del 19 luglio 2002.

a cura di

Centro Studi Diritti & Lavoro

Via della Condotta, 12
50122 - Firenze

Comitato scientifico
Avvocato Fabio Rusconi
Avvocato Andrea Danilo Conte

Direttore scientifico
Prof. Giovanni Orlandini

In redazione
Andrea Ranfagni
Alessandro Giovannelli

Hanno collaborato
Cecilia Valbonesi
Francesco Rusconi

dirittielavoro@gmail.com

Occorre altresì segnalare come l'art. 603 bis non abroghi le contravvenzioni di cui agli art. 18 e 28 del d. lgs 276/2003, giacché la fattispecie in commento è volta a sanzionare condotte di particolare gravità estranee alla disciplina già in vigore.

Si attendono le prime pronunce giurisprudenziali per valutare la reale portata applicativa della norma. Ad un primo commento, tuttavia, non si può ignorare come la formulazione farragginosa e l'eccessiva connotazione modale delle condotte siano idonee ad inficiarne le potenzialità. Il legislatore ha perduto forse un'altra preziosa occasione di tutela delle fasce più deboli della nostra realtà produttiva ■