

DIRITTI & LAVORO

FLASH

idee e strumenti per il sindacato



RESA INCONDIZIONATA?

*Il governo cancella i voucher
e i limiti alla responsabilità negli appalti.
Ma la partita non è chiusa*

Velo islamico e licenziamento discriminatorio

Nullità del patto di prova dopo il Jobs Act

Il diritto alla disconnessione tra Francia e Italia

La retribuzione dei soci lavoratori nelle cooperative in crisi

Tutte le proroghe del Milleproroghe

02

Febbraio 2017

01

Via per decreto i voucher e i limiti alla responsabilità solidale negli appalti. Ma la partita non è chiusa

di Giovanni Orlandini

03

Un colpo al cerchio e uno alla botte: la Corte di giustizia detta le regole sul velo islamico nei luoghi di lavoro

di Ivan Petrone

05

Licenziamento e patto di prova nullo: che succede col Jobs Act?

di Giovanni Calvellini

07

Il Diritto alla disconnessione tra Francia e Italia

di Estelle Logeais

10

Stato di crisi della cooperativa ed effetti sulle retribuzioni dei soci lavoratori dipendenti

di Andrea Ranfagni

13

Il Decreto Milleproroghe è legge: ecco le principali novità in materia di lavoro

di Adele Pasquini

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
Estelle Logeais
Adele Pasquini
Ivan Petrone
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.

Via per decreto i voucher e i limiti alla responsabilità solidale negli appalti. Ma la partita non è chiusa

di Giovanni Orlandini

Cancellati per decreto i voucher ed i limiti alla responsabilità solidale nelle catene di appalto. Pur di evitare il voto ed il rischio di una nuova sconfitta elettorale, il 17 marzo il governo ha varato in tutta fretta il decreto legge n.25/2017 che recepisce in toto le domande referendarie, cancellando con due semplici articoli sia l'istituto del lavoro accessorio (artt. 48-50, d.lgs. 81/15) sia le disposizioni della legge Fornero (L.92/2012) che avevano indebolito il regime della solidarietà negli appalti privati riformando l'art.29, comma 2 del d.lgs.276/03.

Resta ovviamente l'incertezza legata alla necessità della conversione in legge del decreto, ma è difficile pensare che la strada intrapresa dal governo con tale decisione possa venire smentita in sede parlamentare. Sembra così destinato a scomparire un istituto introdotto nell'ordinamento dalla c.d. riforma Biagi (d.lgs.276/03) al fine di favorire l'emersione del lavoro sommerso di studenti e soggetti a rischio di esclusione sociale e divenuto

poi strumento di copertura del lavoro nero grazie alla sua sostanziale liberalizzazione operata dalla L.92/2012. Le proposte di ridurre l'utilizzo, vuoi limitandolo alle sole famiglie vuoi permettendolo anche alle imprese senza dipendenti, sono state accantonate per il timore che un mero maquillage della disciplina vigente non fosse sufficiente per convincere la Cassazione a ritenere superata la materia oggetto del referendum.

Sugli appalti, si torna invece al regime precedente la legge Fornero. Viene dunque meno la possibilità di modulare la responsabilità solidale delle imprese appaltatrici attraverso la contrattazione nazionale, legittimata a sostituirla con obblighi di preventivo accertamento sulla solvibilità delle imprese appaltatrici. E viene soprattutto meno il meccanismo della preventiva escussione del patrimonio degli appaltatori, che permetteva alle imprese committenti di rinviare sine die la loro chiamata in causa come obbligati ad adempiere agli obblighi retributivi e contributivi nei confronti dei lavoratori impiegati nell'appalto.

Vittoria su tutta la linea dunque? Non c'è dubbio che la battaglia referendaria sia stata vinta senza neppure bisogno di combatterla,

tuttavia proprio la fretta con la quale il governo si è arreso induce a non cedere a trionfalismi ed a mantenere alta l'attenzione sulla future iniziative in materia di mercato del lavoro.

E' evidente infatti che l'obiettivo politico prioritario fosse evitare la consultazione popolare su aspetti centrali dell'attuale disciplina del mercato del lavoro ed il conseguente rischio di vedere delegittimata l'intera opera di riforma attuata con il Jobs Act, di fatto l'unico risultato concreto vantato dal governo Renzi. Come noto la Consulta ha dato una mano decisiva nel perseguimento di questo obiettivo, sgombrando il campo dal quesito più importante: quello sul licenziamento. Tanto importante che appunto non esisteva altro modo per evitare il referendum, visto che non sarebbe stato politicamente praticabile un cambiamento di rotta del governo in materia. Reintrodurre il diritto pieno alla reintegra, allargandolo perfino oltre i confini fissati dallo Statuto dei lavoratori de 1970, avrebbe infatti significato rinnegare la ratio di fondo delle politiche di deregulation che hanno ispirato sia la riforma Fornero che il Jobs Act.

Ben altra invece la posta in gioco dei due quesiti residui. Sugli appalti, certo, si è dovuto rinunciare ad un meccanismo processuale (la preventiva escussione appunto) fortemente richiesto dalle imprese per evitare il rigore di una responsabilità di carattere oggettivo per chi sta al vertice di una catena di appalti. Ma una simile concessione da una parte è politicamente accettabile, visto che la materia non era stata toccata dai decreti del 2015; dall'altra non incide su una regolazione degli appalti che continua ad agevolare i processi di esternalizzazione,

a permettere lo shopping contrattuale ed il dumping salariale ed a lasciare le Pubbliche amministrazioni immuni dal vincolo solidale (visto che la norma riformata non le riguarda). Sulla materia continua poi a proiettare la sua ombra l'art. 8, L.148/11 che consente di derogare (anche) alle regole in materia di solidarietà attraverso i contratti "di prossimità" stipulati a livello decentrato con i sindacati "maggioritari" in azienda.

Riguardo ai voucher, il rischio è invece che rinascano dalle loro ceneri sotto un'altra forma, con effetti ancora più destrutturanti del mercato del lavoro. Questo timore è avvalorato dalle dichiarazioni di parte governativa in merito alla possibilità di importare in Italia il modello tedesco dei mini-jobs (termine che sostituisce l'impronunciabile e meno accattivante nome originario di "geringfügige Beschäftigung"), onde evitare che l'eliminazione dei voucher si traduca in un incentivo a ricorrere al lavoro nero da parte di chi sino ad oggi ne ha beneficiato. Ciò comporterebbe il varo di una nuova forma contrattuale, contraddistinta da limiti salariali ed orari (in Germania, rispettivamente di 450 euro mensili e 15 ore settimanali), cui sono associati oneri contributivi e fiscali estremamente vantaggiosi per il datore.

Diventerebbe così più chiara la ragione per cui si è proceduto all'immediata e radicale cancellazione della normativa vigente, invece che ad una sua rimodulazione funzionale a limitarne l'ambito di applicazione. Liberatosi dalla scadenza referendaria, il governo può adesso con calma mettere mano ad una nuova disciplina che faccia rientrare dalla finestra ciò che è uscito dalla porta, per altro garantendo a chi ha già acquistato i voucher prima dell'entrata in vigore del decreto 25/17 la possibilità di utilizzarli fino al 31 dicembre di quest'anno (art. 1 comma 2).

Né, se tale scenario si concretizzasse, consolerebbe il fatto che ai mini-jobs alla tedesca sarebbero associati diritti dei quali i lavoratori accessori erano privi (ferie, maternità e malattia, in primis). Proprio questi diritti attestano infatti come una simile tipologia contrattuale sia configurata come una modalità strutturale di impiego, tant'è che essa interessa ormai in Germania circa un quarto della forza lavoro. Una forza lavoro ingabbiata nella trappola della precarietà, con salari da fame e destinata ad un futuro senza pensione, visti i bassi oneri contributivi associati al suo utilizzo. Per tacere del fatto che il ricorso ai minijobs ha favorito

la diffusione del lavoro nero, come sempre avviene quando vantaggi fiscali e contributivi si associano ad un tetto retributivo e orario di impiego del lavoratore. Basterebbe seguire il dibattito che in Germania ormai da anni accompagna le proposte tese a riformare questo controverso istituto - diffusosi grazie alla riforma Hartz del 2003 - e le radicali critiche che nei suoi confronti si levano quotidianamente dal mondo sindacale, per rispondere a quanti continuano ad additare il modello tedesco come un esempio virtuoso di regolazione del mercato del lavoro.

Il passaggio dai voucher ai mini-jobs, lungi dall'arginare la precarietà, finirebbe allora per favorirne l'ulteriore diffusione, perché mentre i primi hanno interessato pur sempre una percentuale marginale di lavoratori, i secondi si candiderebbero a diventare la forma normale di impiego per interi settori del mercato del lavoro - specie nell'ambito dei servizi -; ciò in concorrenza con gli altri gli strumenti della flessibilità che già esistono (somministrazione, contratto a termine, cococo, lavoro intermittente...). E la loro introduzione nell'ordinamento italiano renderebbe quella ottenuta con il varo del decreto 25/2017 una beffarda vittoria di Pirro. ■

Un colpo al cerchio e uno alla botte: la Corte di giustizia detta le regole sul velo islamico nei luoghi di lavoro

di Ivan Petrone

La Corte di giustizia è intervenuta con due sentenze coeve del 14 marzo scorso (causa C-157/15, Samira Achbita e causa C-188/15, Asma Bougnaoui) sul delicato tema dei limiti che è possibile porre alla libertà delle donne di indossare il velo islamico sui luoghi di lavoro. La vicenda ha attirato l'inevitabile attenzione dei media ed è diventata oggetto di confronto politico sia nei paesi interessati dalle sentenze (Belgio e Francia) che nel resto d'Europa. Attribuire una portata politica alle decisioni della Corte dell'UE non aiuta però a comprenderne la portata; né, eventualmente, ad articolare una critica sui passaggi argomentativi che i giudici europei hanno sviluppato sulla scia dei consolidati principi del diritto in materia di discriminazioni sui luoghi di lavoro, ricavati dalla direttiva quadro 2000/78 sulle discriminazioni per disabilità età, orientamento sessuale, religione e convinzioni personali. D'altra parte il fatto che il dibattito mediatico si sia concentrato essenzialmente su una soltanto delle decisioni, già di per sé è indizio della scarsa chiarezza dei presupposti di partenza dai quali si è sviluppato.

In questo breve commento d'intende quindi chiarire su quali fatti concreti la Corte è intervenuta e perché è giunta, con riferimento ad essi, ad opposte conclusioni. Le due sentenze infatti riguardano casi apparentemente simili di donne licenziate per aver preteso di utilizzare sul lavoro il velo islamico (naturalmente il hijab, cioè la versione che lascia scoperto il volto), ma solo in uno di essi la Corte ha riconosciuto una discriminazione per motivi religiosi.

Il caso Samira Achbita riguarda una lavoratrice belga che, dopo essere stata assunta da un'impresa privata fornitrice di servizi di ricevimento e accoglienza a clienti, ha manifestato la volontà di indossare il velo islamico. Tale richiesta è stata negata in ragione dell'esistenza di una prassi aziendale, poi formalizzata nel regolamento interno, che vietava ai dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni visibili delle loro convinzioni, politiche, filosofiche e religiose. A fronte della ferma intenzione della dipendente di non recedere dalla sua decisione, l'azienda ha proceduto al suo licenziamento.

Facendo propria una nozione ampia di "religione" - che comprende sia il forum internum (ossia il fatto di avere una determinata fede religiosa) sia il forum externum (ossia il fatto di manifestarla pubblicamente, anche con segni esteriori) - la Corte in primo luogo nega la configurabilità di una discriminazione "diretta" (cioè fondata direttamente sulla religione della dipendente). Il divieto datoriale infatti deriva da una regola che tratta indistintamente tutti i dipendenti, vietando loro qualsiasi abbigliamento caratterizzato da segni di significato religioso (o politico-filosofico), e quindi può al più configurare una discriminazione indiretta, cioè frutto di una regola "neutra" capace di porre in una situazione di svantaggio una specifica categoria di lavoratori (nel caso, le lavoratrici di fede islamica); discriminazioni la cui esistenza può essere giustificata da una finalità legittima, se perseguita con mezzi appropriati e necessari (ai sensi dell'art.2, par.2, lett. b) della direttiva 2000/78 e dei consolidati principi giurisprudenziali in materia).

Ed in questo caso, per la Corte, vi sono i presupposti per escludere l'esistenza di una discriminazione indiretta. Il fine legittimo è colto nella "politica di neutralità politica, filosofica e religiosa" perseguita dall'azienda e adottata nell'esercizio della sua libertà di impresa (libertà tutelata dall'art.16 della Carta dei diritti dell'UE). Il carattere appropriato del divieto è ricavato dal fatto che tale politica è perseguita in maniera coerente e sistematica, come prova il suo recepimento nel regolamento aziendale. Il carattere necessario dello stesso divieto è dimostrato dal fatto di colpire solo i dipendenti che (come l'interessata) hanno rapporti con i clienti; da ciò l'ulteriore precisazione per la quale la decisione di licenziare, per non essere discriminatoria (e quindi illegittima), deve essere preceduto dal tentativo di ricollocare la lavoratrice in un posto di lavoro che non implichi contatti con la clientela.

Il caso Asma Bougnaoui riguarda invece un'ingegnere progettista licenziata per non aver accolto la richiesta dell'azienda di non indossare il velo di fronte ai clienti;

richiesta avanzata a seguito di una sollecitazione di uno di essi. In questo caso la Corte ritiene sussistente una discriminazione diretta, non fondandosi il licenziamento su un regolamento interno, ma derivando dalla puntuale richiesta di un cliente di non avere contatti con una lavoratrice con il hijab. Da ciò la necessità di valutare la sussistenza dell'unica possibile giustificazione prevista in questo caso dalla direttiva 2000/78, a norma della quale è ammissibile "una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata [alla religione] laddove, per la natura di un'attività lavorativa e per il contesto in cui viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purchè la finalità sia legittima e il requisito proporzionato" (art. 4, par.1). Giustificazione inesistente nel caso di specie, non potendo la nozione di "requisito essenziale" "includere considerazioni soggettive, quali la volontà del datore di tener conto dei desideri particolari del cliente" (ciò in linea con quanto già riconosciuto dalla stesa Corte di giustizia nella precedente sentenza Feryn del 10 luglio 2008, relativa ad una discriminazione per motivi razziali).

Dalle due sentenze si ricava dunque come il diritto di una lavoratrice/ore di indossare segni distintivi delle proprie convinzioni personali sui luoghi di lavoro (siano essi il hijab, un crocifisso o una spilla con la falce e martello) trova un limite nell'esistenza di un regolamento aziendale che lo neghi indistintamente per tutti i lavoratori, a prescindere dalla fede o ideologia professata. In assenza di una chiara e coerente politica aziendale di improntare la propria attività verso l'esterno a principi di neutralità ideologica o religiosa, non è giustificabile il divieto imposto ai propri dipendenti. Anche in presenza di una simile politica aziendale, tale divieto deve poi comunque essere limitato ad attività che implicano il contatto con clienti e soggetti esterni all'azienda, con il conseguente onere di ricollocazione del lavoratore all'interno della stessa prima di procedere al licenziamento.

La Corte di giustizia non ha dunque affatto legittimato il divieto di indossare il velo, ma ha piuttosto tracciato dei criteri per giustificare tale divieto, alla luce dei principi generali relativi alle discriminazioni religiose o per convinzioni personali. Ciò non significa che le conclusioni cui essa giunge siano convincenti. Ad essere poco convincente è in particolare proprio l'adozione di un criterio discrezionale per il quale un divieto relativo all'abbigliamento del lavoratore, inammissibile se originato dalla reazione di un cliente, diviene ammissibile se assunto a regola generale dall'azienda (evidentemente per "anticipare" le reazioni dei clienti); ciò in quanto solo in questo secondo caso (e non nel primo) si configurerebbe una discriminazione indiretta, più facilmente giustificabile.

A ben vedere non è affatto chiaro perché il divieto di indossare indumenti religiosamente caratterizzati dovrebbe perdere il carattere di discriminazione diretta per il fatto di riguardare qualsiasi religione, e non solo un credo specifico; il motivo della discriminazione non cessa infatti di essere la religione se riguarda tutti i dipendenti che professano una fede religiosa. Se così è, la questione avrebbe dovuto essere decisa in base all'art.4, par.1 della direttiva 2000/78 anche nel caso Samira Achbita, con conseguente probabile diverso esito della controversia.

Le conclusioni cui giunge la Corte sono comunque opinabili anche attribuendo al comportamento datoriale il carattere di discriminazione indiretta. E' infatti quanto meno dubbio che l'esigenza di adottare una politica "neutrale" da parte di un'azienda costituisca una legittima ragione capace di giustificare un trattamento indirettamente discriminatorio; al contrario, è proprio tale fine a svelare che, dietro l'imposizione del divieto, si nasconde un intento discriminatorio teso ad impedire la manifestazione del credo religioso. Né vale a modificare il giudizio l'invocazione (che la Corte fa) della libertà d'impresa, dal momento che la questione attiene esattamente ai limiti che questa deve rispettare per non ledere la libertà religiosa. Piuttosto, proprio laddove non sia implicato l'esercizio della libertà d'impresa ma l'esercizio di prerogative pubbliche (ovvero il perseguimento di legittimi interessi nazionali da parte dello Stato), potrebbero aprirsi spazi maggiori per giustificare vincoli all'abbigliamento del lavoratore e, con essi, alla sua libertà di esternare il proprio credo. Non a caso un simile divieto è stato riconosciuto come legittimo dalla Corte europea dei diritti dell'uomo nell'ambito del lavoro pubblico (in specie, nel caso Dahlab v Switzerland del 2001, in relazione all'obbligo degli insegnanti delle scuole statali di non indossare segni religiosi). Mentre, nelle imprese private, la stessa Corte di Strasburgo ha ritenuto compatibile con la libertà religiosa sancita dall'art. 9 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo un divieto relativo all'abbigliamento se basato su ragioni di igiene e sicurezza, ma non per difendere l'immagine dell'azienda (Eweida et al v UK del 2013).

Il criterio fondato sulla politica aziendale "neutrale" appare dunque non solo privo di solide basi giuridiche nello stesso ordinamento dell'UE, ma anche tale da configurare possibili contrasti con la giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo. Meglio dunque sarebbe stato attenersi alla logica che (anche nella nostra giurisprudenza "interna") guida il potere datoriale di imporre un determinato abbigliamento ai propri dipendenti e che si fonda sulle "oggettive" esigenze connesse al tipo di attività svolta. ■

Licenziamento e patto di prova nullo: che succede col Jobs Act?

di Giovanni Calvellini

I primi drammatici effetti della riforma della tutela contro i licenziamenti illegittimi si iniziano a sentire e, quando possibile, le corti cercano di rimediare alle storture più evidenti. È quello che è accaduto con una sentenza del Tribunale di Milano datata 3 novembre 2016, la quale - come meglio si dirà - ha messo una toppa ad una delle falle della nuova disciplina del d.lgs. n. 23/2015 evitando che, per una mancanza del legislatore, si producessero conseguenze paradossali in capo al lavoratore.

Il caso riguarda un licenziamento motivato dall'asserito mancato superamento della prova ex art. 2096 cod.civ.

È noto che il patto di prova è una clausola con cui le parti del contratto di lavoro subordinano l'assunzione definitiva all'esito positivo di un periodo di prova. Su un piano formale, la sua funzione è quella di consentire a entrambe le parti una verifica della reciproca convenienza alla prosecuzione del rapporto. È di tutta evidenza però che, nella realtà dei fatti, la clausola di prova è quasi sempre imposta unilateralmente dal datore di lavoro, al quale essa offre il vantaggio di verificare l'attitudine e le capacità del lavoratore prima che l'assunzione divenga definitiva.

Durante il periodo di prova, la cui durata massima è stabilita dai contratti collettivi in misura comunque non superiore a sei mesi, le parti possono recedere dal contratto di lavoro senza obbligo di preavviso e di motivazione. Compiuto tale periodo, ove nessuna delle due parti receda, il rapporto diventa definitivo e - come stabilisce l'art. 2096 cod.civ. - il servizio prestato si computa nell'anzianità aziendale del lavoratore.

L'utilità che la clausola di prova offre, soprattutto al datore, è dunque proprio questa: qualora si rilevi che, sulla base dell'esperimento concreto, non vi sia convenienza a proseguire il rapporto, è possibile - prima del decorso del

periodo previsto - recedere ad nutum, cioè senza sottostare alle regole imposte per licenziamento e dimissioni dal codice civile (artt. 2118 e 2119) e dalle leggi speciali (in primis, legge n. 604/1966).

Proprio in virtù delle pesanti conseguenze che possono derivarne per il lavoratore, l'apposizione della clausola di prova deve avvenire in forma scritta a pena di nullità con l'indicazione specifica delle mansioni che ne costituiscono oggetto. È pacifico inoltre in giurisprudenza che il patto di prova deve essere sottoscritto prima o, al massimo, contestualmente alla costituzione del rapporto di lavoro (Cass. 26 luglio 2002, n. 11122; Cass. 11 gennaio 2011, n. 458).

Ebbene, nel caso di specie, il datore di lavoro aveva prodotto in giudizio un documento asseritamente sottoscritto dal lavoratore, che avrebbe dovuto costituire il patto di prova. L'autenticità della firma ivi apposta veniva però disconosciuta dal prestatore stesso senza che il datore proponesse rituale istanza di verifica. Ne conseguiva l'inutilizzabilità di tale documento e, quindi, l'insussistenza di prove dell'esistenza di un patto di prova stipulato per iscritto.

Stante l'indimostrata sussistenza di un valido patto di prova, il licenziamento avrebbe dovuto essere irrogato in conformità alla disciplina generale di tutela sopra richiamata. E, invece, essendo - come detto - motivato sulla base del mancato superamento della prova, deve ritenersi del tutto privo di una valida giustificazione ex art. 1, legge n. 604/1966. Quanto appena detto trova conferma in una recentissima pronuncia della Cassazione (Cass. 12 settembre 2016, n. 17921) secondo la quale il licenziamento intimato per asserito esito negativo della prova, sull'erroneo presupposto della validità della relativa clausola, non può iscriversi nell'eccezionale recesso ad nutum di cui all'art.

2096 cod.civ., bensì consiste in un ordinario licenziamento soggetto alla verifica giudiziale della sussistenza o meno della giusta causa o del giustificato motivo.

Accertata l'illegittimità del recesso datoriale, davanti al Tribunale meneghino si pone il problema di individuare la tutela applicabile tra quelle previste dal d.lgs. n. 23/2015. In quale delle ipotesi di illegittimità ivi classificate si colloca il licenziamento privo di qualsiasi giustificazione perché irrogato in virtù di un patto di prova in realtà inesistente/nullo?

Secondo il Giudice la fattispecie legale di riferimento deve essere quella dell' "insussistenza del fatto materiale contestato" di cui all'art. 3, comma 2, d.lgs. n. 23/2015. Ne fa discendere quindi l'annullamento del licenziamento impugnato con condanna del datore a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro e a corrispondergli un'indennità risarcitoria pari alle retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, ma in misura non superiore a dodici mensilità.

In verità, la sentenza in commento non motiva in alcun modo questa pur condivisibile presa di posizione. Per ricavare una efficace argomentazione a sostegno della stessa tesi occorre fare riferimento ad una sentenza del Tribunale di Torino (Trib. Torino, 16 settembre 2016) che in un caso affatto simile giunge alle medesime conclusioni del Tribunale di Milano circa l'applicabilità della tutela reale attenuata dell'art. 3, comma 2, d.lgs. n. 23/2015.

Pare utile qui riportare le parole del Giudice torinese: «il licenziamento in esame appare del tutto sfornito di giustificatezza nella sua massima accezione, essendo un licenziamento ad nutum al di fuori delle ipotesi consentite, ma nella sostanza può essere ricondotto alla sfera soggettiva del lavoratore (il legale rappresentante della convenuta ha infatti dichiarato durante l'interrogatorio che il mancato superamento del periodo di prova era dovuto al fatto che

il ricorrente aveva chiesto al cliente di assumerlo come magazziniere); un'interpretazione estensiva della norma [...] coerente con le finalità perseguite dal legislatore e imposta in chiave costituzionalmente orientata, consente di ricondurre il licenziamento in esame ad una fattispecie di licenziamento per motivi soggettivi di cui è ontologica l'insussistenza, da ritenere direttamente dimostrata per la semplice considerazione che i fatti materiali su cui è basato il recesso non sono neppure stati esplicitati».

Se ne può dedurre il principio in base al quale, quando dai fatti in causa risulti che il licenziamento - ancorché motivato dal mancato superamento di una prova non formalizzata per iscritto - sia riconducibile comunque alla «sfera soggettiva del lavoratore», la tutela deve essere quella massima prevista per il recesso disciplinare ingiustificato e quindi quella reale attenuata.

Ma, a parere di chi scrive, è possibile anche un'altra considerazione di più ampio respiro, cioè meno legata alle caratteristiche del caso concreto. Difatti, il licenziamento per mancato superamento di una prova non pattuita in forma scritta è affetto dalla forma più grave di ingiustificatezza possibile (lo rileva anche il Tribunale di Torino) in quanto manca del tutto di una motivazione sulla base della quale il lavoratore possa sviluppare le sue difese. Così stando le cose, allo scopo di garantire una certa adeguatezza all'illecito della risposta sanzionatoria, è necessario ricomprendere la fattispecie in discorso tra quelle di ingiustificatezza per le quali l'ordinamento contempla la tutela massima.

Senza contare poi che, diversamente opinando, il datore che intendesse procedere a licenziamento disciplinare, per non rischiare una condanna alla reintegrazione, potrebbe inventarsi l'esistenza di un patto di prova e così "assicurarsi" una condanna meramente economica. È evidente quindi che non è possibile non aderire all'orientamento inaugurato dai due Tribunali citati, del quale non resta che augurarsi il consolidamento.

FLASH

SÌ AI PERMESSI DI CUI ALLA LEGGE 104 E AL CONGEDO RETRIBUITO PER ASSISTENZA A DISABILE ANCHE NELL'AMBITO DI UNIONI CIVILI TRA PERSONE DELLO STESSO SESSO. PER I CONVIVENTI SOLO I PERMESSI

Con la Circolare INPS n. 38 del 27 febbraio 2017, l'istituto previdenziale ha fornito chiarimenti in merito ai soggetti che possono usufruire dei permessi di cui all'art. 33, l. n. 104/1992, ovvero 3 giorni mensili per assistenza a portatore di handicap grave ed, altresì, del congedo retribuito di cui all'art. 42, l. n. 151/2001 pari a due anni e sempre per assistenza a familiare portatore di handicap grave.

In particolare, l'INPS ha chiarito che per coloro che sono parte di una unione civile di cui alla l. n. 76/2016 è consentito usufruire di entrambi i benefici, sempre che ne ricorrano i presupposti oggettivi indicati nelle disposizioni.

Per coloro, invece, che non sono parte di un'unione civile, ma sono comunque soggetti "conviventi" è consentito l'accesso ai soli permessi di cui alla l. n. 104/1992. E ciò grazie alla Sentenza della Corte Costituzionale n. 213/2016, la quale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 33, comma 3, della legge 104/1992 nella parte in cui, appunto, non include il convivente tra i soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con disabilità in situazione di gravità, in alternativa al coniuge, parente o affine di secondo grado.

L'INPS, poi, precisa che per la qualificazione di "convivente" dovrà farsi riferimento alla "convivenza di fatto" come individuata dal comma 36, dell'art. 1, della legge n. 76 del 2016 in base al quale «per convivenza di fatto si intendono due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da unione civile» e accertata ai sensi del successivo comma 37, ovvero facendo riferimento alla dichiarazione anagrafica.

IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE TRA FRANCIA E ITALIA

di Estelle Logeais

Il 37 % della popolazione attiva utilizza le nuove tecnologie fuori dall'orario lavorativo. Questa cifra è il riflesso del mondo moderno, nel quale la distanza tra il lavoro e la vita privata è in progressiva diminuzione e le nuove tecnologie non conoscono limiti spazio-temporali. In un tale contesto, l'uso massivo dei device tecnologici può rappresentare un rischio per la salute oltre che, condizionare negativamente qualità ed efficienza in ambito lavorativo.

Per adattarsi al mutamento degli strumenti lavorativi ed anticiparne gli eventuali rischi, alcune imprese hanno adottato delle misure ad hoc, ancor prima dell'intervento del legislatore. Ad esempio, dal 2011 Volkswagen ha istituito il blocco dell'accesso alle email professionali, tutti giorni dalle 18:15 alle 7 e nel weekend.

Emanazione di una legge ad hoc

Con l'emanazione della legge n°2016-1088 del 8 agosto 2016, detta Loi El Khomri, la Francia ha attivato un processo di adattamento al fine di tener conto degli effetti dei nuovi strumenti lavorativi sulla qualità della vita lavorativa. Tale legge è la traduzione delle raccomandazioni dell'accordo nazionale interprofessionale per "una politica di miglioramento della qualità di vita al lavoro e dell'uguaglianza professionale" del 19 giugno 2013. La questione, difatti, non è nuova: le parti sociali si erano già occupate del tema e la giurisprudenza della corte suprema aveva più volte affermato l'assenza di subordinazione del lavoratore al di fuori dell'orario lavorativo, da cui deriva l'assenza di obbligo del lavoratore di rispondere alle sollecitazioni del datore di lavoro (Cass. soc. 17.02.2004).

Viene, quindi, consacrato il principio della disconnessione, introducendo nell'ordinamento francese il dovere del datore di lavoro di svolgere le relazioni sindacali anche in materia di diritto dei lavoratori a disconnettersi (articolo 55 legge n°2016-1088).

Sebbene la Loi El Khomri non indichi una definizione di diritto alla disconnessione, quest'ultimo può essere chiarito come il diritto del lavoratore a non utilizzare gli strumenti digitali fuori dall'orario lavorativo. Lo scopo è di conciliare la vita professionale e la vita personale dei lavoratori, evitando che la prima invada la seconda; in altre parole, si tratta di garantire il rispetto dei tempi di riposo, delle ferie e della vita personale, limitando i rischi di burnout e stress lavoro correlato.

Attuazione della loi El Khomri

La legge prevede che, a partire dal 1 gennaio 2017, tutte le imprese composte da più di 50 dipendenti, debbano stabilire il contenuto e le modalità di esecuzione del diritto qui esposto tramite un accordo d'impresa, firmato dal datore di lavoro e dai rappresentanti sindacali. Questo diritto si aggiunge alle materie riguardanti la qualità della vita lavorativa, la cui negoziazione annuale è resa obbligatoria dall'articolo L.2248-8 Code du travail. In assenza di accordo tra i rappresentanti sindacali e il datore di lavoro, quest'ultimo dovrà emanare una Carta che preveda il contenuto e le modalità del diritto.

L'accordo nazionale interprofessionale, citato in precedenza, enuncia le linee guida per la contrattazione del diritto alla disconnessione: stabilire una diagnosi preliminare; definire le specificità dell'impresa; accompagnare le squadre di direzione e di management e promuovere una gestione intelligente delle tecnologie rispettosa della vita privata dei lavoratori. Sarà, dunque, necessario che il datore di lavoro analizzi il lavoro dei propri dipendenti, le loro attività e i mezzi tecnologici presenti, tenendo conto del contesto di impresa. Ad esempio, per un'azienda che svolga attività a livello internazionale, il fuso orario imporrà necessariamente una limitazione nell'applicazione di tale diritto.

Effettività della loi El Khomri

Con l'entrata in vigore di questa legge si rende concreta la protezione della salute dei lavoratori, i quali saranno in grado di rendersi irreperibili fuori dell'orario lavorativo, attraverso periodi di riposo effettivi, in attuazione dei principi europei (CGUE, 09.09.2003). Ciononostante, diverse questioni sorgono rispetto all'effettività di questo diritto.

Innanzitutto, si può criticare la mancanza di un vero e proprio obbligo di risultato della contrattazione, in quanto in caso di mancato raggiungimento di un accordo collettivo, il datore è autorizzato a prevedere unilateralmente l'applicazione del diritto nella sua impresa. Inoltre, sia in caso di mancato accordo sia in caso di assenza di una Carta, non è prevista alcuna sanzione per il datore di lavoro, sebbene si possa ipotizzare che quest'ultimo verrà sanzionato dai giudici per mancanza all'obbligo di sicurezza (L.4121-1 Code du travail).

Ancora, per rendere effettivo questo diritto, sarà necessario assicurare una formazione al fine di sensibilizzare i lavoratori ad un uso ragionevole degli strumenti tecnologici poiché il diritto in questione, non è soltanto verticale/ascendente ma altresì orizzontale. Una criticità che riguarda l'effettiva applicabilità e che si desume anche dal recente rapport Mettling, consegnato al Ministro del lavoro a settembre 2015, nel quale si mette in rilievo la necessità non solo di un diritto ma anche di un vero e proprio dovere a disconnettersi.

Un'ulteriore domanda, posta dall'entrata in vigore di questa norma, è quella attinente alle eventuali sanzioni contro i lavoratori che utilizzano gli strumenti digitali professionali fuori dall'orario lavorativo. Sembra incongruo, infatti, sanzionare un lavoratore che abbia inviato una email urgente, di sera, per compiere con diligenza le sue mansioni. Oltre a ciò, per evitare di essere sanzionati, alcuni lavoratori saranno tentati di trasferire sulla loro mail personale i documenti necessari per lavorare, creando problemi di sicurezza di dati sensibili.

Il diritto alla disconnessione nell'ordinamento italiano

In Italia, il disegno di legge n.2233 già approvato dal Senato, sulla tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e sulle misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato, introduce nell'ordinamento la nozione di diritto alla disconnessione. Il disegno di legge prevede che un accordo individuale tra il datore di lavoro e il dipendente fissi le modalità dello smart working (cd. lavoro agile, cioè svolto "in remoto" e non in azienda), individuando i tempi di riposo e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (articoli 15 e 16 del disegno di legge). Di conseguenza, sembrerebbe concreta la possibilità di una disparità di applicazione del diritto alla disconnessione nella medesima impresa oppure di una rinuncia a questo diritto da parte del lavoratore.

Esaminando il diritto alla disconnessione, emerge una principale differenza tra l'ordinamento francese e italiano: se il legislatore italiano propone un quadro di applicazione ristretto, soltanto per il lavoro agile, in Francia lo stesso diritto riguarda tutti i dipendenti, di ogni settore e categoria. Al contrario, i due ordinamenti si equivalgono nell'assenza della previsione di sanzioni in caso di mancato rispetto della legge.

Da quanto detto, risulta come l'esempio francese dell'instaurazione di un diritto alla disconnessione sia una prima mondiale, la cui attuazione potrà servire da linea guida per altri paesi che dovranno a loro volta adattarsi al mutamento del mondo del lavoro. L'Italia ha già mosso i primi passi in questa direzione, affrontando il problema dei device tecnologici rispetto al lavoro agile, che potrà servire di base per estendere questo diritto a tutti i lavoratori. ■

FLASH

ALTRA ORDINANZA DI RIMESSIONE ALLA CORTE COSTITUZIONALE PER LA NORMATIVA SULLE SPESE PROCESSUALI

Con Ordinanza del 28 febbraio 2017, il Tribunale di Reggio Emilia ha ritenuto non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale sollevata con riferimento all'art. 92 cpc, il quale, in base alla formulazione attualmente vigente, prevede che il giudice possa "compensare" le spese di giustizia (quindi, a prescindere da chi ha vinto la causa, nessuno viene condannato al rimborso delle spese legali sostenute dalla controparte) solo in casi limite quali il porsi la questione trattata come "nuova", l'essersi verificato un mutamento di giurisprudenza o il sussistere di una cosiddetta "soccumbenza reciproca" (vale a dire che entrambe le parti hanno perso su uno o più aspetti delle domande proposte). La questione è stata così rimessa alla Corte Costituzionale la quale dovrà pronunciarsi sul punto. Ad avviso del Giudice reggiano, sussistono seri dubbi di legittimità costituzionale della disposizione in questione per violazione del combinato disposto dagli artt. 3, 24 e 111, Costituzione, oltre che di alcune disposizioni della CEDU. Il tutto, in termini soprattutto di effettività del diritto ad agire in giudizio riconosciuto a tutti i lavoratori, i quali, come noto, sono coloro che assumono sempre la veste di ricorrenti, quindi di chi fa la causa senza sapere, per oggettive difficoltà di reperire informazioni datoriali, quali saranno le difese della controparte (basti pensare alle cause di licenziamento). L'Ordinanza del Tribunale di Reggio Emilia si associa a precedente Ordinanza di rimessione vertente sulla medesima questione, operata dal Tribunale di Torino in data 30 gennaio 2016. La speranza è che si arrivi presto ad una decisione della Corte nel senso della dichiarazione d'illegittimità costituzionale, posto che il tema delle spese sta diventando un vero e proprio ostacolo all'accesso alla giustizia per i lavoratori. Soprattutto se si tiene conto delle ingenti somme che questi rischiano di dover pagare, in base al D.M. n. 55/2014 con il quale sono stati definiti i nuovi parametri tariffari.

Stato di crisi della cooperativa ed effetti sulle retribuzioni dei soci lavoratori dipendenti

di Andrea Ranfagni

Una recente sentenza del Tribunale di Foggia (Sentenza n. 269 del 18 gennaio 2017) consente di gettare luce su di un'altra condizione negativa che rischia di caratterizzare la status giuridico dei soci lavoratori di cooperativa.

Come noto, al socio lavoratore di cooperativa si applica la l. n. 142/2001, la quale contiene una serie di norme che rendono la sua posizione decisamente peggiore rispetto a quella del lavoratore dipendente "standard".

Il riferimento è, in primis, alla normativa sulla cessazione del rapporto di lavoro, la quale prevede che nei casi in cui vi sia una delibera di esclusione da socio viene meno, automaticamente, cioè senza obbligo di giustificazione, anche il rapporto di lavoro subordinato esistente. Una disposizione, questa, che, oltre a spostare - ma sul punto la giurisprudenza oscilla con interpretazioni tra loro spesso contrastanti - la competenza dal Giudice del Lavoro al Giudice Ordinario Civile, di fatto consente di aggirare la più rigida disciplina sui presupposti in presenza dei quali è

possibile legittimamente licenziare un lavoratore dipendente.

Con la Sentenza in commento, come premesso, si evidenziano altri aspetti negativi della normativa contenuta nella legge n. 142/2001, in particolare per ciò che concerne la retribuzione del socio lavoratore.

Nel caso esaminato dal Tribunale di Foggia, infatti, la Direzione Territoriale del Lavoro locale (oggi Ispettorato Territoriale del Lavoro) aveva disposto una Diffida Accertativa ex art. 12, d.lgs. n. 124/2014 nei confronti di una cooperativa per crediti patrimoniali di uno dei suoi soci dipendenti (il credito atteneva alla retribuzione mensile di gennaio 2014 non corrisposta).

La Diffida Accertativa è uno strumento "amministrativo" di recupero del credito retributivo offerto dall'ordinamento in favore dei dipendenti la cui retribuzione non è stata pagata. Mediante un atto amministrativo, infatti, il datore di lavoro viene diffidato a corrispondere la retribuzione entro un determinato termine, trascorso inutilmente il quale il provvedimento diventa un titolo esecutivo (l'equivalente di un

decreto ingiuntivo non opposto) con cui poi poter iniziare un'esecuzione forzata, previa notifica del precetto.

Tutto ciò era avvenuto anche nel caso esaminato dal giudice foggiano, il quale è stato chiamato a pronunciarsi sull'opposizione a precetto che era stata presentata dalla cooperativa destinataria del provvedimento.

Il Tribunale di Foggia ha accolto l'opposizione, annullando la diffida ed invocando, sul punto, le previsioni di cui all'art. 6, l. n. 142/2001, dove si prevede che sia facoltà dell'assemblea dei soci deliberare un piano per far fronte ad una situazione di crisi economica, con il quale procedere anche alla riduzione e/o sospensione dei trattamenti economici.

In particolare, ad avviso del Tribunale di Foggia, poiché il legislatore non definisce la portata dell'espressione "piano di crisi aziendale", non esisterebbero vincoli particolari alla facoltà di derogare alle condizioni economiche dei contratti collettivi, con potere, altresì, di vincolare tutti i soci della cooperativa, anche se dissenzienti rispetto allo stesso piano di crisi aziendale.

Sempre ad avviso del giudice

pugliese, il piano di crisi di cui all'art. 6, l. n. 142/2001 deve contenere i seguenti elementi: effettività dello status che richiede gli eventi straordinari previsti dalla norma; temporaneità della crisi e dei relativi interventi; nesso di causalità tra stato di crisi e applicabilità ai soci lavoratori degli interventi.

Se sussistono tali elementi, quindi, il piano di crisi ben può prevedere la possibilità di sospendere totalmente l'erogazione del trattamento economico mensile, anche per ciò che concerne il trattamento base, restando così il socio privo della retribuzione e con un credito non esigibile.

Da tali ragionamenti, come detto, l'invalidazione del precetto notificato dal lavoratore sulla base della Diffida Accertativa per crediti patrimoniali che era stata emessa dalla DTL Foggia.

La decisione in commento offre, ad avviso di chi scrive, un'interpretazione che non trova riscontro nella lettera dell'art. 6, l. n. 142/2001 e che non pare compatibile con la natura di lavoratori subordinati che deve comunque riconoscersi ai soci lavoratori.

Se, infatti, analizziamo l'art. 6, l.n. 142/2001, ci accorgiamo come esso preveda sì, alla lettera d) del comma 1, la facoltà per l'assemblea della cooperativa di deliberare un piano di crisi aziendale nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali, ma, per ciò che concerne i contenuti di tale piano, precisa solo che esso può prevedere la possibilità

di una riduzione temporanea dei trattamenti economici "integrativi" e la possibilità che durante la sua vigenza non vengano distribuiti gli utili tra i soci. Alla lettera f) del comma 1, art. 6, l. n. 142/2001, poi, prevede che nell'ambito del piano di crisi aziendale possono essere previste forme di apporto, anche economico, da parte dei soci in proporzione alle capacità e disponibilità finanziarie.

Nel testo di legge in questione non si rinvia, quindi, alcun riferimento alla possibilità che il piano di crisi aziendale possa comportare l'azzeramento totale del credito retributivo mensile del socio lavoratore, ma, anzi, l'unico riferimento è alla possibilità di ridurre temporaneamente il solo trattamento "integrativo".

Né pare che la possibilità in questione possa derivarsi dal riferimento contenuto nella lettera f) del comma 1 dell'art. 6, il quale fa sì riferimento ad apporti dei soci, ma precisa che ciò deve avvenire in proporzione alle capacità e disponibilità finanziarie, con ciò alludendo a forme diverse dalla mancata erogazione della retribuzione mensile.

Dall'analisi della disposizione in questione, quindi, pare che l'unica possibilità sia quella di "ridurre" (neanche, quindi, sospendere totalmente) il solo trattamento economico integrativo, non anche quello base di cui alle tariffe minime dei CCNL stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi e relativi al settore in

cui opera la cooperativa.

D'altra parte, ad una simile interpretazione più restrittiva conduce anche il doveroso rispetto dell'art. 36, Costituzione, secondo il quale il lavoratore ha diritto ad una retribuzione sufficiente a garantire a sé e alla propria famiglia un'esistenza libera e dignitosa, oltre che proporzionata alla qualità e alla quantità del lavoro prestato.

Se ammettere sospensioni del rapporto di lavoro, con conseguente venir meno del diritto alla retribuzione, pare essere ammissibile e non lesivo del suddetto precetto costituzionale, laddove, ovviamente, ciò sia consentito dalla legge, non altrettanto può dirsi per quanto riguarda la sospensione di tutto il trattamento economico in presenza di una prestazione lavorativa concretamente e correttamente eseguita.

Si assisterebbe, infatti, all'ammissione, di fatto, di una forma di lavoro gratuito, vietata dal nostro ordinamento anche e soprattutto ai sensi dell'art. 36, Costituzione.

Questo, però, il risultato che viene raggiunto secondo l'interpretazione del Tribunale di Foggia oggi in discussione e che, per i suddetti motivi, si ha difficoltà a sostenere.

Occorre poi considerare che i soci lavoratori di cooperativa equivalgono, a tutti gli effetti, ai lavoratori subordinati, non potendosi equiparare ai soci di una società commerciale, come quelli di una spa o di una srl. La loro condizione economica e sociale, infatti, non è quindi diversa da

quella di un lavoratore subordinato standard.

La stessa legge del 2001, poi, riconosce come gli stessi soci lavoratori siano titolari di un rapporto di lavoro, cioè di un contratto, distinti dal rapporto e dal contratto sociale/mutualistico. Conseguentemente, laddove si intervenga su aspetti inerenti il rapporto di lavoro dovranno seguirsi le regole proprie del contratto di lavoro. Almeno, questa è la regola, salvo previsioni derogatorie e specifiche, le quali, però, non sono rinvenibili né nell'art. 6, l. n. 142/2001, né in altre disposizioni legali.

Al contrario, in tale testo normativo sono contenute previsioni garantiste verso il trattamento economico fondamentale, come quella dello stesso art. 6, comma 2, l. n. 142/2001, dove si prevede che il Regolamento non possa derogare in pejus al trattamento economico fondamentale previsto nei CCNL di settore stipulati dai sindacati maggiormente rappresentativi.

L'interpretazione oggi offerta dal Tribunale di Foggia non fa che rendere ancor più precaria la condizione di chi oltre ad essere lavoratore dipendente è anche socio della cooperativa, sottraendogli tutele previste dalla normativa sul lavoro dipendente, anche di carattere costituzionale; e ciò pare inammissibile.

Quanto meno però, si può sostenere con certezza che l'argomentazione fondata sul piano di crisi aziendale sia invocabile dalla cooperativa

a giustificazione del mancato adempimento dell'obbligo retributivo solo laddove - come precisa lo stesso Tribunale di Foggia - vi sia stata effettivamente una deliberazione dei soci e, soprattutto, lo stato di crisi si ponga come temporaneo.

Insomma, non pare che una cooperativa possa invocare il piano di crisi aziendale, laddove si sia di fronte a situazioni strutturali e perduranti, quali - come spesso succede - la mancanza, nell'ambito di un appalto, di ore sufficienti da far osservare al socio, corrispondenti a quanto pattuito nel contratto di lavoro iniziale. Ne verrebbe meno, infatti, qualsiasi forma di rischio d'impresa in capo alla cooperativa, oltre che un uso distorto delle previsioni normative in questione.

Quest'ultima precisazione è importante per evitare di usare altre norme della l. n. 421/2001 per giustificare comportamenti delle cooperative diversi da quello oggetto della sentenza foggiana, ma parimenti lesivi dei diritti dei lavoratori e purtroppo frequenti.

Il riferimento è alle previsioni di cui all'art. 2, comma 1, lettera a), l. n. 142/2001 in base alle quali i soci lavoratori "mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa".

Secondo alcuni, tale previsione consentirebbe di legittimare temporanee riduzioni orarie nei

confronti dei soci lavoratori di cooperativa, in deroga a quanto pattuito nel contratto di assunzione, ed al di là delle ipotesi già previste dalla legge (presenza di un contratto di solidarietà e impossibilità oggettiva della prestazione per cause non imputabili alla cooperativa).

Tale conclusione, però, non sembra condivisibile, in quanto la previsione in questione sembra più che altro di carattere generale e programmatico, tale da alludere al momento iniziale dell'assunzione, dove il lavoratore avrà un orario basato su quella che è la concreta possibilità lavorativa offerta dalla cooperativa. Una volta stipulato il contratto, quindi determinato l'orario (part-time o full-time), le clausole contrattuali dovranno essere rispettate, al pari di ciò che avviene con gli altri dipendenti non soci.

Le "trappole" normative ed economiche per chi è socio lavoratore di cooperativa sono dunque molteplici. Diventa sempre più auspicabile, quindi, un intervento normativo che rimoduli totalmente la disciplina contenuta nella l. n. 142/2001, in modo da considerare quella che è la reale condizione del socio lavoratore subordinato. Nel mentre, è altrettanto auspicabile che la giurisprudenza del lavoro offra interpretazioni della normativa oggi esistenti non eccessivamente penalizzanti nei confronti del tipo di lavoratori in questione, al contrario di quanto fatto dal Tribunale di Foggia nella sentenza in commento. ■

IL DECRETO MILLEPROROGHE È LEGGE: ECCO LE PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

di Adele Pasquini

DIS-COLL, pensioni, assunzione disabili, Cigs e Libro Unico del Lavoro: questi sono solo alcuni degli istituti oggetto del decreto Milleproroghe, convertito in Legge lo scorso 27 febbraio (L. n. 19/2017). Come ogni anno, anche per il 2017, slitta l'entrata in vigore e, talvolta, al contrario, la cessazione dell'efficacia, di alcune disposizioni legislative.

Ecco una sintesi degli interventi più rilevanti in materia di lavoro.

OBBLIGO ASSUNZIONE DISABILI

Viene rinviato al 1° gennaio 2018 l'obbligo - previsto dal Governo Renzi - di assumere almeno un lavoratore disabile per le imprese private che occupano tra 15 e 35 dipendenti. Una delle misure più discusse introdotte con l'ormai noto pacchetto Jobs Act, prevedeva, infatti, che entro sessanta giorni dallo scorso 1° gennaio (e quindi dal 02 marzo 2017), i datori di lavoro con più di 15 dipendenti, ma meno di 36, avrebbero dovuto procedere al reclutamento di un disabile, a prescindere dall'esistenza di un'effettiva nuova assunzione. Grazie alla proroga qui commentata - disposta peraltro allo scadere del termine previsto - resta confermata, quantomeno per l'anno in corso, la previsione previgente (art. 3, co. 2, L. n. 68/1999) che fa scattare le disposizioni previste per il collocamento di disabili solo e soltanto in presenza di una nuova assunzione.

OBBLIGO DI INVIO TELEMATICO DEL LUL AL MINISTERO DEL LAVORO

Proroga obbligata è quella che riguarda il LUL (Libro Unico del Lavoro) che, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 151/2015, a decorrere dal 1 gennaio scorso, sarebbe dovuto essere tenuto, in modalità telematica, presso il Ministero del Lavoro.

In mancanza di un specifico decreto attuativo - necessario per stabilire le modalità tecniche ed organizzative per la tenuta, l'aggiornamento e la conservazione dei dati - è stata prorogata al 1 gennaio 2018 la decorrenza dell'obbligo di trasmissione al Ministero del Lavoro dei dati contenuti nel LUL.

PENSIONI - NIENTE RESTITUZIONE PER IL 2017

Rinviato al 2018 anche l'adeguamento delle pensioni, volto a compensare l'inflazione che prevede la restituzione dello 0,1% sugli assegni previdenziali.

I pensionati non dovranno, quindi, restituire le somme percepite in più nel 2015: slitta di un anno il conguaglio - che sarebbe dovuto scattare lo scorso gennaio - applicato agli assegni pensionistici che due anni fa, a causa dell'inflazione aumentata di meno rispetto alle previsioni, sono stati rivalutati per eccesso.

COMUNICAZIONE ALL'INAIL DEI DATI RELATIVI AGLI INFORTUNI DI ALMENO 1 GIORNO

Slitta dal 02 aprile al 12 ottobre 2017, la data di inizio dell'obbligo di comunicazione degli infortuni che

comportano un'assenza dal lavoro di un solo giorno, oltre a quello in cui è avvenuto l'infortunio.

Sul punto si ricorda che il D.Lgs. n. 81/2008 (ovvero il Testo Unico in materia di sicurezza) ha previsto l'istituzione del cosiddetto SINP - Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione - finalizzato a fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia delle attività di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali. Il relativo decreto di attuazione è stato, però, emanato solo lo scorso 25 maggio ed entrato in vigore il successivo 12 ottobre. È proprio in forza di tale decreto che, entro il prossimo 12 aprile, i datori di lavoro avrebbero dovuto comunicare all'INAIL, ai fini statistici, i dati relativi agli infortuni con almeno un giorno di "assenza lavoro", escluso quello dell'evento.

Motivi organizzativi e di opportunità hanno fatto slittare di ulteriori 6 mesi il predetto obbligo, che entrerà pertanto in vigore a partire dal prossimo 12 ottobre.

DIS-COL - ANCORA DISOCCUPAZIONE PER I COLLABORATORI

Prorogata per altri sei mesi (scadenza 30 giugno 2017) la sperimentazione relativa all'erogazione del sussidio di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi, ormai nota come DIS-COL.

Si ricorda al riguardo che per avere diritto alla prestazione il collaboratore deve essere disoccupato ed aver accreditato almeno 3 mesi di contributi nell'anno precedente alla cessazione del rapporto di lavoro. Si tratta di un'indennità corrisposta per un massimo di 6 mesi e comunque per un tempo non superiore alla metà dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo sopra indicato. L'importo corrisposto dall'Ente Previdenziale sarà pari al 75% del compenso del collaboratore, entro comunque il massimale lordo di Euro 1.300.

CIGS - RIFINANZIATA PER LE AREE DI CRISI INDUSTRIALE COMPLESSA

Infine, un brevissimo cenno merita la CIGS. Anche per il 2017, infatti, le imprese operanti in aree di crisi industriale complessa potranno ricorrere alla cassa integrazione salariale straordinaria, rifinanziata dal Milleproroghe. L'intervento qui commentato consente, in altre parole, alle aziende che hanno già beneficiato a qualunque titolo della CIGS (e si trovino ovviamente nell'impossibilità di ricorrervi ulteriormente), di fruire nuovamente di un ammortizzatore sociale, prorogando il precedente. ■