

idee e strumenti per il sindacato



Cambio di regime

IL CODICE DEGLI APPALTI
cambia tutto per non cambiare nulla:
niente obbligo di clausola sociale

Part time incentivato e
ricambio generazionale

Successione negli appalti
di servizi labour intensive e
trasferimento d'azienda

Trattamento dei dati
personali e accesso al
fascicolo del dipendente

04

Aprile - Maggio 2016

01

Molto rumore per nulla

di Giovanni Orlandini

Con il nuovo codice cambia poco per i lavoratori negli appalti pubblici

04

Part-time per i lavoratori prossimi alla pensione

di Giovanni Calvellini

Vantaggi e limiti

06

Si consolida la giurisprudenza su successione d'impresa nell'affidamento di servizi *labour intensive* e trasferimento d'azienda

di Andrea Ranfagni

09

Nessun dubbio per la Cassazione

di Adele Pasquini

L'accesso al fascicolo personale è un diritto del lavoratore

DIRITTI & LAVORO idee e strumenti per il sindacato **FLASH**

A cura di

Centro Studi
"Diritti & Lavoro"

Direttore Scientifico

Prof. Giovanni Orlandini

Comitato Scientifico

Avv. Andrea Danilo Conte
Avv. Fabio Rusconi

In redazione

Giovanni Calvellini
Livia Irtinni
Adele Pasquini
Andrea Ranfagni

Progetto grafico

Dario D'Ovidio

Contatti

Centro Studi
Diritti & Lavoro
Via della Condotta, 12
50122 - Firenze

web: *dirittilavoro.it*

email: *dirittilavoro@gmail.com*

Questo periodico è iscritto al
Reg. Trib. n° 5725 del 07/05/2009

Crediti fotografici

Per le immagini senza crediti
l'editore ha ricercato con ogni
mezzo i titolari dei diritti fotografici
senza riuscire a reperirli.
È ovviamente a completa
disposizione per l'assolvimento di
quanto occorre nei loro confronti.

Molto rumore per nulla:

con il nuovo codice cambia poco per i lavoratori negli appalti pubblici

di Giovanni Orlandini

Il varo del d.lgs. 50 del 18 aprile 2016, attuativo della legge di riforma del codice dei contratti pubblici (e di recepimento delle direttive UE n. 23, 24 e 25/2014), era atteso con ottimismo dal fronte sindacale. Ottimismo giustificato dai principi della legge delega (L. 11/2016) e dal testo licenziato dal Consiglio dei Ministri il 3 marzo scorso - frutto del confronto con le parti sociali - che prospettava l'introduzione di più efficaci strumenti di contrasto al dumping salariale e (soprattutto) di tutela dell'occupazione nella successione degli appalti. Il d.lgs. 50/16, nella sua versione definitiva, delude invece le aspettative e non apporta modifiche significative al quadro previgente.

Le clausole a tutela della continuità dell'occupazione

La delusione deriva soprattutto dall'art. 50, nel quale viene derubricato a mera facoltà ciò che nell'originario schema di decreto era configurato come un obbligo. Si prevede infatti che *“i bandi di gara, gli avvisi e gli inviti possono inserire, nel rispetto dei principi dell'Unione europea, specifiche clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato”*; e ciò, in particolare, in relazione ai contratti *“ad alta intensità di manodopera”*, ovvero per i servizi nei quali il costo della manodopera è pari almeno al 50% dell'importo totale del contratto.

È vero che la norma potrebbe essere letta come un passo in avanti rispetto al silenzio del vecchio codice (d.lgs.163/06) in merito a questo genere di clausole sociali, ma si tratta di un progresso solo apparente. Nell'attribuire la facoltà alle stazioni appaltanti di prevedere clausole a tutela dell'occupazione, il nuovo codice conferma quanto già ammesso dal precedente, seppur in termini meno espliciti. Il vecchio art. 69 (per altro riprodotto letteralmente nel nuovo art.100) consentiva infatti di dettare particolari requisiti di esecuzione dell'appalto, anche attinenti ad esigenze “sociali”; e tra queste, appunto, potevano già essere comprese le esigenze di tutela dell'occupazione dei lavoratori impiegati dall'appaltatore uscente, come pacificamente riconosciuto dalla Corte costituzionale (sentenza n. 68/2011). Il problema dunque non era quello di legittimare le stazioni appaltanti all'utilizzo delle clausole a tutela dell'occupazione, perché non è mai stata posta in dubbio tale possibilità. Anzi, nel testo previgente mancava l'indicazione dei servizi ad alta intensità di manodopera come ambito privilegiato nel quale dette clausole oggi

dovrebbero trovare prioritariamente applicazione.

Se nessun passo avanti è stato compiuto per rendere gli obblighi di riassunzione di generale applicazione nei bandi di gara pubblici, il problema era e resta il grado di vincolatività di tali obblighi. La giurisprudenza amministrativa si è infatti più volte espressa in merito, nel senso di riconoscere la legittimità delle clausole sociali a condizione che la loro applicazione tenga conto dell'organizzazione produttiva dell'impresa subentrante; con la conseguenza che la mancata riassunzione di parte del personale può essere giustificata da *“una diversa organizzazione del lavoro e dell'ausilio di nuovi strumenti tecnici e informatici”* (tra le tante, Consiglio di Stato n. 2533/13). Sul punto il nuovo codice non si esprime, limitandosi a richiamare il doveroso rispetto *“dei principi dell'UE”*, s'intende in materia di concorrenza e di tutela della libertà economica delle imprese aggiudicatrici; cioè di quei principi dai quali la giurisprudenza amministrativa ricava i suddetti limiti di applicabilità delle clausole di riassunzione.

Oscuro è poi il significato del rinvio ai *“contratti collettivi di settore di cui all'art.51, d.lgs. 81/15”* dei quali le stazioni appaltanti che adottano la clausola sociale dovrebbero prevedere l'applicazione da parte dell'aggiudicatario dell'appalto. Detto art. 51 identifica nei contratti collettivi firmati dalle organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative quelli cui viene fatto rinvio nel corpo dello stesso d.lgs.81/51 (che, come noto, ha riformato le diverse tipologie di lavoro flessibile). Non si capisce però la necessità di prevedere un simile obbligo ed un simile criterio di selezione dei contratti applicabili, visto che - come si dirà di seguito - lo stesso codice degli appalti contiene norme ad hoc sul rispetto dei contratti collettivi da parte delle imprese aggiudicatrici. La norma potrebbe allora essere intesa a limitare la possibilità per le stazioni appaltanti di prevedere

clausole a tutela dell'occupazione nelle sole ipotesi in cui queste siano previste dal contratto collettivo applicabile; con conseguente configurazione di un presupposto di legittimità di tali clausole non previsto dal precedente codice. Ma va da sé che una simile interpretazione della norma non è accettabile, non fosse altro perché contraddice la ratio di una disposizione intesa a rafforzare (e non ad indebolire) la tutela dell'occupazione in caso di subentro negli appalti.

Le clausole di equo trattamento

In relazione alle clausole sociali di equo trattamento, cioè tese a contrastare il dumping salariale e lo shopping contrattuale, due sono le novità rispetto al previgente codice. La prima riguarda la norma introdotta nel 2013 dal governo Letta che imponeva di determinare il prezzo più basso al netto del costo del personale, calcolato tenendo conto del contratto nazionale firmato dalle organizzazioni più rappresentative e della contrattazione di secondo livello (art. 82, comma 3 bis, d.lgs.163/06). La norma era stata da subito oggetto di diffuse critiche e la sua pratica applicabilità era stata messa in dubbio dalla stessa autorità di vigilanza sugli appalti (atto di segnalazione n. 2 del 20 marzo 2014). Il problema era rappresentato dall'oggettiva difficoltà (per alcuni, impossibilità) di predeterminare preventivamente il costo complessivo del lavoro necessario per svolgere l'appalto, posto che questo dipende da una serie di variabili legate all'organizzazione produttiva dell'azienda non conoscibili a priori dalla stazione appaltante. Il legislatore ha accolto evidentemente tali critiche, sostituendo la disposizione in questione con il ben più blando obbligo di preventiva indicazione dei costi derivanti dal rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro (art. 94, comma 10).

Se è vero che la norma abrogata determinava un elemento di forte rigidità nella procedura di aggiudicazione - di dubbia tenuta sul piano dei principi di diritto dell'UE - è anche vero che c'erano margini per riformularla in termini più flessibili; invece si è proceduto alla sua semplice abrogazione, ricollocando esclusivamente nell'ambito del giudizio sull'anomalia dell'offerta il controllo in merito al trattamento economico normativo dei lavoratori impiegati nell'appalto.

L'art. 97 comma 5 prevede infatti che l'offerta sia esclusa se l'anomalia del ribasso è dovuta ad un "*costo del personale inferiore ai minimi salariali indicati nelle apposite tabelle ministeriali*", tabelle predisposte annualmente dal Ministero del lavoro "*sulla base dei valori economici definiti dalla contrattazione collettiva nazionale tra le organizzazioni sindacali e le organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali*" (art.23, comma 16, che riproduce il previgente art. 86, comma 3 bis, d.lgs.163/06). Resta da vedere se ed in che misura il nuovo codice influirà sulla giurisprudenza amministrativa che più volte si è espressa sui margini di ammissibilità di offerte che si discostano dai minimi fissati dalle tabelle ministeriali.

La lettera dell'art. 97 del nuovo codice sembra configurare in termini rigidi detti minimi, prescrivendo senz'altro l'esclusione dell'offerta che se ne discosti. Ciò

tuttavia non sembra compatibile con i consolidati principi giurisprudenziali che impongono alla stazione appaltante di tener conto di eventuali possibili economie conseguibili dalle aziende nel rispetto dei vincoli di legge e di contratto collettivo, grazie ad esempio all'accesso ad agevolazioni contributive (tra le altre, Consiglio di Stato n. 1743/15). Il nuovo codice dovrebbe comunque scongiurare scostamenti dall'approccio rigoroso emerso dalla recente giurisprudenza del Consiglio di Stato, che esclude la possibilità di giustificare ribassi salariali in ragione dell'applicazione di un contratto collettivo non firmato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative (Consiglio di Stato 4699/2015 commentata nel Bollettino n.1/2016).

Sotto quest'ultimo profilo, altre norme dovrebbero concorrere a rafforzare la vincolatività delle clausole sociali relative ai contratti collettivi, riducendo i margini di discrezionalità nella scelta del contratto applicabile da parte dell'impresa aggiudicataria. Tra queste rileva non tanto la norma relativa al subappalto che, riproducendo alla lettera quanto previsto dall'art.118, comma 6 del previgente codice, impone all'affidatario di "*osservare integralmente il trattamento economico e normativo stabilito dai contratti collettivi nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni*" (art. 105, comma 9); quanto piuttosto la norma (non presente nel vecchio codice) che, nel dettare i principi per l'aggiudicazione e l'esecuzione di appalti e concessioni, dispone l'applicazione al personale impiegato dalle imprese affidatarie del "*contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro stipulato dalle associazioni di datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente*" (art. 30, comma 4). Il passo avanti rispetto al passato sembra significativo: da una parte infatti si introduce nel corpo del codice il criterio di selezione della rappresentatività dei firmatari del contratto (in vero già previsto dall'art.4 del regolamento d'attuazione del vecchio codice), dall'altra (soprattutto) si preclude ex lege la possibilità di applicare un contratto relativo ad un settore estraneo all'attività oggetto dell'appalto e scelto solo in ragione della maggior convenienza economica.

Se la nuova norma va salutata quindi con favore, desta perplessità però la sua collocazione sistematica, che rischia di ridurne l'effettività. Manca infatti l'esplicito rinvio ad essa nelle disposizioni del codice che individuano le cause di esclusione dell'aggiudicatario dalla procedura di appalto. L'art. 97 - oltre come detto a richiamare il mancato rispetto dei minimi salariali "*tabellar*" - indica come motivo di esclusione dell'offerta la violazione degli obblighi previsti dall'art.105 e dall'art. 30, comma 3. La prima di tali norme - relativa al subappalto - si è visto contenere un generico rinvio ai contratti collettivi in vigore nel luogo di esecuzione dell'appalto; la seconda riproduce alla lettera quanto previsto dall'art.18, par. 2 della direttiva 2014/24 e impone agli operatori economici l'ancor più generico vincolo di rispettare "*gli obblighi in materia ambientale, sociale e del lavoro stabiliti dalla normativa europea e nazionale, dai contratti collettivi e dalle disposizioni elencate nell'allegato X*" (cioè dalle 8 "fondamentali" convenzioni OIL). Sempre all'art. 30 comma 3

(e non al suo comma 4) fa poi riferimento l'art. 80, comma 5, elencando le ragioni di esclusione dalla procedura d'appalto.

Difficile quindi ritenere frutto di una svista il fatto che in tutte queste disposizioni manchi il riferimento al comma 4 dell'art. 30, assai più preciso delle norme richiamate nell'identificare i contratti collettivi da applicare. Da ciò la possibile conclusione che i lavoratori impiegati negli appalti hanno sì riconosciuto il diritto all'applicazione del contratto collettivo identificato in forza dell'art.30, comma 4, ma la violazione di tale diritto non comporta di per sé l'esclusione del loro datore dalla procedura di appalto. Conclusione che, evidentemente, va contrastata sul piano interpretativo, ma che l'infelice formulazione delle disposizioni del nuovo codice rende in teoria plausibile.

La via d'uscita ad un simile rebus normativo potrebbe allora trovarsi nel considerare il comma 4 dell'art.30 norma che specifica il principio generale dettato dal precedente comma 3, chiarendone la portata. Gli *"obblighi...stabiliti dai contratti collettivi"* dei quali il comma 3 impone il rispetto sarebbero cioè quelli contenuti nel *"contratto collettivo nazionale e territoriale"* individuato in base ai criteri fissati dal comma 4. Una simile interpretazione è possibile e naturalmente auspicabile: certo è che una diversa formulazione delle norme del codice relative alle cause d'esclusione avrebbe reso più chiaro (e rassicurante) il sistema di regole teso a garantire un equo ed uniforme trattamento economico e normativo dei lavoratori negli appalti pubblici.

La responsabilità solidale

Nessun cambiamento infine neppure in merito al regime della responsabilità solidale. Questa continua a vincolare esclusivamente l'appaltatore nei confronti dei subappaltatori, per altro con la previsione che il vincolo solidale venga meno quando la stazione appaltante corrisponde direttamente al subappaltante l'importo dovuto per le prestazioni da questi eseguite (art.105, comma 8 e 13). Anche su questo piano restano quindi deluse le aspettative di chi auspicava l'estensione della responsabilità solidale in capo alle pubbliche amministrazioni appaltanti, sulla scia di una giurisprudenza di merito che tendeva a riconoscerla prima che una specifica norma del c.d. decreto *"del fare"* provvedesse a negarla in nome della contabilità pubblica (art.9, d.l. 76/13). Resta, in sua vece, l'obbligo della stazione appaltante di pagare (*"anche in corso d'opera"*) direttamente ai dipendenti dell'appaltatore e dei subappaltatori le retribuzioni arretrate non corrisposte, detraendo il relativo importo da quanto ad essi dovuto (art. 30, comma 6).

FLASH

CASSAZIONE: SOLIDARIETÀ NEGLI APPALTI ANCHE PER LE SOCIETÀ PRIVATE A PARTECIPAZIONE PUBBLICA

Con sentenza n. 10731 del 24 maggio 2016, la Corte di Cassazione ha affermato che sono assoggettate alla responsabilità solidale dell'art. 29, comma 2, D. Lgs. N. 276/2000 anche le società private a partecipazione pubblica indipendentemente dal fatto che, per loro natura giuridica o attività svolta, siano o meno assoggettate al Codice dei Contratti Pubblici. Come noto, l'articolo di cui sopra prevede l'obbligo del committente, in solido con l'appaltatore e gli eventuali subappaltatori, di corrispondere ai dipendenti impiegati nell'appalto i trattamenti retributivi e i contributi dovuti, entro due anni dalla cessazione dell'appalto, con riferimento al periodo lavorato nell'appalto stesso.

La Corte di Cassazione, con sentenza N. 15432/2014, aveva escluso l'applicabilità della responsabilità solidale tra committente ed appaltatore agli appalti pubblici, ritenendo che nel Codice dei contratti pubblici fossero già previsti strumenti in grado di offrire una tutela adeguata (per quanto non pari a quella offerta dall'art. 29) ai lavoratori che possono ottenere direttamente dall'amministrazione committente il pagamento delle retribuzioni dovute dal loro datore di lavoro in corso d'opera. Nel frattempo era comunque intervenuto il legislatore ad escludere l'applicazione dell'art.29 ai *"contratti di appalto stipulati dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"* (art.9, d.l. 76/13).

A fronte di tale quadro normativo, numerosi Tribunali (tra cui quello di Firenze - cfr. Trib. Firenze N. 915/2014; Trib. Firenze N. 1109/2015) erano arrivati ad escludere l'applicabilità dell'art. 29 D. Lgs. N. 276/2003 anche a quei contratti di appalto stipulati da società private a partecipazione pubblica. Adesso la Suprema Corte, con la sentenza qui in commento che va evidentemente accolta con favore, ha rinnegato tale orientamento dei giudici di merito, ritenendo, al contrario, che il divieto di applicazione dell'art. 29, comma 2, D. Lgs. N. 276/2003 non esista nei confronti di quei soggetti privati ai quali si applica il Codice dei contratti pubblici.

Secondo la Corte, infatti, la disciplina prevista nel Codice dei Contratti Pubblici è assolutamente compatibile con disposizioni ad esso esterne e quindi ben sarebbe integrabile con il regime di responsabilità solidale stabilito dall'art. 29, in quanto *"nessuna incompatibilità è ravvisabile tra le due discipline"*.

Part-time per i lavoratori prossimi alla pensione: vantaggi e limiti

di Giovanni Calvellini

Con proprio decreto del 7 aprile 2016 il Ministero del Lavoro ha dettato la disciplina operativa della misura - introdotta dalla Legge di stabilità 2016 - volta a rafforzare la flessibilità in uscita con riferimento ai lavoratori prossimi alla pensione.

L'art. 1, legge n. 208/2015, al comma 284, prevede infatti il part-time incentivato per chi è vicino alla pensione. L'intervento mira chiaramente a favorire il ricambio generazionale del mercato del lavoro, anche se, come si dirà, il meccanismo predisposto pare essere "zoppo" e poco incisivo.

Ad ogni modo, la citata disposizione ha previsto che i lavoratori dipendenti del settore privato iscritti all'assicurazione generale obbligatoria o alle forme sostitutive ed esclusive della stessa che hanno in corso un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato possano trasformare, d'accordo con il datore di lavoro, il rapporto da tempo pieno a tempo parziale. Ciò comporta la riduzione dell'orario di lavoro in misura compresa tra il 40% e il 60%, con pagamento mensile, da parte del datore, di una somma pari alla contribuzione previdenziale ai fini pensionistici a carico del datore stesso relativa alla prestazione lavorativa non effettuata e con riconoscimento della contribuzione figurativa commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata in ragione della suddetta riduzione di orario di lavoro. Per accedere a questo regime di part-time, i lavoratori devono aver maturato i requisiti minimi di contribuzione per il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia e maturare il requisito anagrafico per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia entro il 31 dicembre 2018.

Il beneficio che si può ottenere sulla base di tale accordo di trasformazione del rapporto è quindi duplice. L'Inps riconosce la contribuzione figurativa sulla parte della prestazione lavorativa non svolta e il lavoratore riceve il pagamento dal datore, oltre ovviamente alla retribuzione per le ore lavorate, di una somma pari ai contributi che il datore medesimo avrebbe dovuto versare sulla parte (più) lavorata e pagata. Quest'ultimo bonus, peraltro, non è imponibile fiscalmente ed è esente da contribuzione previdenziale.

Il datore di lavoro, dal canto suo, "risparmia" una parte di retribuzione, che - negli intenti del legislatore - potrebbe investire in nuove assunzioni; nessun obbligo è stato previsto in tal senso.

Affinché questa incentivazione alla trasformazione trovi applicazione debbono quindi ricorrere due condizioni. Si tratta di due requisiti soggettivi del lavoratore del settore privato titolare di un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato che questi sia già in possesso del requisito minimo di contributi previsto per il diritto alla pensione di vecchiaia (si noti: il beneficio non riguarda i lavoratori che possono accedere alla pensione anticipata); e che lo stesso maturi il requisito

anagrafico per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia nel triennio 2016/2018.

Se detti requisiti sono soddisfatti, il lavoratore può optare per il part-time incentivato, anche se, a tal fine, è necessario il consenso del datore di lavoro. La trasformazione può infatti avvenire solo su accordo tra le parti, non essendo riconosciuto un vero e proprio diritto al riguardo in capo al prestatore.

L'intesa tra datore e lavoratore determina quindi (salvo il positivo esperimento della procedura di cui si dirà) la trasformazione del rapporto a tempo pieno e indeterminato in rapporto part-time e a termine. La durata della prestazione lavorativa può difatti essere ridotta di una misura compresa tra il 40% e il 60% dell'orario di lavoro normale; il rapporto dovrà poi cessare al raggiungimento dell'età per l'accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia.

Il decreto ministeriale fissa inoltre le regole del procedimento amministrativo da seguire al fine di accedere ai benefici economici del part-time agevolato.

La prima fase consiste nella richiesta all'Inps di certificazione del raggiungimento dell'età pensionabile di vecchiaia entro 31 dicembre 2018 e del possesso dell'anzianità contributiva minima di 20 anni. Ottenuta tale certificazione, le parti possono stipulare l'accordo individuale di trasformazione, nel

quale deve essere riportata la misura della riduzione dell'orario di lavoro, nonché il termine del rapporto di lavoro (corrispondente - come detto - alla data di compimento, da parte del lavoratore, dell'età per l'accesso alla pensione di vecchiaia).

Una volta concluso il contratto, il datore dovrà trasmetterne una copia alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio. Entro cinque giorni dal ricevimento, quest'ultima, previo esame delle previsioni contrattuali, dovrà rilasciare il provvedimento di autorizzazione di accesso al beneficio. Opera comunque il meccanismo del silenzio assenso-così, in caso di mancato riscontro da parte della DTL, il provvedimento si intenderà comunque rilasciato.

Il datore, poi, acquisito tale ultimo provvedimento, dovrà trasmettere istanza telematica all'Inps contenente il dato identificativo della certificazione al diritto e le informazioni relative all'accordo di trasformazione. Per rendere operativa questa fase della procedura si dovrà però ancora attendere che l'Inps fornisca ulteriori istruzioni in merito.

L'istituto dovrà emettere il provvedimento di accoglimento o di rigetto entro il termine ordinario di cinque giorni lavorativi dalla ricezione dell'istanza. L'accoglimento presuppone la sussistenza dei requisiti del lavoratore e la disponibilità delle risorse finanziarie. Le domande che saranno presentate successivamente al superamento dei limiti di spesa prefissati (€ 60 mln nel 2016; € 120 mln nel 2017; € 60 mln nel 2018) saranno quindi rigettate.

L'art. 3 del decreto ministeriale prevede, infine, che gli effetti del contratto di trasformazione decorrono dal primo giorno del periodo di paga mensile successivo a quello di accoglimento, da parte dell'Inps, dell'istanza. Pertanto, anche se già stipulato in precedenza, l'accordo di trasformazione non produrrà effetti (e il rapporto di lavoro resterà a tempo pieno e indeterminato) nel caso in cui la procedura sopra descritta non abbia esito positivo.

L'intervento legislativo descritto, sebbene (forse) ispirato da buone intenzioni, non appare incisivo nel perseguirne la realizzazione. Come detto, la finalità della misura pare

essere quella di favorire un ricambio generazionale nel mercato del lavoro-lavoratori prossimi alla pensione e con un'esperienza professionale elevata che affiancano giovani (assunti grazie al risparmio di cui il datore beneficia per effetto della riduzione dell'orario di lavoro dei primi) per formarli e inserirli nell'organizzazione produttiva dell'imprenditore e, in prospettiva, per farsi da questi sostituire.

Tuttavia, l'intervento appare cedevole da almeno tre punti di vista. Anzitutto, al lavoratore prossimo alla pensione non è riconosciuto un diritto alla trasformazione (in presenza dei requisiti), ma è richiesto il consenso del datore; inoltre, la possibilità per quest'ultimo di trasformare il rapporto di un lavoratore "anziano" non è strettamente connessa ad un obbligo di assumere un giovane; infine, la scarsità delle risorse finanziarie stanziata a sostegno dell'intervento rischia di lasciar fuori dal beneficio molti interessati.

Trattandosi di una misura sperimentale, non resta quindi che auspicarsi che il successo della stessa possa indurre il legislatore a migliorarla e a far confluire su di essa maggiori risorse finanziarie. ■

FLASH

È SEMPRE GRAVE L'ASSENZA INGIUSTIFICATA ANCHE IN CASO DI SOSTANZIALE INATTIVITÀ DEL LAVORATORE.

L'assenza ingiustificata di un lavoratore dal proprio posto di lavoro non può ritenersi meno grave per il fatto che il datore di lavoro abbia demansionato il dipendente, anche qualora da tale demansionamento sia derivata una completa inattività dello stesso.

In tal senso si è espressa la Corte di cassazione, con sentenza N. 6260/2016, in relazione alla vicenda di una lavoratrice che era stata completamente privata di ogni effettiva mansione per oltre un anno, la quale si è assentata da lavoro, senza tuttavia fornire alcuna giustificazione, per 12 giorni consecutivi di cui 9 lavorativi.

La Suprema Corte, nel ribadire la legittimità del licenziamento adottato dal datore di lavoro, ha affermato che, anche in caso di demansionamento da cui è derivata una inattività "forzata" del lavoratore, il dovere primario e fondamentale del dipendente è, e rimane, quello di rendere la propria prestazione lavorativa o comunque di rendersi astrattamente disponibile a prestarla.

Ne deriva che, solo a seguito del rifiuto datoriale della prestazione, il lavoratore è legittimato a non presentarsi sul luogo di lavoro. Pertanto, ha proseguito la Corte, le assenze ingiustificate effettuate dalla lavoratrice non potevano ritenersi meno gravi solo perché determinate da un demansionamento.

Ed anzi, a dimostrazione dell'importanza fondamentale riconosciuta dalla Suprema Corte al dovere del lavoratore di rendere la propria prestazione, la Cassazione ha addirittura ritenuto che la gravità del comportamento della lavoratrice integrasse una giusta causa di licenziamento, nonostante il CCNL applicabile al rapporto prevedesse la sanzione del licenziamento con preavviso (anziché in tronco) per l'ipotesi di assenza ingiustificata oltre 5 giorni.

Tale discutibile decisione, tuttavia, si pone in contrasto con una precedente pronuncia della Cassazione (cfr. C. Cass. N. 1693/2013) relativa ad un caso simile dove un dipendente, demansionato fino alla sostanziale inattività, era stato licenziato per giusta causa per mancato rispetto dell'orario di lavoro. In tale situazione la Cassazione aveva dato rilievo al principio di "autotutela" indicato dall'articolo 1460 c.c., per il quale il rifiuto di svolgere prestazione lavorativa da parte del dipendente può essere legittimo ove proporzionato all'illegittimo comportamento del datore di lavoro e qualora risulti conforme al principio della buona fede.

Una recente sentenza della Corte di Cassazione (Sentenza n. 7121 del 12 aprile 2016) ha affrontato la questione relativa alla successione d'impresa negli appalti e, più in generale, nello svolgimento di servizi affidati (a prescindere dalla tipologia contrattuale in forza della quale sono svolti e senza relazione contrattuale tra impresa uscente e impresa subentrante), con possibilità che nel passaggio di personale per effetto di detta successione possa configurarsi un trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 cc, con tutte le garanzie che ciò comporta.

Come noto, il fenomeno in questione è particolarmente frequente nell'attuale mercato del lavoro e genera varie problematiche per i lavoratori coinvolti. Tra questa, quella attualmente più dibattuta attiene al mantenimento delle tutele normative in caso di licenziamento illegittimo, ovvero alla conservazione dell'art. 18, SL in virtù della non applicazione della nuova disciplina contenuta nel Jobs Act. Il mutamento nelle tutele è inevitabile se, come di norma accade, il passaggio di personale in caso di cambio di affidamento comporta la risoluzione del precedente rapporto di lavoro e la conseguente nuova assunzione da parte dell'impresa subentrante, con applicazione, successivamente al 7 marzo 2015, del cosiddetto "contratto a tutele crescenti".

La possibilità di evitare ciò può passare appunto per la qualificazione di quella successione come trasferimento di ramo d'azienda ex art. 2112 cc,

con conseguente riconoscimento delle garanzie previste da tale disposizione, per la quale il rapporto di lavoro "continua" presso l'impresa subentrante e il lavoratore "conserva tutti i diritti che ne derivano".

Tale particolare problematica non ha però riguardato il caso affrontato dalla Suprema Corte nella sentenza in commento. La controversia, infatti,

il livello occupazionale, ha previsto il trasferimento di personale dalle società dismesse ad altre neocostituite, così intendendo "collegare la liquidazione di alcune società al contemporaneo trasferimento delle attività dalle stesse svolte, appartenenti ad aree considerate strategiche (nella specie quella dei servizi ausiliari alle strutture sanitarie) in capo alle nuove società risultanti alla fine del processo di riordino".

In attuazione di questa legge, si è configurato un subentro nella gestione di servizi pubblici regionali di una società che ha provveduto a riassorbire buona parte (ma non tutto) il personale dipendente della precedente società.

Nel confermare la decisione impugnata, la Corte di Cassazione ha dato seguito a propri precedenti orientamenti, da ritenersi ormai

"consolidati", per cui un "trasferimento d'azienda" può configurarsi anche nei casi in cui non vi sia un rapporto contrattuale diretto tra le due imprese protagoniste dell'operazione.

E' proprio questo, infatti, il caso della successione negli appalti e più in generale nell'affidamento di un servizio, dove tra l'impresa uscente e quella subentrante non vi è alcuna relazione contrattuale.

Ciò che conta - prosegue la Corte di Cassazione - è che si abbia un passaggio tra le due imprese di un "complesso di beni di non trascurabile entità e tale da rendere possibile lo svolgimento (autonomo) di una specifica impresa".

Deve trattarsi, quindi, di un "complesso aziendale" esistente presso l'impresa uscente e che

Si consolida la giurisprudenza su successione d'impresa nell'affidamento di servizi *labour intensive* e trasferimento d'azienda

di Andrea Ranfagni

è nata dal licenziamento di alcuni lavoratori non riassorbiti dall'impresa subentrante, i quali hanno così agito in giudizio per ottenere la reintegra presso quest'ultima invocando appunto la sussistenza di un trasferimento d'azienda ex art. 2112 cc ed il loro diritto alla "continuazione" del rapporto di lavoro presso l'impresa subentrante.

Il caso esaminato, poi, è particolare in quanto riguarda una società a partecipazione pubblica, tenuta a riassorbire il personale proveniente dalla precedente impresa per effetto di una previsione contenuta in una legge regionale. La legge regionale rilevante nel caso di specie è la L.R. della Regione Sicilia n. 11/2010 di riordino delle società a partecipazione pubblica regionale, la quale, "al fine di garantire

rimane *“immutato nella sua struttura organizzativa e nell’attitudine all’esercizio dell’impresa”* presso l’impresa subentrante.

Il secondo ordine di problemi che si pone nei casi di specie una volta affermato questo principio è se questo autonomo “complesso aziendale” possa essere rappresentato, come spesso accade, dal solo personale o se, invece, sia necessario, perché vi sia un trasferimento d’azienda, che presso la subentrante vengano trasferiti anche altri beni.

La decisione in commento, nel dare una risposta affermativa alla suddetta domanda, richiama la giurisprudenza comunitaria pronunciata sul punto (le sentenze più recenti richiamate sono Corte di Giustizia UE del 6 settembre 2011, causa C-108/10 e Corte di Giustizia del 20 gennaio 2011, causa C-463/2009), anche se non mancano alcuni precedenti della stessa Suprema Corte, quali le Sentenze n. 5709/2009, 5932/2008 e 206/2004 (per un importante caso di giurisprudenza di merito si richiama Sentenza Tribunale di Firenze, n. 982 del 17 ottobre 2014, commentata nel Bollettino n. 8/2014).

Si è ribadito così come *“debba considerarsi trasferimento d’azienda anche l’acquisizione di un complesso stabile organizzato di persone quando non occorrono mezzi patrimoniali per l’esercizio dell’attività economica”*.

Il trasferimento è quindi configurabile quando soltanto alcuni lavoratori rimangono fuori da una successione in un servizio; mentre la questione non si pone quando nessuno dei lavoratori coinvolti nel servizio è passato presso una nuova impresa. Nel primo caso, sussistono i presupposti per l’applicazione dell’art. 2112 c.c. anche laddove si sia realizzato in concreto un mero passaggio di personale, a patto che quel gruppo di lavoratori costituisca l’unico (o, come vedremo a breve, il prevalente) strumento necessario per esercitare il servizio oggetto dell’affidamento.

È evidente quindi che se si tratta, ad esempio, di un’attività di servizi edili, il mero passaggio dei lavoratori non potrà mai integrare una fattispecie di trasferimento d’azienda. In questo caso, sarà infatti necessario che assieme ai lavoratori passino presso la nuova azienda tutto i macchinari e gli strumenti necessari per svolgere quei lavori edili. Diverso il discorso quando la natura dell’attività oggetto di successione richiede l’impiego solo (o prevalente) di personale (si pensi, ad esempio, alle attività di pulizia). Il riferimento, in sostanza, è ai cosiddetti servizi *“leggeri”* o anche detti *“labour intensive”*, cioè, appunto, caratterizzati da una *“trascurabile entità della consistenza dei beni aziendali e da una significativa entità dell’organico dei dipendenti addetti”* (così il Tribunale di Firenze sopra richiamato).

Può, pertanto, anche esserci una messa a disposizione di beni materiali da parte dell’impresa subentrante, ma se questi sono di scarsa entità (ad esempio, i panni per pulire nel caso di servizi di pulizie) e il *“grosso”* è rappresentato dal personale addetto alle attività, allora si configura un trasferimento d’azienda. Sempre che, ovviamente, si tratti di *“un gruppo di lavoratori dotati di particolare competenze che siano stabilmente coordinati ed organizzati tra loro, così da rendere le loro attività interagenti ed idonee a tradursi in beni e servizi ben individuabili”* (così nelle sentenze della Cassazione citate).

Tra l’altro, si ricorda come l’art. 50 del nuovo codice degli appalti pubblici recentemente adottato dal Governo (d.lgs. n. 50/2016, commentato in questo Bollettino) contiene proprio un riferimento agli appalti labour intensive.

Nel sancire la possibilità per le amministrazioni appaltatrici di inserire nei bandi di gara le cosiddette clausole sociali volte a garantire la stabilità occupazionale, cita proprio i *“contratti (di appalto)*

ad alta intensità di manodopera” e definisce come tali *“quelli nei quali il costo della manodopera è pari almeno al 50% dell’importo totale del contratto”*. Tale previsione legislativa pare introdurre una sorta di presunzione circa la sussistenza di un appalto labour intensive tutte le volte in cui, appunto, il costo della manodopera in quell’appalto è pari almeno al 50% del costo totale. Non è da sottovalutare così la possibilità di utilizzare tale previsione anche ai fini che qui interessano.

Le altre questioni affrontate nella sentenza in commento

La decisione in commento affronta molto brevemente e senza dare risposte significative anche altre due questioni connesse all’argomento in analisi.

La prima è di carattere generale ed attiene alla previsione di cui all’art. 29, comma 3, d.lgs. n. 276/2003 in base alla quale *“L’acquisizione del personale già impiegato nell’appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto non costituisce trasferimento d’azienda o di parte d’azienda”*.

La previsione, nonostante gli sviluppi giurisprudenziali citati, continua ancora oggi ad essere in vigore.

La sua formulazione pare essere di segno diametralmente opposto rispetto a quanto affermato nella stessa sentenza oggi in commento. Pare, infatti, porre un ostacolo al riconoscimento di un trasferimento d’azienda o di ramo d’azienda proprio quando passa solo il personale. Non a caso, tra i motivi del ricorso in Cassazione dell’impresa da cui è scaturita la sentenza dell’aprile scorso vi era anche la pretesa violazione di tale previsione.

La Cassazione, però, nell’esaminare

tale motivo del ricorso ha risolto il tutto affermando che la previsione della legge regionale da cui ha tratto origine nel caso di specie il passaggio di personale non ha carattere “*precettivo*”, ma solo “*programmatico*”, quindi non è stata tale da aver imposto autoritativamente la successione da una società all'altra. Posto ciò, ha concluso nel senso che la fattispecie non integra i requisiti previsti dall'art. 29, d.lgs. n. 276/2003 quindi un trasferimento di personale effettuato “*in forza di legge*”. Si è altresì riconosciuta la natura “*speciale*” della previsione legislativa regionale, in quanto tale non rientrando quindi - ancora una volta - nelle ipotesi di cui all'art. 29, d.lgs. n. 276/2003 in forza delle quali deve realizzarsi il trasferimento di personale.

Al di là di tali (poco convincenti) argomentazioni, la sensazione è che la Suprema Corte non se la sia sentita di concludere per la disapplicazione per contrasto con il diritto comunitario dell'art. 29, comma 3, d.lgs. n. 276/2003. Una conclusione che parrebbe scontata stante i consolidati orientamenti della giurisprudenza europea e nazionale in materia di appalti labour intensive.

Non mancano, invece, sul punto decisioni di corti di merito (come quelle del Tribunale di Roma del 9 giugno 2005 e del Tribunale di Pisa del 13 novembre 2013), le quali, facendo tesoro dei principi affermati anche dalla Cassazione nella sentenza in commento, hanno optato non per la disapplicazione ma per un'interpretazione conforme al diritto comunitario, affermando che la previsione di cui all'art. 29, comma 3, d.lgs. n. 276/2003 va intesa nel senso della inidoneità del solo trasferimento di personale tra appaltatori di uno stesso servizio a far ritenere di per sé l'esistenza di un trasferimento d'azienda, richiedendosi, invece, indagini ulteriori inerenti l'essere i lavoratori gli unici (o i prevalenti) strumenti necessari per esercitare

il servizio oggetto dell'appalto.

La seconda questione affrontata dalla Cassazione nella decisione in commento attiene alla natura di società pubblica dell'ente subentrante condannato alla reintegra dei lavoratori. La società ricorrente in Cassazione, infatti, sosteneva che nonostante formalmente fosse una s.p.a. (come tale avente natura privata), dovesse essere equiparata ad una PA, con conseguente applicazione dell'art. 36, d.lgs. n. 165/2001, che vieta la costituzione di rapporti a tempo indeterminato nel caso di violazione di norme imperative in ragione del vincolo costituzionale dell'accesso al pubblico impiego tramite concorso.

La Corte di Cassazione ha risolto la questione non riconoscendo la natura di PA alla società ricorrente in quanto organizzata secondo principi tipici delle società per azioni, quindi conformi alle disposizioni in materia presenti nel codice civile.

Anche in questo caso, però, la questione dell'applicazione dell'art. 2112 c.c. alle PA avrebbe meritato maggiore approfondimento. Qui basti ricordare come il d.lgs. 165/2001 contenga una norma specifica che regola il passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse. Si tratta dell'art. 31 che, pur richiamando espressamente le garanzie previste dall'art. 2112 c.c., ha un ambito di applicazione limitato alle sole ipotesi in cui vi è un transito di funzioni e dipendenti da enti pubblici ad altri soggetti (pubblici o privati), non anche alla cessione di funzioni da parte di soggetti privati in favore di enti pubblici. In questi casi, infatti, il passaggio di personale - come precisato dalla Corte Costituzionale nella Sentenza n. 227/2013 - non può prescindere dal rispetto dell'art. 97, Costituzione, quindi dallo svolgimento di una prova selettiva a carattere concorsuale. ■

Nessun dubbio per la Cassazione: l'accesso al fascicolo personale è un diritto del lavoratore

di Adele Pasquini

“Il diritto soggettivo del lavoratore di accedere al proprio fascicolo personale è tutelabile in quanto tale perché si tratta di una posizione giuridica soggettiva che trae la sua fonte dal rapporto di lavoro”. Questo è quanto ha stabilito la Suprema Corte di Cassazione con la recente sentenza n. 6775, depositata lo scorso 07 aprile.

Ma andiamo per gradi.

La questione sottoposta all'esame degli Ermellini concerneva il ricorso di una lavoratrice che, a causa delle sue condizioni di salute (nello specifico, la dipendente aveva subito un intervento all'occhio che non le consentiva di riprendere le sue mansioni comportanti l'uso di videoterminali), era stata trasferita a svolgere mansioni diverse e da allora aveva ricevuto note negative sulle sue capacità professionali. Al fine di conoscere ed esaminare le motivazioni con cui erano state espresse tali valutazioni, la dipendente chiedeva più volte alla sua datrice di lavoro di poter accedere ai documenti che avrebbero dovuto far parte del suo fascicolo, senza, tuttavia, ricevere alcuna risposta.

Il comportamento omissivo dell'azienda proseguiva anche (e addirittura) a seguito dell'intervento dell'Autorità Garante della Privacy che, con due distinti provvedimenti, aveva ordinato alla Società di consegnare immediatamente alla dipendente il fascicolo personale che la riguardava.

Da qui il ricorso in sede giurisdizionale diretto a ottenere l'accesso immediato a tutti i dati della lavoratrice, ovunque conservati, e a consentirne l'integrazione in caso di mancanze; a tali pretese si aggiungevano le richieste di risarcimento del danno.

La Cassazione, entrando nel merito della questione, da un lato ha confermato l'obbligo del datore di lavoro di conservare un apposito fascicolo, con gli atti e i documenti più significativi relativi al percorso professionale del dipendente (ivi comprese le valutazioni e i documenti motivanti le stesse); dall'altro, ha stabilito che tutta tale documentazione deve essere facilmente e liberamente consultabile dal lavoratore interessato.

Per la Corte di legittimità, lo specifico obbligo di consentire l'accesso al fascicolo deriva, prima ancora che dalla normativa sulla privacy, dal rispetto dei principi di correttezza e buona fede che si basano sull'esistenza del rapporto di

lavoro, ai sensi degli articoli 1175 e 1375 c.c. Tale diritto, in altre parole, configura, per la Corte, *“una posizione giuridica soggettiva del lavoratore che trova il suo fondamento nello stesso rapporto di lavoro”*, come dimostrato dal fatto che, sempre più spesso, la contrattazione collettiva dei diversi settori prevede specificamente il dovere dell'azienda di predisporre e conservare un fascicolo personale del dipendente, sempre a disposizione dello stesso.

Accertata l'esistenza di un diritto nei termini appena descritti, il Giudice di legittimità riconosce la possibilità al dipendente di rivolgersi al Garante per la protezione dei dati personali, ogni qual volta gli sia negato l'accesso alla documentazione completa relativa alla sua storia professionale o alle motivazioni che riguardano le valutazioni espresse dall'azienda. Non solo, nel caso in cui il datore non ottemperi a quanto impartitogli dal Garante, la stessa Corte riconosce al prestatore la facoltà di ricorrere al giudice ordinario, chiedendo, in quest'ultimo caso, anche la condanna della società al risarcimento di tutti i danni (patrimoniali e non) subiti per la condotta denunciata. Rivolgersi al Garante, prima, e all'autorità giudiziaria, poi, non costituisce, per la Corte, violazione in assoluto del principio di alternatività delle due tutele, oggi previsto dall'art. 145 del Codice della privacy (d.lgs. n. 196/2003), in base al quale la presentazione del ricorso al Garante rende improponibile (e quindi preclude) un'ulteriore domanda, tra le medesime parti, proposta dinanzi al Tribunale ordinario. Tale alternatività, infatti, deve essere riferita solo ed esclusivamente alle pretese aventi il medesimo oggetto tali da integrare, da un punto di vista processuale, ipotesi di litispendenza e continenza. Non rientra quindi nella fattispecie descritta, il caso del lavoratore che, avendo già ottenuto un

provvedimento dall'autorità amministrativa, decida di ricorrere ugualmente a quella giudiziaria al fine di ottenere (anche) una tutela risarcitoria, riservata peraltro alla sola giurisdizione ordinaria. Ebbene, un provvedimento positivo del Garante - com'è quello che accoglie il ricorso proposto nei confronti di un datore di lavoro - può facilitare il percorso davanti all'autorità ordinaria, ma non certo estromettere la tutela della stessa.

L'importante conclusione cui è giunta la Suprema Corte con la sentenza qui commentata (che non fa altro che confermare un orientamento ormai consolidato sul punto), merita di essere condivisa. Se così non fosse, infatti, ovvero nel caso in cui si ritenesse preclusa l'azione giudiziaria (e di conseguenza la pretesa risarcitoria) una volta scelta la strada dell'inibitoria, si impedirebbe la piena tutela di un diritto fondamentale qual è quello di difesa, previsto e garantito dall'art. 24 della Costituzione.

Il risarcimento dovuto al dipendente nel caso in cui lo stesso non sia riuscito ad accedere al fascicolo personale, nonostante l'intervento dell'autorità Garante, dovrà essere quantificato in applicazione dell'art. 2050 c.c., espressamente richiamato dall'art. 15 del d.lgs. n. 196/2003. Da ciò consegue che, in un eventuale giudizio ordinario, spetterà al dipendente interessato dimostrare di aver subito un danno causato

dall'attività di trattamento dei dati personali posta in essere dall'azienda (danno + nesso di causalità); ricadendo, invece, su quest'ultima la prova di aver adottato tutte le misure idonee per evitare il pregiudizio lamentato.

Non basta. Per la Corte di legittimità, indipendentemente dal danno subito, il lavoratore coinvolto ha diritto, in ogni caso, a ottenere il controllo da parte di un giudice sulla correttezza "dell'iter" seguito nel formulare le valutazioni di merito. Il datore di lavoro, infatti, non è libero nel trattare i dati personali dei dipendenti, ma è tenuto a rispettare specifiche modalità, come quella di trattare i dati secondo correttezza, liceità pertinenza e necessità o adottare misure idonee a consentire l'accesso al suddetto fascicolo, al fine di permettere un'eventuale rettifica, aggiornamento o integrazione dei dati stessi. In particolare, nella pronuncia in commento, la Cassazione, nel fissare il principio di diritto cui dovrà attenersi, in sede di rinvio, la Corte d'Appello di Roma,

ha stabilito chiaramente che può essere fatto valere in sede giudiziaria "il diritto del dipendente ad ottenere che le valutazioni datoriali su rendimento e capacità professionali, espresse con le note di qualifica, siano formulate nel rispetto dei parametri oggettivi previsti dal contratto collettivo e degli obblighi contrattuali di correttezza e buona fede", indipendentemente da un danno o "da un immediato effetto negativo subito, venendo in considerazione la tutela della dignità del lavoratore".

In tale ipotesi, specifica e conclude la Corte, il controllo da parte del giudice non è limitato "alla mera verifica della coerenza estrinseca del giudizio riassuntivo della valutazione", ma deve avere ad oggetto "la verifica della correttezza del procedimento di formazione del medesimo".

FLASH

LA DICHIARAZIONE DI NON AVER NULLA A PRETENDERE INSERITA IN UNA QUIETANZA NON HA NATURA TRANSATTIVA.

Nell'atto transattivo intervenuto tra le parti di un rapporto di lavoro, i crediti ed i diritti cui il lavoratore rinuncia dovranno essere indicati con sufficiente chiarezza al fine di rendere il lavoratore edotto di tutte le proprie rinunce. Ecco quindi che la classica dicitura inserita in un accordo transattivo di "non aver più nulla a che pretendere" non è di per sé idonea a soddisfare il predetto principio di chiarezza. Questo quanto affermato dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 8606 del 2 maggio 2016. La pronuncia in esame è intervenuta nell'ambito di una più ampia vertenza nella quale un lavoratore rivendicava differenze retributive per aver svolto mansioni superiori, mentre la società ex datrice di lavoro negava il suo diritto alle differenze retributive sostenendo che il lavoratore aveva, in corso di causa, sottoscritto un accordo con la società in base al quale, a fronte del pagamento da parte della ex datrice di lavoro di una somma di denaro a titolo di indennità di fine rapporto e di liquidazione di ogni ulteriore sua spettanza, lo stesso dichiarava di non aver più nulla a che pretendere dalla società. Secondo la società tale accordo configurava una vera e propria transazione, mentre i giudici di merito avevano ritenuto che tale accordo potesse considerarsi una mera quietanza a saldo proprio per la genericità della clausola "tombale" predetta. A conferma della sentenza d'appello, anche la Corte di Cassazione ha ritenuto che l'atto con il quale il lavoratore dichiara di non aver nulla a pretendere a seguito della corresponsione di una determinata somma di denaro non può considerarsi, per ciò solo, una rinuncia a tutti i diritti scaturenti dal rapporto di lavoro, in quanto tale locuzione è estremamente generica e non sempre è in grado di richiamare l'attenzione del lavoratore sui molteplici diritti che scaturiscono dal rapporto medesimo. Si legge, infatti, nella sentenza qui in commento che la rinuncia di un diritto da parte del lavoratore "presuppone, per la propria validità ed efficacia, che questi abbia l'esatta rappresentazione dei diritti di credito di sua spettanza, che sia perfettamente consapevole che nulla ne infici la legittimità e che, ciò nonostante, volontariamente intenda privarsi della totale o parziale realizzazione delle varie ragioni creditorie, specificamente determinate o almeno determinabili". Ne deriva che la quietanza liberatoria rilasciata a saldo di ogni pretesa deve essere intesa, di regola, come semplice manifestazione del convincimento soggettivo dell'interessato di essere soddisfatto di tutti i suoi diritti e, pertanto, alla stregua di una dichiarazione di scienza priva di efficacia negoziale. I giudici di legittimità concludono affermando che resta comunque possibile ravvisare gli estremi di un negozio di rinuncia o transazione ove, per il concorso di particolari elementi di interpretazione contenuti nella stessa dichiarazione o desumibili aliunde, risulti che la parte l'abbia resa con la chiara e piena consapevolezza di abdicare o transigere su propri diritti (cfr. C. Cass. n. 18094/15), ma questo secondo la Corte non si è verificato nel caso di specie.