

# DIRITTI & LAVORO

## FLASH

idee e strumenti per il sindacato

Direttore scientifico: Prof. Giovanni Orlandini

Comitato scientifico: avv. Fabio Rusconi avv. Andrea Danilo Conte

In redazione: Andrea Ranfagni Adele Pasquini Giovanni Calvellini, Livia Irtinni

Ha collaborato: Francesca Bassetti

Centro Studi Diritti & Lavoro Firenze Via della Condotta, 12

[dirittielavoro@gmail.com](mailto:dirittielavoro@gmail.com)

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

## OCCHIO!

Tempi duri per la privacy dei lavoratori  
Dopo il Jobs Act, ecco anche Strasburgo

**INOLTRE: L'ANNOSA QUESTIONE DELLA RAPPRESENTATIVITA',  
APPALTI E RESPONSABILITA' SOLIDALE, LE DIMISSIONI ON LINE,  
LA PRESCRIZIONE DOPO LA FORNERO, LE NOVITA'  
NELLA LEGGE DI STABILITA'**

# Controllati e licenziati: via libera da Strasburgo

**GIOVANNI ORLANDINI**

Tempi duri per la privacy dei lavoratori: alle novità introdotte dal Jobs Act in materia di controlli a distanza (il “nuovo” art.4 dello Statuto dei lavoratori), fa eco da Strasburgo una inopinata legittimazione al potere datoriale di controllare il lavoratore attraverso i mezzi informatici. La Corte europea dei diritti dell'uomo ha infatti ammesso il controllo della posta elettronica del dipendente e giustificato il licenziamento per uso improprio della mail aziendale (caso *Bărbulescu v. Romania*, deciso il 12 gennaio 2016).

La sentenza è scaturita da una controversia tra un lavoratore rumeno ed il proprio datore che gli aveva chiesto di attivare un account di posta per rispondere alle domande dei clienti. Il supposto uso di tale account per comunicazioni personali ha portato al licenziamento del lavoratore, il quale (esauriti i ricorsi ai giudici nazionali) si è infine rivolto alla Corte di Strasburgo. Questa – come noto – è chiamata a valutare se la normativa dei 47 Stati membri del Consiglio d'Europa sia o meno rispettosa dei diritti umani elencati dalla Convenzione Europea del 1950; fonte di diritto internazionale vincolante nell'ordinamento nazionale che non contempla diritti dei lavoratori, ma che li può tutelare “indirettamente” qualora siano configurabili, appunto, come diritti “umani”.

Nel caso di specie la questione ha riguardato la possibile violazione dell'art.8 della Convenzione, che garantisce il diritto al rispetto della vita privata e familiare; norma che la Corte ha pacificamente considerato invocabile anche nei rapporti di lavoro. Da ciò l'importante riconoscimento che la problematica dell'uso del telefono e degli indirizzi di posta in ufficio rientri nell'ambito di applicazione della Convenzione, e quindi debba essere regolata nel rispetto dei principi deducibili da quest'ultima.

## **La riservatezza del lavoratore come diritto umano**

Che anche il diritto alla riservatezza del lavoratore rientri nell'alveo protettivo dell'art. 8, per la verità, non rappresenta una novità, ed anzi va ritenuto pacifico specie dopo che il Consiglio d'Europa ha adottato la raccomandazione n.5 del 1° aprile 2015 con la quale si dettano agli Stati i principi cui devono ispirarsi nel regolare il trattamento dei dati personali nell'ambito del rapporto di lavoro. Si tratta di principi che, pur nella loro genericità, definiscono limiti invalicabili ad un controllo pervasivo da parte del datore di lavoro. In base ad essi, se in linea di principio va escluso il ricorso alle nuove tecnologie e degli strumenti informatici per monitorare l'attività lavorativa, il controllo sulla stessa può indirettamente derivare dall'utilizzo di tali strumenti per altre legittime finalità, connesse con la sicurezza, la tutela del patrimonio aziendale o l'organizzazione del lavoro; e sempre che siano rispettati i principi di ragionevolezza e di proporzionalità dei controlli rispetto al fine perseguito. La tutela del lavoratore contro gli abusi passa poi dal diritto alla previa e piena informativa e dal coinvolgimento delle rappresentanze sindacali.

Questi principi non sono stati smentiti dai giudici di Strasburgo, che anzi hanno fondato la loro decisione proprio sul criterio della

ragionevolezza e proporzionalità dell'ingerenza del datore nella vita privata del lavoratore. Tali criteri hanno portato al giudizio di legittimità del comportamento datoriale, in quanto non lesivo del diritto sancito dall'art.8. Decisivo in particolare, nel ragionamento della Corte, è risultato il fatto che l'account di posta fosse stato attivato su espressa richiesta dell'azienda per chiare finalità lavorative; da ciò la conclusione che il lavoratore non poteva non sapere che il suo uso per fini personali era proibito. Rilievo è stato dato anche al fatto che il datore, nell'accertare l'utilizzo personale dell'indirizzo, abbia adottato l'accortezza di non svelare l'identità delle persone contattate né il contenuto dei messaggi; se non allo stretto fine di provare l'uso improprio del mezzo. Da ciò la conclusione che l'invasione della privacy del lavoratore non sia stata “sproporzionata”, e dunque, non si possa considerare leso il suo diritto “umano” alla riservatezza.

## **Una sentenza discutibile, ma da non strumentalizzare**

La sentenza è ovviamente discutibile; lo è in particolare perché la Corte, nel declinare il criterio di proporzionalità, non tiene conto del fatto che in ragione del controllo effettuato sulla mail aziendale il lavoratore è stato licenziato. Se anche il “controllo” non può dirsi sproporzionato, certo lo è stata dunque la conseguenza che da esso il datore ha fatto derivare, almeno in base al diritto italiano: come da ultimo ha ribadito la Corte di Cassazione, l'uso improprio degli strumenti aziendali, pur legittimamente accertato, non giustifica infatti il licenziamento, se non è provato che detto uso ha determinato una effettiva sottrazione del tempo all'attività lavorativa o ha prodotto danni o blocchi all'attività produttiva (Cass. 2 novembre 2015, n. 22353).

Oltre a ciò, non si può non osservare come manchi del tutto, nell'argomentazione dei giudici europei, la considerazione del (possibile) ruolo dei rappresentanti sindacali, cui invece la richiamata raccomandazione riconosce centrale importanza. Su entrambi questi profili ha probabilmente influito la peculiare natura e funzione della Corte di Strasburgo, come detto non titolata a vigilare sul rispetto dei diritti dei lavoratori, ma solo sulla loro “eventuale” dimensione di diritti umani. Il che spiega l'inevitabile lettura riduttiva degli stessi, limitata all'individuazione degli standard minimi di tutela.

Ciò va tenuto presente se si vuole evitare di far dire ai giudici europei quanto non hanno inteso dire e se non si vuole leggere strumentalmente la sentenza in parola per rafforzare una lettura al “ribasso” della nuova disciplina dell'art.4 dello Statuto dei lavoratori, come riformata dal Jobs Act (d.lgs. 151/05). Piuttosto meritano di essere presi sul serio i principi di trasparenza, ragionevolezza e proporzionalità che, come detto, devono ispirare l'esercizio del potere di controllo datoriale; anche quando questo è operato attraverso gli “*strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa*”, oggi sottratti al previo controllo sindacale (art.4, comma 3, dello Statuto dei lavoratori).

## I principi di trasparenza e di proporzionalità: un vincolo per leggere il nuovo regime dei controlli

Questi stessi principi, posti a base della raccomandazione del Consiglio d'Europa, sono precisati con maggior rigore nella loro portata precettiva dal c.d. Codice della privacy (d.lgs. 196/03), espressamente richiamato dallo stesso art.4, comma 4; Codice che va interpretato tenendo conto delle indicazioni fornite dal Garante, il quale, proprio in occasione dell'approvazione del nuovo testo dell'art.4, ha richiamato l'attenzione sulla necessità di interpretare la nuova norma in modo da evitare la “*sorveglianza massiva del lavoratore*”.

I principi di trasparenza e proporzionalità dovrebbero fornire strumenti interpretativi per scongiurare gli effetti più lesivi della privacy del lavoratore, al di là delle intenzioni di chi ha voluto la riforma. Lo stesso Ministero del lavoro ha avallato una lettura del comma 3 dell'art.4 per la quale il previo accordo aziendale (o l'autorizzazione della DTL) resta necessario tutte le volte che lo strumento utilizzato dal lavoratore non serve “solo” per “*rendere la prestazione*”, ma subisce una modifica funzionale a controllarne l'attività (nota del 18 giugno 2015); il che rende, ad esempio, necessario il previo accordo sindacale in caso di utilizzo di strumenti dotati di software di localizzazione. L'obbligo di garantire la massima trasparenza attraverso la previa informativa al lavoratore sembra poi escludere la possibilità dei cosiddetti controlli difensivi, operati all'insaputa dello stesso lavoratore; il che smentirebbe quanto sino ad oggi affermato dalla giurisprudenza in base al “vecchio” testo dell'art.4, in merito alla possibilità di attuare controlli occulti per contestare eventuali atti illeciti o gravi infrazioni disciplinari. Tale genere di controlli sono d'altra parte espressamente esclusi se attuati con strumenti diversi da quelli utilizzati “*per rendere la prestazione*”, dal momento che il comma 1 dell'art.4 adesso prescrive che anche per esigenze di “*tutela del patrimonio aziendale*” è necessario il previo accordo aziendale o l'autorizzazione amministrativa.

Il quadro dunque è tutt'altro che definito: come per altre materie toccate dal Jobs Act, la via verso la normalizzazione aziendale si profila più irta del previsto, così come illusoria appare l'idea dei suoi ideatori che sia possibile ridurre i margini di intervento del giudice nel definire la portata delle nuove norme. Anzi, la riscrittura del nuovo art. 4 solleva più dubbi interpretativi di quanti ne risolva.

## Storie di carta

### Case a nero e lavanderie a gettoni

*Valeria e Cinzia erano amiche anche prima. Si ritrovarono qualche anno dopo il liceo e dopo l'Università, in un Istituto di ricerca. Orgogliose, contente, fiduciose. Il caso volle che venissero assegnate al medesimo progetto di ricerca: le connessioni tra alimentazione, stili di vita e il cancro. Facevano le interviste ai malati di tumore, le inserivano in banca dati, poi gli studi, gli approfondimenti, le connessioni, le riunioni di staff. Come sentirsi al centro del mondo, occuparsi di quello per cui si è studiato, circondate da gente importante. Bisognava solo pazientare per quanto attiene alla forma contrattuale. Per ora facciamo un co.co.co ma poi verrà la stabilizzazione. Sembrava un particolare secondario, l'importante era che il Professore ed il Direttore fossero contenti di loro. E cosa importava se gli veniva chiesto (“giacché ci sei”) di portare il plasma da un ospedale ad un altro, senza protezione, senza formazione, senza neppure sapere. Un piacere non si nega. Non si nega al Professore. O di andare a lavorare, a volte, il sabato mattina o rimanere sino a tardi la sera. Son cose che si fanno volentieri e poi il Professore è contento. Cinzia era contenta anche quando col pancione continuava ad andare in Istituto, lo faceva volentieri certo senza alcuna formalità e senza alcun obbligo, per carità, e che non si sappia in giro, ma il Professore è molto impegnato e ha proprio bisogno di una mano.*

*Vennero da me che non avevano rinnovato il contratto. Dopo 6 anni di co.co.co c'erano stati 3 anni di contratto a termine e poi altri tre di somministrazione. Poi....,sapete com'è, abbiamo bisogno di energie nuove e poi c'è la crisi e comunque, anche voi... non eravate proprio molto disponibili.*

*Il Professore, sentito come testimone, sicuro di sé, sereno, tranquillo, disse praticamente che non le conosceva, che le aveva viste saltuariamente in Istituto ma non sapeva di cosa si occupassero. Perché aveva il potere di farlo o la paura di crederlo. Bruciò in un solo attimo, lo spazio temporale di un giuramento, i loro anni migliori perduti a dire sempre di sì, ancora uno sforzo...ancora per poco e poi ci stabilizzano..... Il Tribunale non ha creduto al Professore, ha creduto di più a delle impiegate balbettanti e sudate e l'Istituto è stato condannato al risarcimento del danno. Non è un vero risarcimento per quello che avevano perso Cinzia e Valeria, però anche questa è giustizia, va bene così.*

*Ma questa storia è vecchia di qualche anno, il processo è stato lungo e poi i tempi di attesa per l'appello e solo un anno fa il procedimento si è chiuso definitivamente. Perché ne parlo adesso? Perché oggi mi telefona Cinzia e mi dice, funerea: “ho bisogno ancora di lei”. Le chiedo che fine ha fatto son passati otto anni dalla fine del suo lavoro per l'Istituto e le domando se si occupa ancora di ricerca contro il cancro. Mi dice che ha lavorato per sette anni come impiegata per una famosa agenzia immobiliare, molto nota in città. Motivo della telefonata? Le hanno detto che dal 29 febbraio non c'è più posto per lei, licenziata. Solo che...il suo rapporto di lavoro è totalmente a nero, da sette anni, senza alcuna regolarizzazione. Le chiedo, per sapere che tipo di tutela abbiamo e quali regole si applicano, quanti dipendenti ha questa famosa immobiliare. Nessuno, mi risponde. Sono tutti a nero. Tutti. Quattro impiegati più tutti i collaboratori che mostrano le case. Fissiamo l'appuntamento ma ci salutiamo senza più l'entusiasmo di un tempo, quando dare battaglia all'Istituto sembrava a lei la cosa più coraggiosa della sua vita e a me il mio modo di cambiare il mondo. Prima di chiudere le chiedo, aspetta, hai più sentito Valeria? Almeno lei si occupa di ricerca? Ha aperto una lavanderia a gettoni mi dice. Chiudo alla svelta. Ho un atto che scade domani e mentre lo scrivo è meglio non ripensare a questa telefonata.*

# Rappresentatività: una questione tutt'altro che risolta

ANDREA RANFAGNI

A più di due anni dalla Sentenza della Corte costituzionale n. 231/2013 che ha portato alla riscrittura dell'art.19 dello Statuto dei lavoratori, il panorama della giurisprudenza resta ancora incerto. Come noto la Corte, chiamata in causa per dirimere il conflitto Fiom/Fiat, ha stabilito che l'art.19 vada interpretato in modo da riconoscere il diritto a costituire RSA anche alle associazioni sindacali che pur non avendo sottoscritto un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva hanno partecipato attivamente alle relative trattative.

Nel corso del 2015 si sono registrate alcune decisioni della giurisprudenza di merito fiorentina (Corte d'Appello di Firenze n. 19 del 15 gennaio 2015 e Tribunale di Firenze, Decreto n. 9398 del 7 dicembre 2015) e della Corte di Cassazione (Sentenza n. 21430 del 21 ottobre 2015) dal contenuto divergente. Se, secondo la Corte d'Appello di Firenze, a seguito della sentenza della Consulta del 2013 i criteri di rappresentatività risultano fortemente ampliati, al punto da poter prescindere addirittura dall'attività negoziale, per la Corte di Cassazione ed il Tribunale di Firenze, in assenza di un intervento legislativo ad hoc, rappresentativi vanno considerati i soli sindacati partecipanti alla negoziazione finalizzata alla stipula di contratti di natura "normativa".

## La Sentenza della Corte d'Appello di Firenze n. 19 del 15 gennaio 2015

L'anno 2015 si era aperto con un'importante decisione della Corte d'Appello di Firenze.

Tale sentenza è stata pronunciata nell'ambito di un giudizio istauratosi a seguito di rinvio della Corte di Cassazione, la quale aveva cassato - con rinvio, appunto - una precedente sentenza della stessa Corte d'Appello di Firenze e relativa al diritto del singolo membro RSU di indire autonomamente l'assemblea retribuita di cui all'art. 20, SL.

La Corte di Cassazione, nel cassare con rinvio, aveva affermato il principio secondo il quale il singolo membro RSU ha diritto ad indire singolarmente l'assemblea retribuita a patto che appartenga ad un'associazione sindacale rappresentativa ai sensi dell'art. 19, SL come modificato dalla Sentenza della Corte Costituzionale n. 231/2013.

Il giudice fiorentino si è così visto chiamato ad applicare detto principio con riferimento ad un membro RSU appartenente ad un'associazione sindacale non firmataria del CCNL applicato, né dell'integrativo aziendale, ma comunque presente attivamente da tanti anni in azienda; attività attestata dal 12% ottenuto nelle elezioni dell'RSU nell'unità produttiva interessata, dalla firma di diversi accordi aziendali relativi a situazioni di crisi, dalla partecipazione a vari incontri con l'azienda e, infine, dalla sottoscrizione di accordi relativi a vertenze individuali di lavoro ex art. 412-ter c.p.c.

Ci trovavamo di fronte, quindi, ad un sindacato definibile come "conflittuale", ma non per questo privo di consensi, almeno in quell'azienda anche superiori a quelli di alcune OO.SS. firmatarie il CCNL o l'integrativo aziendale.

La Corte d'Appello di Firenze, con la decisione in questione, ha riconosciuto il diritto del singolo membro RSU ad indire

assemblea retribuita, affermando così la sussistenza del requisito di rappresentatività di cui all'art. 19, SL in capo all'associazione sindacale in causa.

Nelle motivazioni della sentenza si rinvengono dei passaggi molto importanti nei quali la rappresentatività viene intesa, come sostenuto da una parte della dottrina, quale "sintesi di forza e di capacità", nel senso che essa è la risultante della "combinazione del consenso dei rappresentati con l'essere riconosciuti come interlocutori della controparte". Viene fortemente valorizzato il consenso che quella sigla ha e ha avuto all'interno della vita aziendale, quindi la capacità di imporsi alla controparte aziendale quale soggetto con cui confrontarsi.

Del resto, a ben guardare proprio questa pare la ratio che, seppur non esplicitamente affermata, è sottesa al principio affermato dalla Corte Costituzionale nella sentenza del 2013.

Non avendo rilevanza la firma, ma piuttosto l'essere stato legittimato ad un tavolo in rappresentanza dei lavoratori, è evidente che si allude ad una rappresentatività che risiede nel consenso effettivo goduto dal sindacato; quindi nella capacità che, proprio in virtù di tale consenso, il medesimo si è visto riconoscere sedendosi al tavolo negoziale.

Di una lettura di così ampio respiro dei principi costituzionali non si sono però fatti portatori la Corte di Cassazione e il Tribunale di Firenze.

## La sentenza della Corte di Cassazione n. 21430 del 21 ottobre 2015

L'autunno ha regalato una decisione della Suprema Corte chiamata a decidere se, ai fini della legittima costituzione di una RSA ex art.19, sia sufficiente per l'associazione sindacale aver firmato o partecipato alle trattative di un contratto collettivo di tipo "gestionale" ovvero relativo a situazioni aziendali contingenti quali CIG, licenziamenti collettivi, etc.. Ancora una volta la soluzione è passata dal doveroso confronto con le novità post Sentenza della Corte Costituzionale n. 231/2013.

La Cassazione ha negato la sussistenza nella suddetta ipotesi del requisito di cui all'art. 19, SL. Nel giungere a tale conclusione, si è ritenuto che, anche a seguito della citata decisione della Consulta, ai fini del diritto a costituire RSA non sia sufficiente aver firmato o partecipato alle trattative relative ad un contratto qualsiasi, ma deve trattarsi di un contratto che regoli in modo organico i rapporti di lavoro, almeno per un settore o un istituto importante di essi. Deve trattarsi, in altre parole, di un contratto "normativo" e tale non può ritenersi quello "gestionale" legato, come detto, a situazioni aziendali contingenti.

In effetti, la decisione del 2013 ha richiamato la precedente sentenza 244 del 1996 della stessa Corte Costituzionale in cui si era avuto modo di precisare che il contratto collettivo cui allude l'art. 19, SL non è un contratto qualsiasi, ma deve avere la natura "normativa" secondo la suddetta definizione.

Resta, però, criticabile non riconoscere rilevanza a contratti "gestionali" che non solo regolano, nella maggior parte dei casi, una fase importante del rapporto di lavoro (licenziamento, riduzioni orarie, mutamento delle condizioni contrattuali a seguito di trasferimento d'azienda, etc.), ma che sono comunque espressione di una capacità di

imporsi al sindacato come agente negoziale.

In altre parole, una diversa conclusione dovrebbe passare per valorizzare quel principio che si è detto ricavabile dalla decisione del 2013, ovvero che la differenza tra l'essere o meno un sindacato rappresentativo sta nel fatto che l'azienda non abbia potuto evitare di riconoscerlo come controparte delle relazioni negoziali a causa del seguito di fatto avuto tra i lavoratori.

Di qui, il connesso problema relativo alla legittimità o meno del rifiuto del datore di lavoro di far sedere al tavolo negoziale un sindacato che ha un effettivo consenso tra i lavoratori; problema rispetto al quale, a ben guardare, la decisione della Corte Costituzionale del 2013 non manca di fornire indicazioni; ciò in particolare dove si afferma che è *“ineludibile”* l'accesso al tavolo delle trattative a quelle OO.SS. dotate *“dell'effettivo consenso da parte dei lavoratori”*, al punto che il loro *“negato accesso”* da parte del datore configura un'ipotesi di condotta antisindacale censurabile ai sensi dell'art.28 dello Statuto dei lavoratori.

Il *“consenso”*, quindi, quale elemento fondamentale della rappresentatività che legittima l'attività negoziale del sindacato, rendendo inammissibile la sua esclusione dalle trattative da parte del datore.

### **Il Decreto del Tribunale di Firenze n. 9398 del 7 dicembre 2015**

Di corto respiro, in sintonia con la Corte di Cassazione, è stato il giudice di primo grado fiorentino, il quale sul finire dell'anno, si è pronunciato sul diritto di un sindacato a costituire una propria RSA in un'unità produttiva in cui il medesimo godeva di un forte consenso tra i lavoratori (circa il 28% di iscritti), aveva firmato un contratto di solidarietà, ed era stato costantemente consultato dalla Direzione aziendale su temi importanti attinenti all'organizzazione del lavoro. La situazione era quindi molto simile a quella dell'organizzazione sindacale protagonista della vicenda oggetto della Sentenza n. 19/2015 della Corte d'Appello di Firenze.

Il Tribunale di Firenze ha negato il diritto a costituire RSA, quindi ha rigettato il ricorso presentato dall'associazione sindacale, discostandosi da quanto affermato dalla Corte d'Appello di Firenze. Nella Sentenza n. 231/2013 della Corte Costituzionale non sarebbe infatti rinvenibile alcun criterio di rappresentatività diverso da quello strettamente ancorato all'attività negoziale, non avendo alcuna rilevanza la presenza in azienda del sindacato in termini di seguito tra i lavoratori e restando compito del legislatore quello individuare criteri diversi.

In merito al tipo di negoziazione da considerare, invece, il Tribunale ha affermato – in linea con la sentenza di ottobre della Cassazione –, la natura non *“normativa”* del contratto firmato dal sindacato ricorrente; il contratto di solidarietà avrebbe natura *“gestionale”*, in quanto, appunto, destinato a regolare a situazioni contingenti della vita aziendale; ed in quanto tale non sufficiente a provare la rappresentatività del sindacato firmatario.

### **Conclusioni**

Le tre decisioni appena viste dimostrano come il quadro in punto di *“rappresentatività”* sia tutt'altro che chiaro.

La Corte Costituzionale nel 2013 si è limitata a chiarire un aspetto della questione, lasciandone però aperti tanti altri.

Che sia necessaria una legge sulla rappresentanza è ovvio, ma nell'attesa che questa arrivi è compito dei giudici garantire regole chiare e, soprattutto, che tengano conto dei principi democratici cui si ispira il nostro ordinamento, i quali mai come quando si parla di *“rappresentatività”* hanno importanza.

A parere di chi scrive è possibile individuare nelle sentenze della Corte Costituzionale susseguitesesi nel tempo il principio per il quale il diritto alla rappresentanza deve rispecchiare il legame che nel luogo di lavoro sussiste tra i lavoratori ed il sindacato. La rappresentatività deve poggiarsi sul concetto democratico di *“consenso”* e non può così che andare oltre l'attività negoziale, specie se l'accesso a questa resta in ultima analisi rimesso alla decisione del datore e quindi un sindacato è

*“rappresentativo”* nel momento in cui ha un *“seguito”* tra i lavoratori, i quali hanno diritto ad essere rappresentati in azienda.

Se forse questo non è sufficiente (stante il tenore letterale delle leggi scritte) per scindere totalmente il diritto a costituire RSA dall'attività negoziale, quanto meno dovrebbe essere sufficiente per riconoscere tale diritto al sindacato partecipante alla negoziazione di *“contratti gestionali”*, quali quelli considerati nelle decisioni della Corte di Cassazione e del Tribunale di Firenze; o ancora, indurre a considerare illegittimo il rifiuto del datore di lavoro al far accedere al tavolo delle trattative una determinata organizzazione sindacale che nutre un effettivo e certo consenso tra i lavoratori.

### **Assistenza ai disabili, no al trasferimento anche se il lavoratore non usa i permessi**

Come noto, il comma 5 dell'articolo 33 della L. N. 104/1992 prevede che i lavoratori che assistano persone disabili in situazione di gravità, alle quali siano legate da un rapporto di parentela o affinità, non possono essere trasferiti senza il loro consenso ad altra sede.

Con la sentenza n. 22421 del 3 novembre 2015 la Corte di Cassazione ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento del lavoratore che, reintegrato in azienda per ordine del Giudice, si rifiuta di prestare la propria attività lavorativa in un'altra unità produttiva per la necessità di prendersi cura di un familiare bisognoso di assistenza, nonostante il lavoratore stesso non beneficiasse dei permessi per assistenza disabili previsti dalla L. n. 104/1992.

Il caso di specie riguardava il licenziamento di una lavoratrice che aveva rifiutato di essere reintegrata in una unità produttiva che distava più di 600 km dal luogo di precedente occupazione, adducendo quale motivo del rifiuto esigenze familiari e personali, quali la necessità di assistere la madre disabile.

La Corte di Appello aveva ritenuto illegittimo il rifiuto in quanto, pur essendo dimostrata la effettiva invalidità del familiare convivente, la lavoratrice non aveva mai fatto richiesta dei permessi di assistenza. Secondo la Corte di Cassazione, invece, è del tutto ininfluenza che la donna non godesse dei benefici previsti dalla L. n. 104/92 perché la produzione dello stato di famiglia, dal quale risultava la madre invalida e di cui l'azienda era a conoscenza, doveva essere ritenuta sufficiente per rendere legittimo il rifiuto.

La sentenza in commento si pone nel solco di quella giurisprudenza secondo cui l'interesse della persona disabile, ponendosi come limite esterno del potere datoriale di trasferimento, prevale sulle ordinarie esigenze produttive e organizzative del datore di lavoro e soccombe solo in presenza di ulteriori rilevanti interessi, diversi da quelli riguardanti l'ordinaria mobilità. Già da tempo, infatti, la giurisprudenza (C. Cass. 7.6.2012, n. 9201) ha stabilito che il divieto di trasferimento del familiare del disabile senza il suo consenso debba essere interpretata in termini costituzionalmente orientati ed alla luce della Convenzione delle Nazioni Unite del 13.12.2006 sui diritti dei disabili, ratificata con L. n. 18/2009, arrivando perfino ad affermare che il trasferimento è vietato anche quando la disabilità del familiare che il lavoratore assiste non si configuri come *“grave”*, come invece sancisce la legge, a meno che il datore di lavoro, a fronte della natura e del grado di infermità psico-fisica del familiare, provi la sussistenza di esigenze aziendali effettive ed urgenti, insuscettibili di essere altrimenti soddisfatte.

# Prescrizione, dopo la Fornero decorre per tutti dalla fine del rapporto

GIOVANNI CALVELLINI

Un recente intervento del Tribunale di Milano apre la strada in giurisprudenza ad un orientamento che fino ad ora era stato sostenuto solamente da parte della dottrina. Il tema è quello della prescrizione dei crediti di lavoro e, in particolare, della decorrenza della stessa (il c.d. *dies a quo*).

Come noto la prescrizione è un istituto di carattere generale che produce l'estinzione del diritto qualora il titolare, per un certo periodo di tempo, rimanga inerte (art. 2934 cod.civ.).

Il termine di prescrizione c.d. "ordinario" di un diritto è di dieci anni (art. 2946 cod.civ.). Esso, secondo le regole generali, decorre dal momento in cui il diritto stesso può essere fatto valere dal titolare (art. 2935 cod.civ.).

Entrambe queste regole subiscono però delle eccezioni con riguardo ai crediti di lavoro. Anzitutto, il termine di prescrizione è quello "breve" di cinque anni per le "indennità spettanti per la cessazione del rapporto di lavoro" (art. 2948, n. 5 cod.civ.) e per tutti i crediti retributivi del lavoratore aventi natura periodica (art. 2948, n. 4 cod.civ.); rimangono sottoposti al termine decennale tutti i diritti esclusi dalle predette categorie, quali quelli relativi a rimborsi spese, risarcimenti di danni da responsabilità contrattuale, liberalità, indennità *una tantum*, etc.

Quanto al *dies a quo* della prescrizione dei crediti di lavoro, si può dire che l'impostazione tradizionale – quella che per decenni ha dominato la materia – era stata tracciata dalla Corte costituzionale.

Con una storica sentenza (Corte cost. n. 63/1966), la Consulta si immerse appieno nello spirito di quegli anni (siamo nel periodo da alcuni denominato del "garantismo") e, rilevata la necessità di "proteggere il contraente più debole contro la sua propria debolezza di soggetto interessato alla conservazione del rapporto", dichiarava l'illegittimità costituzionale degli artt. 2948, n. 4, 2955, n. 2 e 2956, n. 1 cod.civ. nella parte in cui consentivano che la prescrizione del diritto alla retribuzione decorresse durante il rapporto di lavoro.

Siamo in un'epoca in cui pochissime erano le tutele del lavoratore contro il licenziamento illegittimo nel settore privato. Forte era dunque la preoccupazione che il lavoratore, posto di fronte alla possibilità di essere licenziato (anche illegittimamente) senza tutele forti, rinunciava a far valere un proprio diritto di credito nei confronti del datore per il timore (il *metus*) di un recesso da parte di quest'ultimo. Il decorso della prescrizione nel corso del rapporto avrebbe pertanto, di fatto, costituito una rinuncia al proprio diritto. E, secondo la Consulta, "la rinuncia, quando è fatta durante quel rapporto, non può essere considerata una libera espressione di volontà negoziale e la sua invalidità è sancita dall'art. 36 Cost."

Di qui, la declaratoria di incostituzionalità succitata e l'affermazione del principio secondo cui, quando il lavoratore non è assistito da una tutela forte contro il licenziamento, il *dies a quo* della prescrizione deve essere individuato nel giorno di cessazione del rapporto.

Non è difficile cogliere nelle parole della Corte una visione molto concreta del rapporto di lavoro, assai attenta alle sue effettive dinamiche e alle relazioni di forza che lo caratterizzano.

Il successivo profondo mutamento del quadro legislativo in materia di licenziamento (l'emanazione della legge n. 604/1966 e, soprattutto, dell'art. 18 Stat.lav.) però conduceva la Corte

costituzionale a rivedere il suo orientamento, pur senza stravolgerlo rispetto alla sua versione originaria. Si legava, in particolare, la decorrenza della prescrizione al regime di stabilità del rapporto di lavoro e quindi all'applicazione a quest'ultimo di una tutela reale o di una obbligatoria. Nel primo caso (e quindi, per lo più, nei casi di rapporti rientranti nell'ambito di applicazione dell'art. 18 Stat.lav.) la prescrizione poteva decorrere anche in corso di rapporto, cosicché trovava applicazione la regola generale dell'art. 2935 cod.civ.; infatti, il lavoratore non aveva ragione di temere la perdita dell'impiego, poiché nel caso di licenziamento illegittimo egli sarebbe stato assistito dalla tutela reale-reintegratoria. Diversamente, laddove avesse trovato applicazione una tutela obbligatoria-indennitaria (o, *a fortiori*, la libera recedibilità), il *dies a quo* avrebbe dovuto essere differito alla cessazione del rapporto di lavoro, restando fermo quanto stabilito dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 63/1966.

Tale dicotomia di regolamentazione è divenuta *ius receptum* (Corte cost. n. 143/1969; Corte cost. n. 174/1972; Corte cost. n. 115/1975; Corte cost. n. 40-44/1979; Corte cost. n. 13/1981; e poi Cass. Sez.Un. n. 1268/1976 e Cass. Sez.Un. n. 1073/1984) e caratterizza la materia della decorrenza della prescrizione dei crediti di lavoro ancora ai giorni nostri. Riassumendo, allora, è consolidato il principio secondo cui il *dies a quo* della prescrizione in corso di rapporto deve essere ancorato al presupposto della stabilità reale del rapporto di lavoro (rinvenibile nel rimedio reintegratorio nel posto a fronte di un licenziamento illegittimo).

Occorre allora a questo punto chiedersi se la marginalizzazione legislativa della reintegrazione (a vantaggio di una tutela meramente economica) cui si è assistito in questi ultimi anni possa condurre ad una reviviscenza dell'orientamento affermato dal Giudice delle leggi con la sentenza n. 63/1966 senza i correttivi apportativi dalla giurisprudenza successiva.

Dopo la c.d. Riforma Fornero (legge n. 92/2012), infatti, anche nell'ambito di applicazione dell'art. 18 Stat.lav., in caso di licenziamento illegittimo la tutela reintegratoria non è più scontata; si può dire anzi che la tutela obbligatoria rischia di trovare più frequente applicazione. Il "Jobs act" (legge n. 183/2014) e il decreto sul "contratto a tutele crescenti" (d.lgs. n. 23/2015) hanno poi completato il "lavoro" di sostanziale eliminazione della tutela reale del posto di lavoro, circoscrivendo la reintegrazione ad ipotesi del tutto eccezionali.

Nel dibattito dottrinale sviluppatosi con riferimento alla Riforma Fornero sembra prevalere l'opinione favorevole ad un ritorno alla sentenza della Consulta n. 63/1966, cioè ad un generale slittamento del *dies a quo* della prescrizione al momento della cessazione del rapporto di lavoro (non mancano tuttavia posizioni in senso contrario). È arduo infatti ritenere che la tutela reintegratoria di carattere assai limitato prevista dall'art. 18 Stat.lav. dopo il 2012 possa costituire argine sufficiente al *metus* che contraddistingue la situazione di soggezione del lavoratore subordinato.

In questo contesto si colloca la pronuncia del Tribunale di Milano cui si è accennato in premessa (Trib. Milano, 16 dicembre 2015). Il Giudice meneghino ha difatti affermato che dalla data del 18 luglio 2012 (giorno di entrata in vigore della Riforma Fornero) "i lavoratori, pur dipendenti da azienda sottoposta all'art. 18

## Dimissioni, ecco il decreto che attiva la procedura on line

Stat.lav.,” possono “*incorrere – per la durata della relazione lavorativa – nel timore del recesso nel far valere le proprie ragioni, a fronte della diminuita resistenza della propria stabilità (cfr. Corte cost. n. 63/1966 [...])*”. Richiamando quella giurisprudenza di legittimità secondo cui la decorrenza o meno della prescrizione in corso di rapporto va verificata con riguardo al concreto atteggiarsi del medesimo in relazione alla effettiva esistenza del *metus* del lavoratore, il Tribunale ritiene che – dopo la Riforma Fornero – anche la tutela dell’art. 18 Stat.lav. non impedisce che il lavoratore si senta – nei confronti del datore – in una situazione psicologica di soggezione tale da portarlo a rinunciare a far valere i propri diritti durante il rapporto.

La concreta sussistenza del *metus* conduce quindi ad affermare la necessità di far slittare il *dies a quo* di decorrenza della prescrizione al giorno di cessazione del rapporto.

È indispensabile tuttavia fare una precisazione: per i lavoratori rientranti nell’ambito di applicazione dell’art. 18 Stat.lav. la prescrizione decorrerà dalla fine del rapporto solo per i crediti sorti a far data dal 18 luglio 2007, cioè da cinque anni prima del giorno di entrata in vigore della legge n. 92/2012. Per i crediti precedenti continua ad operare la decorrenza in corso di rapporto.

La pronuncia del Tribunale di Milano è sicuramente da salutare favorevolmente per due ordini di ragione: *in primis*, sul piano generale, in quanto riconosce l’importanza del regime di tutela contro il licenziamento, rilevando come le modifiche a questo si ripercuotano su ogni aspetto del rapporto di lavoro; in secondo luogo, e più specificamente, poiché rimedia ad una stortura fornendo al lavoratore un efficace strumento per far valere i propri diritti.

L’auspicio è dunque che questo orientamento si consolidi e che quindi, visto il mutato quadro regolativo di riferimento, la giurisprudenza si assesti nel far decorrere il termine di prescrizione dei crediti di lavoro dalla data di cessazione del rapporto anche per coloro che sono tutelati dall’art. 18 Stat.lav. Peraltro, pur in assenza di pronunce al riguardo, quanto detto sopra vale – a maggior ragione – anche per gli assunti a tempo indeterminato dopo il 7 marzo 2015 e cioè per i lavoratori “a tutele crescenti”. Per questi ultimi la tutela reintegratoria è infatti una chimera e il *metus* è scontato. La prescrizione allora – anche in questo caso – non può che decorrere dalla fine del rapporto.

Il Jobs Act ha introdotto sostanziali modifiche alla procedura in materia di dimissioni dal lavoro. Secondo quanto previsto dell’art. 26 del D. Lgs. N. 151/2015, infatti, sia le dimissioni del lavoratore che la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro devono essere effettuate, per avere efficacia estintiva, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali attraverso il sito [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) e trasmessi all’indirizzo PEC del datore di lavoro ed alla Direzione territoriale del lavoro competente. La nuova normativa non trova applicazione per il lavoro domestico e qualora le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengano nelle sedi c.d. protette: la *ratio* di quest’ultima esclusione risiede evidentemente nel fatto in tali situazioni la genuinità dell’espressione di volontà del lavoratore è garantita. Rimane inoltre confermata per il lavoratore la facoltà di revocare le dimissioni, entro 7 giorni dalla data di invio dei moduli, comunicando la revoca con modalità analoghe a quelle delle dimissioni.

L’obiettivo principale del Governo è quello di ridurre, o meglio ancora evitare, il fenomeno delle c.d. dimissioni in bianco, una pratica che ancora oggi è molto diffusa in Italia, consistente nel far firmare al lavoratore una lettera di dimissioni già in sede di assunzione per poi utilizzarla all’occorrenza dal datore di lavoro quando questi voglia liberarsi del lavoratore.

Le concrete modalità attuative della predetta procedura sono state di recente chiarite nel Decreto del Ministero del Lavoro del 15 dicembre 2015, il quale peraltro precisa che la nuova procedura sarà operativa solo dopo 60 giorni dall’entrata in vigore dello stesso, ossia dal 12 marzo 2016.

Quanto al contenuto, il Decreto predetto suddivide la procedura in esame in tre distinte fasi. Nella prima fase, il lavoratore, che decida di rassegnare personalmente le proprie dimissioni, deve munirsi del Pin Inps dispositivo e registrarsi al Ministero del Lavoro, accedendo al sito [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it).

Una volta registrato, il lavoratore dovrà accedere al sito del Ministero del Lavoro e procedere alla compilazione del modello online. Il modulo, compilato e salvato, sarà trasmesso automaticamente dal Ministero all’indirizzo PEC del datore di lavoro e alle Direzioni Territoriali del Lavoro competenti.

A ciascun modulo inviato sarà assegnato un codice identificativo e la data di trasmissione (c.d. marca temporale), che consentiranno di verificare la reale identità del lavoratore dimissionario e l’attribuzione di una data certa di trasmissione alla comunicazione di dimissioni.

Qualora il lavoratore non sia in possesso del Pin Inps, la trasmissione telematica del modulo di dimissioni può essere eseguita rivolgendosi a Patronati, Sindacati, Enti bilaterali oppure Commissioni di certificazione, nel qual caso saranno questi ultimi a verificare l’identità del lavoratore e ad assumersi le responsabilità legate all’accertamento.

Se per un verso è apprezzabile lo sforzo del Governo di contrastare una pratica così odiosamente illecita quale quella delle dimissioni in bianco, non possiamo fare a meno di rilevare l’assoluta macchinosità di una simile procedura che verosimilmente incontrerà numerosi ostacoli pratici, si pensi per esempio ai lavoratori stranieri o a coloro che non hanno particolare dimestichezza con procedure eccessivamente telematizzate, i quali saranno praticamente obbligati a rivolgersi a Patronati o ad altre strutture simili con conseguente esborso di denaro che non tutti sono in grado di sostenere.

# Appalto, vale la responsabilità in solido (se il committente non è una PA)

FRANCESCA BASSETTI

Secondo la Corte d'appello di Firenze i committenti "privati" di appalto cui si applica il c.d. codice dei contratti pubblici (come le società di trasporto ferroviario) sono responsabili in solido per i crediti dei lavoratori delle imprese aggiudicatarie ai sensi dell'art. 29 d.lgs. 276/03.

La conclusione cui giungono i giudici fiorentini non è affatto scontata, inserendosi in un contesto di incertezza creato da una sentenza della Corte di Cassazione (n. 15432/2014) riguardante la possibilità di invocare questa responsabilità nei confronti della pubblica amministrazione (p.a.). L'art. 9 del DL 76/2013 ha espressamente escluso che ciò possa avvenire. Prima dell'entrata in vigore di tale norma, invece, la giurisprudenza assolutamente maggioritaria riteneva il committente pubblico assoggettato alla responsabilità solidale come ogni altro committente. Seppure, ai sensi dell'art. 1 c. 2 d.lgs. 276/2003, le norme dello stesso d.lgs. 276/2003 non siano applicabili alla p.a., infatti, le Corti erano concordi nel limitare detta esclusione ai casi in cui la p.a. agisse quale datore di lavoro, mentre non ritenevano esistente alcun regime speciale ove agisse in qualità di committente.

Nel caso esaminato dalla Cassazione il committente era un Ministero e alla fattispecie era applicabile il regime precedente all'entrata in vigore dell'art. 9 DL 76/2003. Sconfessando l'orientamento giurisprudenziale sopra detto, la Cassazione ha ritenuto che l'ultima norma citata avesse solo valore interpretativo di una norma già vigente nell'ordinamento, l'art. 1 c. 2 d.lgs. 276/2003, appunto, il quale già escludeva l'applicazione dell'art. 29 alla p.a., ritenendo priva di valore la distinzione tra p.a./datrice di lavoro e p.a./committente. A rafforzare la propria argomentazione la Cassazione ha peraltro evidenziato che il d.lgs. 163/2006 prevede anche un regime di responsabilità diverso da quello di cui all'art. 29 d.lgs. 276/2003.

Tale ultima precisazione ha causato le incertezze cui si accennava. Il d.lgs. 163/2006, il c.d. codice degli appalti pubblici, infatti, non è applicabile solo nei confronti della p.a. ma anche nei confronti di numerosi altri soggetti (in esso indicati). La predetta normativa ha essenzialmente lo scopo di imporre procedure di trasparenza nella selezione degli appaltatori, per il rispetto degli obblighi di apertura alla concorrenza di fonte comunitaria. Senza scendere nel dettaglio, basti qui osservare che detta disciplina è applicabile in alcuni settori speciali di appalto considerato "pubblico", quali gas, energia elettrica, trasporti, acqua, servizi postali..., anche nel caso in cui il committente sia un soggetto privato non a capitale pubblico o a capitale pubblico (minoritario o maggioritario).

Secondo una non condivisibile interpretazione della pronuncia della Cassazione, dunque, alcune Corti di merito avevano operato una "assimilazione" alla p.a. dei committenti privati tenuti all'applicazione del Codice degli appalti pubblici, escludendo anche questi ultimi dall'ambito di applicazione dell'art. 29.

E' bene precisare che il "diverso" regime di responsabilità cui la Cassazione faceva riferimento, non contenuto del d.lgs. 163/2006 ma in un Decreto del Presidente della Repubblica (n. 207/2010) emanato in base ad esso, non è analogo o omogeneo a quello di cui all'art. 29. Gli artt. 4 e 5 del predetto DPR, infatti, consentono al committente pubblico di sospendere i pagamenti in favore dell'appaltatore qualora, secondo i poteri di vigilanza che è tenuto

ad esercitare, accerti che quest'ultimo stia omettendo in tutto o in parte di corrispondere le retribuzioni o la contribuzione ai propri dipendenti impiegati nell'appalto. In tali casi, dunque, il committente pubblico può disporre il pagamento diretto ai lavoratori o agli enti previdenziali.

Oltre al fatto che l'ambito di applicazione del DPR si estende alla sola p.a. e non include i committenti privati tenuti all'applicazione del Codice degli appalti pubblici, nello specifico, è assolutamente evidente come le sue disposizioni si muovano in un'ottica prettamente pubblicistica, entro la quale la p.a. committente (tenuta al rispetto delle leggi ed ad agire, appunto, legittimamente) risolve in "dovere" la "possibilità" che l'art. 5 del D.P.R. 207/2010 le attribuisce di pagare il corrispettivo dell'appalto solo dopo aver accertato che i lavoratori siano stati a propria volta pagati. Le norme in commento, invece, non consentirebbero di agire contro il soggetto privato che le disattendesse, risultando dunque del tutto prive di effettività.

La Corte d'Appello di Firenze, in una serie di sentenze tutte concordi, ha accolto i ricorsi dei lavoratori che in primo grado erano risultati soccombenti nei confronti di una società di trasporto ferroviario committente dell'appalto in cui avevano prestato opera. La Corte ha condivisibilmente ritenuto, in primo luogo, che nel d.lgs. 163/2006 non vi sia alcuna norma che escluda l'applicazione dell'art. 29 ai committenti di appalti "pubblici" in quanto tali. L'esclusione della p.a., invece, è espressamente prevista dall'art. 1 c. 2 d.lgs. 276/2003 e dall'art. 9 DL 76/2013, i quali fanno esclusivamente riferimento alle "pubbliche amministrazioni".

Né l'assoggettamento al Codice degli appalti pubblici di soggetti che pubbliche amministrazioni non sono può valere ad ampliare, nel ragionamento della Corte, l'ambito dell'esclusione chiaramente delineato dalle due norme, peraltro emanate a 10 anni di distanza e la seconda successivamente all'entrata in vigore dello stesso Codice degli appalti pubblici. Ove il legislatore, in altre parole, avesse inteso escludere la responsabilità solidale anche dei soggetti privati tenuti al rispetto del d.lgs. 163/2006, sostiene la Corte, ciò sarebbe stato espressamente previsto, come avvenuto per la p.a. in due occasioni.

La stessa Corte, poi, conferma anche la non applicabilità del regime di cui al DPR 207/2010 nei confronti dei soggetti privati.

A sostegno di tali conclusioni, che ci si augura saranno confermate dalla Corte di Cassazione e che certo non urtano con la sentenza 15432/2014, si può aggiungere un ulteriore argomento. La stessa sentenza della Cassazione ha confermato l'applicazione del diverso regime di responsabilità di cui all'art. 1676 cc anche alla p.a. Tale ultima disposizione prevede la responsabilità solidale del committente per i crediti dei dipendenti dell'appaltatore nei limiti del compenso ancora a quest'ultimo dovuto.

Il fatto che la Corte ne abbia chiaramente ribadito l'applicazione alla p.a., pertanto, sta a significare due cose: il d.lgs. 163/2006 non contiene di per sé alcuna norma tale da escludere l'applicazione di ulteriori disposizioni aventi ad oggetto il regime di corresponsabilità tra committente ed appaltatore; in difetto di espressa esclusione ad opera di altra fonte, le norme generali sulla responsabilità solidale, tra cui l'art. 29, si applicano ai committenti di appalti "pubblici".

# Legge di stabilità, le novità per il lavoro

ADELE PASQUINI

Lo scorso 22 dicembre, con 162 voti favorevoli e 135 contrari, è stata definitivamente approvata in Senato, con voto di fiducia, la Legge di Stabilità 2016, ormai in vigore dal primo giorno del nuovo anno.

Se i capitoli più rilevanti della manovra più attesa del 2016 riguardano sconti fiscali alle imprese e incentivi sugli investimenti, c'è anche un pacchetto lavoro che, seppur meno nutrito rispetto a quello dello scorso anno (che fra le altre cose aveva reso strutturale il bonus in busta paga di 80 euro), merita di essere esaminato: proroga in misura ridotta degli incentivi contributivi per le assunzioni a tempo indeterminato, proroga dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori titolari di rapporti di collaborazione (c.d. Dis-Coll), novità in materia di conciliazione vita-lavoro e, infine, nuove misure pensionistiche. Ecco i principali interventi contenuti nella nuova legge di Stabilità. Ma andiamo per gradi.

## Esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato

Prorogato anche per il 2016 lo sconto contributivo sulle nuove assunzioni a tempo indeterminato, introdotto per la prima volta dall'ormai superata Legge di Stabilità 2015 (art. 1, commi da 178 a 181). Seppur confermato, tale intervento viene notevolmente limitato. Se per l'anno appena concluso lo sgravio contributivo per le nuove assunzioni era totale (ovvero pari al 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei soli premi e contributi INAIL), per l'anno in corso, tale percentuale di sgravio viene ridotta al solo 40%, fino a un tetto massimo di esonero pari a 3.250 euro (in luogo dei precedenti 8.060). Ridotta anche la durata massima del beneficio: se prima, infatti, era di tre anni, adesso lo sgravio non potrà essere fruito per più di 24 mesi. Resta, invece, fermo l'ambito di applicazione. I soggetti la cui assunzione consente di usufruire di detto esonero, infatti, continuano ad essere tutti i lavoratori che nei sei mesi precedenti non siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro. Resta, tuttavia, necessario che lo stesso lavoratore non sia stato già assunto con l'analogo incentivo da parte di altri datori di lavoro. In altre parole, in relazione a ciascun lavoratore l'esonero continua a non essere ammesso per più di una volta: il prestatore assunto a tempo indeterminato da una certa impresa e poi licenziato, non potrà portare nuovamente con sé il beneficio dell'esonero per una seconda assunzione a tempo indeterminato. Di conseguenza, lo stesso si dovrà mettere in cerca di occupazione, in "competizione" con migliaia di altri lavoratori che potrebbero essere assunti con l'esonero contributivo.

È evidente che un siffatto regime di decontribuzione può reggere soltanto se il rapporto di lavoro è caratterizzato da una certa stabilità e, quindi, se sono previste rigide sanzioni contro il licenziamento illegittimo. Ma come sappiamo bene, non è questo il caso del nostro ordinamento, soprattutto alla luce dell'ormai noto a tutti *Jobs Act*.

Se combinata con quanto previsto dal d.lgs. n. 23/2015, ovvero con la maggior semplicità di licenziare un dipendente, infatti, la disciplina dell'esonero contributivo sopra descritta dà vita ad un vero e proprio meccanismo perverso. In particolare, la mancata previsione di limiti alla fruizione dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di Stabilità a favore del datore, induce a pensare che più che a promuovere forme di occupazione stabile il meccanismo descritto sia diretto a consentire alle imprese un continuo ricambio di manodopera, ridotto rispetto al 2015, ma indubbiamente più conveniente delle assunzioni a termine. Un *turn over* continuo che rende precario il lavoro a tempo indeterminato, in linea, del resto, con la maggior parte degli interventi attuati dal Governo in carica.

## Novità in materia di conciliazione Vita-Lavoro

Fra i capitoli della Legge di Stabilità 2016 che introducono novità rilevanti, c'è poi quello in materia di conciliazione lavoro-famiglia, novità, queste ultime, tutte inserite sulla scia delle recenti riforme legislative e in particolare della Riforma del Lavoro 2012 (Riforma Fornero) e del recentissimo Jobs Act 2015.

In primo luogo, la nuova Legge di Stabilità, proroga per tutto il 2016, la misura introdotta dall'allora Ministro Fornero in base alla quale la madre, dopo il periodo di astensione obbligatoria, ed entro gli 11 mesi successivi, può chiedere – in alternativa alla fruizione del congedo parentale - un voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting o in alternativa un contributo per l'iscrizione all'asilo, pubblico o privato. La manovra estende tale beneficio anche alle lavoratrici autonome e alle imprenditrici, per le quali, tuttavia, è necessario attendere uno specifico decreto attuativo.

L'importo del voucher resta di 600 euro al mese per un periodo massimo di sei mesi, per le lavoratrici dipendenti (totale complessivo di 3.600 euro), mentre per le lavoratrici autonome o imprenditrici la durata massima è fissata nel minor periodo di tre mesi (per un importo totale di 1.800 euro), lo stesso previsto per le lavoratrici parasubordinate.

Modifiche anche per il padre lavoratore. Quest'ultimo, infatti, già con la Legge Fornero, poteva beneficiare – in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 - della possibilità di godere di un giorno di congedo obbligatorio. Misura, quella appena descritta, non solo confermata dalla nuova Legge di Stabilità, ma aumentata per tutto il 2016 a due giorni, fruibili anche in via non continuativa e comunque nei primi cinque mesi dalla nascita del figlio. Viene prorogato per tutto il nuovo anno, anche il congedo facoltativo del padre, sempre nella misura di due giorni, da utilizzare in alternativa alla madre che si trovi in astensione obbligatoria.

In entrambi i casi descritti, il padre lavoratore avrà diritto ad un'indennità giornaliera a carico dell'INPS per un importo pari al cento per cento della retribuzione, nonché all'accredito figurativo della relativa contribuzione pensionistica.

## Pacchetto pensioni: ancora novità

Non resta che concludere con uno dei capitoli che da anni rappresenta indubbiamente uno dei temi più caldi e discussi della manovra economica, ovvero il capitolo delle pensioni. Quattro sono le misure di riforma contenute nella Legge di Stabilità 2016: settima salvaguardia esodati, prolungamento Opzione Donna all'intero 2016, innalzamento soglia di esenzione fiscale per i pensionati (no tax area), e nuova forma di part-time per gli ultimi tre anni prima della pensione.

Per molti esodati rimasti fuori dalle tutele contro gli effetti retroattivi della Riforma Pensioni 2011 (d.l. n. 201/2011) è in arrivo la settima salvaguardia - ultima a detta del Ministro Poletti - che garantisce l'accesso al trattamento previdenziale pensionistico con i vecchi requisiti, a quei soggetti che sono usciti dal mondo del lavoro nel 2011 e rimasti poi senza stipendio e senza pensione in virtù delle nuove norme entrate in vigore. Tale manovra, in particolare, riguarda 26.300 persone e nella sostanza ricalca la precedente dalla quale si differenzia per lo spostamento dal 6 gennaio 2016 al 6 gennaio 2017 del termine per maturare la decorrenza della prestazione pensionistica, e per l'inclusione dei lavoratori titolari del trattamento edile e dei lavoratori provenienti da aziende cessate o interessate dall'attivazione delle vigenti procedure concorsuali quali il fallimento, il concordato preventivo, la liquidazione coatta amministrativa, l'amministrazione straordinaria o l'amministrazione straordinaria speciale.

Risolta anche la tanto discussa questione dell' "opzione donna", ovvero di quell'opzione che consente alle lavoratrici in possesso di requisiti contributivi e anagrafici, definiti per legge, di accedere al pensionamento con il calcolo della pensione in base al solo sistema contributivo. Per l'anno 2016 tale possibilità viene rinnovata in via sperimentale e prevista per coloro che entro la fine del 2015, avranno compiuto l'età di 57 anni e tre mesi (58 anni e tre mesi per le autonome) ed abbiano maturato 35 anni di contributi.

Tale scelta è, peraltro, slegata dall'obbligo di ritiro immediato dal posto di lavoro. Sul punto, infatti, una recente circolare Inps è chiara nel precisare che le contribuenti interessate alla misura in esame, non saranno vincolate ad abbandonare il lavoro alla prima data utile per la decorrenza della pensione ma potranno continuare a svolgere la propria attività lavorativa anche durante il periodo della cosiddetta "finestra", ovvero nel lasso di tempo che intercorre tra la maturazione dei requisiti e l'effettiva decorrenza dell'assegno pensionistico.

Forse una delle novità più importanti e conosciute del recente intervento, riguarda, però, l'introduzione, per il settore privato, di una specifica disciplina transitoria, relativa ad una fattispecie di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale del rapporto di lavoro subordinato, con copertura pensionistica figurativa per la quota di retribuzione perduta e con la corresponsione al dipendente, da parte del datore di lavoro, di una somma pari alla contribuzione pensionistica che sarebbe stata a carico di quest'ultimo. In altre parole, dunque, la parte di contributi che l'impresa avrebbe dovuto versare se il lavoratore fosse rimasto full time, dovrà essere inserita nella busta paga del dipendente così da garantire a quest'ultimo uno stipendio pari al 75% del tempo pieno, oltre alla totale copertura previdenziale. La possibilità descritta, che se correttamente utilizzata favorirà il tanto atteso ricambio generazionale, è riservata a coloro che maturano entro la fine dell'anno 2018 il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia e che si trovano, quindi, ad un massimo di tre anni dalla pensione.

## La legge delega sugli appalti

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale (n. 23 del 29 gennaio 2016) la Legge n. 11 del 28 gennaio 2016 che riporta le deleghe al Governo in materia di aggiudicazione dei contratti di concessione per appalti in alcuni settori specifici, quali quelli dell'acqua dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali. Inoltre, la Legge in esame prevede il riordino complessivo della disciplina vigente in materia di contratti pubblici, fornendo un elenco dei principi cui il Governo dovrà attenersi nella risistemazione della materia degli appalti. Il testo presentato inizialmente dal Governo, è stato profondamente rielaborato in prima lettura al Senato ed ha subito numerose modifiche anche nel passaggio alla Camera.

Per quanto riguarda l'attuazione dei principi e criteri generali contenuti nella Legge Delega, il Governo intende emanare un unico decreto legislativo, da approvare entro il 18 aprile, con il quale verrà data attuazione in Italia alle Direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE, rispettivamente sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali. Entro il 31 luglio 2016, invece, dovrà essere realizzato il riordino complessivo della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture (c.d. "decreto di riordino") destinato a sostituire il Codice dei contratti pubblici di cui al D. Lgs. N. 163/2006.

Tra i criteri della Delega che meritano particolare attenzione sono da segnalare; la trasparenza e pubblicità delle procedure di gara, nonché la riduzione degli oneri documentali a carico dei soggetti partecipanti e la semplificazione delle procedure di verifica da parte delle stazioni appaltanti; l'adozione di misure che garantiscano il rispetto della sostenibilità ambientale ed energetica; il contenimento dei tempi e la piena verificabilità dei flussi finanziari, anche attraverso adeguate forme di centralizzazione delle committenze e di riduzione del numero delle stazioni appaltanti; il miglioramento delle condizioni di accesso al mercato degli appalti pubblici e delle concessioni per le piccole e medie imprese e le imprese di nuova costituzione e la razionalizzazione dei metodi di risoluzione delle controversie alternativi al rimedio giurisdizionale, anche in materia di esecuzione del contratto; l'utilizzo esclusivo del criterio dell'offerta più vantaggiosa per i contratti pubblici di servizi ad alta intensità di manodopera; la previsione di una disciplina che legittimi clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato e assicuri il rispetto dei contratti collettivi nazionale e territoriale stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ed il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto.

Nonostante i buoni propositi espressi nella Delega, il giudizio su una simile iniziativa governativa deve necessariamente ritenersi sospeso fino all'entrata in vigore del o dei decreti attuativi per vedere come tali intenti saranno concretamente messi in pratica.