

idee e strumenti per il sindacato

SENZA CRITERIO

*Niente reintegra per chi è licenziato
in violazione dei criteri di scelta ex L. 223/91:
lo conferma la Corte costituzionale salvando il Jobs Act*

La Corte di giustizia
sui simboli religiosi
nei luoghi di lavoro
e sulla monetizzazione
delle ferie

La Corte d'Appello
di Milano sulla
retribuzione
costituzionalmente equa
dei lavoratori di ITA
Airways

La Corte costituzionale
su irretroattività
della legge e diritto
alle maggiorazioni dei
dipendenti pubblici

La novità
in materia
previdenziale
nella Legge di
bilancio 2024

La proposta
della Commissione
europea di modifica
della direttiva
sui CAE

01

Gennaio 2024

04

La Corte costituzionale giustifica la disciplina dei licenziamenti collettivi prevista dal Jobs Act: resta il regime differenziato di tutela in caso violazione dei criteri di scelta

di *Giovanni Orlandini*

08

La Corte di giustizia torna sul divieto di indossare simboli religiosi nei luoghi di lavoro: è legittimo anche nella pubblica amministrazione, per assicurarne la neutralità”

di *Francesca Bassetti*

11

Incostituzionale, perché retroattiva, la norma che escludeva l'indennità di anzianità dei dipendenti pubblici per il biennio 91-93: la Corte costituzionale si allinea alla Corte europea dei diritti dell'uomo

di *Giulio Cappelli*

13

Attenuato dalla Corte di Giustizia il divieto di monetizzazione delle ferie nel Pubblico Impiego introdotto dalla Spending Review del Governo Monti

di *Andrai Ranfagni*

16

Nuove turbolenze per ITA Airways: i salari della compagnia di bandiera sono “incostituzionali”

di *Marco Tufo*

19

Le novità previdenziali nella Legge di bilancio per il 2024

di *Luigi Pelliccia*

25

La proposta di revisione della direttiva CAE: un buon punto di partenza, pur se allo scadere della legislatura

di *Cristian Moretti*

DIRITTI & LAVORO

idee e strumenti per il sindacato

FLASH

A cura di

Centro Studi
"Diritti & Lavoro"

Direttore Scientifico

Prof. Giovanni Orlandini

Comitato di Redazione

Andrea Danilo Conte (PRESIDENTE)
Francesca Bassetti
Giovanni Calvellini
Giulia Frosecchi
Mariagrazia Lombardi
Ivan Petrone
Andrea Ranfagni
Marco Tufo

Progetto grafico

Dario D'Ovidio

Contatti

Centro Studi
Diritti & Lavoro

Piazza dei Rossi, 1
50125 - 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.

La Corte costituzionale giustifica la disciplina dei licenziamenti collettivi prevista dal Jobs Act: resta il regime differenziato di tutela in caso violazione dei criteri di scelta

di
Giovanni
Orlandini

Si può comprendere la soddisfazione manifestata dai difensori del c.d. Jobs Act davanti alla sentenza della Corte costituzionale n. 7, depositata lo scorso 22 gennaio, che ha dichiarato infondate le questioni di costituzionalità sollevate dalla Corte d'Appello di Napoli sulla disciplina dei licenziamenti collettivi prevista dall'art.10, d.lgs. 23/15. Certo è, però, che da questa sentenza non si può dedurre un giudizio assolutorio della riforma del 2015 da parte dei Giudici delle leggi. La sentenza n.7/24 ha infatti investito un aspetto affatto peculiare del complessivo impianto normativo disegnato dal d.lgs.23/15. E quell'impianto normativo è già stato scardinato da due precedenti arresti (n.194/18 e 150/20) che ne hanno eliminato l'elemento caratterizzante: ovvero le "tutele crescenti", che ancora oggi, ormai del tutto impropriamente, definiscono il contratto di chi è stato assunto dopo l'entrata in vigore del d. lgs. 23/15; mentre una nuova questione di costituzionalità è stata sollevata dal Tribunale di Ravenna (ordinanza del 27 settembre scorso), relativa al regime dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

Le tre questioni di costituzionalità dichiarate infondate dalla Corte

L'art.10 del d.lgs. 23/15 prevede che ai lavoratori licenziati in violazione dei criteri di scelta di cui all'art.5, comma 1, l. 223/91, spetti un'indennità compresa tra un minimo di 6 e un massimo di 36 mensilità (ex art.3, comma 1, d.lgs.23/15), escludendo la possibilità della reintegrazione, al pari di quanto previsto in caso di violazione delle procedure di informazione e consultazione sindacale. Nel sollevare le questioni di costituzionalità su tale disposizione, il giudice rimettente (memore della precedente declaratoria di inammissibilità sulla medesima norma, pronunciata nella sent. n. 254/20), ha precisato il tipo di intervento richiesto alla Corte, consistente in una censura che, colpendo in toto o in parte la disposizione in questione, avrebbe reso di generale applicazione il vigente regime previsto dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (come riformato dalla L. 92/12); regime che garantisce la tutela reintegratoria in caso di violazione dei criteri di scelta e che, come noto, trova applicazione per i lavoratori già assunti prima del 7 marzo 2015 (la fatidica data di entrata in vigore del d. lgs. 23/15).

Per riconoscere la legittimità costituzionale della vigente disciplina dei licenziamenti collettivi i Giudici delle leggi hanno dichiarato infondate le tre questioni di costituzionalità sollevate dal giudice partenopeo, relative rispettivamente: alla supposta violazione dei criteri previsti dalla legge delega 183/14; all'irragionevolezza della disparità di

trattamento tra lavoratori neo assunti e lavoratori già in servizio all'entrata in vigore della nuova disciplina; ed al carattere inadeguato del regime sanzionatorio, che esclude la reintegra ed il risarcimento pienamente satisfattivo per il lavoratore ingiustamente licenziamento .

La questione relativa all'eccesso di delega e la nozione di licenziamento "economico"

Riguardo alla prima questione, la Corte esclude l'eccesso di delega (e la conseguente violazione dell'art. 76 Cost.) respingendo la tesi per cui la l. 183/14 avrebbe attribuito al legislatore delegato il potere di riformare la sola materia dei licenziamenti individuali, dal momento che il riferimento ai "licenziamenti economici" contenuto nella legge delega deve ritenersi inclusivo anche dei licenziamenti collettivi. Per rispondere al giudice a quo i Supremi Giudici si spendono in una lunga disamina dei lavori preparatori che hanno condotto alla riforma, da cui, in vero, emergono indicazioni contraddittorie circa le intenzioni del legislatore. Fatto è che tale disamina a ben poco serve nell'economia del ragionamento della Corte, che dà rilievo (in linea con la propria giurisprudenza) alla "lettera" della legge ed alla sua ratio, le quali concorrerebbero nel far attribuire al sintagma "licenziamenti economici" un significato comprensivo sia di quelli individuali che di quelli collettivi. Conclusione, questa, opinabile, perché dalla "lettera" della legge, nulla evidentemente può ricavarsi, essendo proprio la "lettera" (cioè il termine "economici") oggetto del contendere; mentre riguardo alla ratio della riforma del 2015, se, come sostiene la Corte, questa impone un contenimento della sfera di applicazione della reintegra, sarebbe stata rispettata anche escludendo la tutela reale nei (soli) casi di violazione degli obblighi procedurali di cui all'art. 4, l. 223/91, in sintonia con quanto già previsto dalla l. 92/12.

La ragionevole disparità di trattamento tra lavoratori assunti prima e dopo l'entrata in vigore del Jobs Act

Ancor meno convincenti sono le argomentazioni della Corte che portano alle declaratorie di infondatezza delle questioni attinenti alla disparità di trattamento tra lavoratori ed all' inadeguatezza della tutela indennitaria. Quanto alla prima, la Corte si limita a riproporre l'argomento già utilizzato nella sentenza 194/18 per escludere il contrasto

con l'art. 3 Cost. della disciplina dei licenziamenti individuali dettata dal d.lgs.23/15. Il "fluire del tempo", per i Giudici delle leggi, costituisce una ragione valida per applicare trattamenti differenziati alle medesime fattispecie, se ciò avviene nel rispetto del canone della ragionevolezza. Ed in questo caso, la "ragionevolezza" della scelta del legislatore consiste nelle legittime finalità perseguite con la riforma del 2015, espressamente orientata a "rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione" (art.1, comma 7, l. 183/14).

La Corte, dunque, sposa acriticamente la nota teoria (indimostrata e indimostrabile) per la quale minori tutele per chi è (illegittimamente) licenziato aumenterebbero la propensione delle imprese ad assumere. Si potrebbe osservare che una simile posizione non deve sorprendere, visto che, appunto, nel farla propria essa replica quanto già detto nel 2018 per far salvo il Jobs Act. E tuttavia il parallelo tra le due sentenze non regge. In primo luogo, perché il vulnus al principio di uguaglianza è evidentemente più grave nel caso in cui vi sia una difformità di trattamento tra lavoratori coinvolti in una medesima procedura di licenziamenti, rispetto al caso di un licenziamento individuale; il che imporrebbe una più rigorosa declinazione del giudizio di ragionevolezza. In secondo luogo, perché il "fluire del tempo" dovrebbe incidere anche sull'argomento occupazionale, dal momento che più passano gli anni dall'entrata in vigore della riforma, più il giudice dispone di elementi per giudicarne la fondatezza. Se si vuole prendere sul serio il giudizio di ragionevolezza, infatti, si dovrebbe fondarlo su qualche dato che possa avvalorare la correttezza dei propositi perseguiti dal legislatore; ovvero che dimostri come, in effetti, ad 8 anni dall'entrata in vigore della riforma, si sia concretizzata in qualche modo quella "propensione ad assumere" delle imprese che il legislatore intendeva promuovere erodendo i diritti dei lavoratori. Ma la Corte non fornisce alcun dato a supporto di questa tesi; né, d'altra parte, avrebbe potuto farlo perché, con ogni evidenza, simili dati non esistono.

Se anche poi si volesse fondare il giudizio di ragionevolezza sul mero buon senso, non si potrebbe che escludere la plausibilità dell'argomento "occupazionale" in relazione alla disciplina dei licenziamenti collettivi ed, in specie, al regime sanzionatorio previsto per la violazione dei criteri di scelta. Perché sfida davvero il senso comune sostenere

che l'occupazione possa crescere permettendo alle imprese di licenziare impunemente i lavoratori, violando i criteri di scelta nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo. A meno di non sostenere che, grazie ad un tale regime sanzionatorio differenziato, si favorisce la selezione dei neo-assunti tra i lavoratori da licenziare, cioè che questi vengono assunti proprio perché possono essere discriminati in caso di futuri esuberi. Ma se questo è il non detto sotteso all'argomento occupazionale, davvero si tratterebbe di un argomento irricevibile.

L'adeguatezza della tutela indennitaria e l'interpretazione dell'art. 24 della Carta sociale europea

Resta infine la terza questione, attinente all'inadeguatezza delle tutele previste per il lavoratore. Anche in questo caso la Corte si raccorda con i propri precedenti interventi sul d.lgs. 23/15, ovvero le sentenze 194/18 e 150/20 (quest'ultima relativa ai vizi di forma), nei quali, pur censurando il meccanismo automatico di determinazione dell'indennizzo in ragione dell'anzianità, ha fatto salvo il limite all'importo dello stesso, originariamente fissato in 24 mensilità e successivamente incrementato a 36 mensilità dal c.d. decreto dignità. Ciò sulla base dei consolidati principi, più volte enunciati dalla stessa Corte, per i quali la Costituzione, pur riconoscendo il diritto ad essere tutelati in caso di licenziamento illegittimo (ex artt.4 e 35), lascia alla discrezionalità del legislatore la scelta dei meccanismi di tutela; di modo che è costituzionalmente legittimo sia limitare l'ambito di applicazione della reintegrazione alle ipotesi di violazioni più gravi, sia prevedere limiti all'indennizzo, escludendo il diritto del lavoratore all'integrale riparazione del pregiudizio subito, purché il ristoro economico sia "serio ed equilibrato" e tale da svolgere una funzione comunque dissuasiva nei confronti del datore. Requisiti, a giudizio della Corte, soddisfatti dal limite massimo previsto dall'art.3, comma 1, d.lgs. 23/15.

Trattandosi come detto di principi ormai consolidati, anche in questo caso la conclusione della Corte potrebbe ritenersi scontata. Ma, di nuovo, così non è, perché nel decidere la questione i giudici delle leggi hanno dovuto prendere in considerazione un elemento di novità sopravvenuto, non considerato nelle precedenti sentenze relativa al Jobs Act: la decisione del Comitato Europeo dei Diritti Sociali dell'11 settembre 2019 (resa sul reclamo n. 158/17

presentato dalla CGIL) con la quale il regime sanzionatorio previsto dal d.lgs. 23/15 è stato censurato per contrasto con l'art.24 della Carta sociale europea, proprio perché, nel fissare un tetto all'indennizzo, non garantisce il pieno risarcimento al lavoratore ingiustamente licenziato e non reintegrato nel posto di lavoro. E' facendo leva su questa decisione che la Corte d'Appello di Napoli mirava ad indurre la Corte a rivedere il proprio precedente orientamento, essendo stata chiamata ad esprimersi sull'adeguatezza anche alla luce dell'art. 24 della Carta sociale, invocato sia quale parametro interposto nel giudizio di costituzionalità, ai sensi dell'art.117 comma 1 Cost., sia come criterio previsto nella legge delega (in virtù del rinvio al rispetto delle convenzioni internazionali in questo contenuto). Ma la Corte non ha modificato il proprio giudizio: anche nella sentenza in esame, infatti, se da una parte essa equipara la Carta sociale alla CEDU come fonte internazionali idonea a fungere da parametro di costituzionalità, dall'altra riconosce il carattere di organismo giurisdizionale del CEDS, le cui decisioni, al contrario delle sentenze della Corte EDU, non sono considerate vincolanti nell'interpretare le disposizioni della Carta sociale.

Quanto affermato nella decisione del Comitato di Strasburgo non impedisce dunque ai Giudici delle leggi di interpretare diversamente la portata dell'art.24, in sintonia con i principi costituzionali. Nel giungere a queste conclusioni, la Corte si raccorda con la precedente sentenza 120/18 (sulla libertà sindacale dei militari), ignorando (significativamente) la successiva sentenza 194/18 nella quale si poteva cogliere una maggiore apertura alla "giurisprudenza" degli esperti del Consiglio d'Europa. Certo è che il Supremo Collegio avrebbe potuto fornire una qualche, pur minima, motivazione per spiegare perché, nell'ordinamento interno, non può trovare spazio la lettura dell'art.24 fornita dal CEDS. Ma tant'è: con la sentenza in commento si fuga ogni dubbio in merito al fatto che la Corte costituzionale avoca a sé il giudizio in merito alla portata della Carta sociale, depotenziandone così gli effetti di possibile fonte di integrazione dei precetti costituzionali.

I possibili effetti "indiretti" della sentenza

Se l'argomentazione seguita dalla Consulta nella sentenza n. 7/24 non convince, resta tuttavia l'importanza di alcuni obiter, da valorizzare per stemperarne gli effetti regressivi. Pur escludendo l'efficacia vincolante della

decisione del CEDS, infatti, la Corte sottolinea la funzione “*propositiva e sollecitatoria*” di quest’organismo rispetto al legislatore nazionale, chiamato a superare le “*criticità*” presenti nell’ordinamento; e ricorda che alla decisione del settembre 2019 ha fatto seguito una raccomandazione del Comitato dei Ministri del Consiglio d’Europa rivolta al Governo italiano perché vi si adegui, riformando il Jobs Act ed eliminando il tetto all’indennizzo (punto 13.2 della sentenza). D’altra parte, gli stessi Giudici costituzionali ricordano (se ce ne fosse bisogno) che, pur essendo tale tetto costituzionalmente legittimo, il legislatore ben potrebbe introdurre una disciplina di miglior favore per il lavoratore, garantendo il diritto al pieno risarcimento o ri-estendendo l’ambito di applicazione della reintegra. In altre parole, la Corte, se da una parte fa salva la disciplina vigente, dall’altra si fa vettore delle sollecitazioni che giungono dal Consiglio d’Europa; sollecitazioni che spetta agli organi politici nazionali recepire.

Si potrebbe aggiungere che, a fronte dell’inerzia del legislatore, spetta ai giudici ordinari fornire un’interpretazione della disciplina vigente più in linea possibile con le indicazioni che giungono da Strasburgo: il che significa, quanto meno, quantificare l’indennizzo in modo da recepire l’invito a riconoscere il pieno risarcimento al lavora-

tore, pur nel rispetto del tetto massimo di legge. In questo senso, per altro, sembra doversi intendere un ulteriore obiter contenuto nella sentenza in commento, dove si rileva che “*La personalizzazione del ristoro resta in ogni caso garantita entro l’intervallo in cui va quantificata l’indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, e comunque l’indennità, pur assorbendo tendenzialmente qualunque voce di danno, patrimoniale e non patrimoniale, non preclude alla giurisprudenza di identificare ipotesi di danno ulteriore risarcibile, come nel caso di danni derivanti dal licenziamento ingiurioso*”. Una frase che suggerisce di non considerare “omnicomprensivo” l’indennizzo previsto dall’art. 3, comma 1, d.lgs. 23/15 (punto 18.3), come richiesto dagli organismi del Consiglio d’Europa. **D&L**

FLASH

La Cassazione sui criteri per accertare la natura ritorsiva del licenziamento

Con ordinanza del 9 gennaio 2024, n. 741 la Cassazione fornisce importanti precisazioni in merito ai criteri per l’accertamento della natura ritorsiva del licenziamento, che determinano il diritto del lavoratore alla reintegrazione. La controversia all’origine della sentenza è originata dal licenziamento di un lavoratore per un litigio avvenuto con una collega, contestato in giudizio per la sua supposta natura ritorsiva, in quanto avvenuto a seguito di un trasferimento, impugnato e dichiarato illegittimo in altra sede giudiziale dal medesimo lavoratore. Il licenziamento, riconosciuta in primo grado illegittimo per carenza di proporzionalità rispetto al fatto contestato (con conseguente applicazione della tutela indennitaria), è stato dichiarato nullo dalla Corte d’Appello di Venezia in ragione della sua natura ritorsiva, con conseguente condanna del datore a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro e a risarcirgli il danno commisurato all’ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino all’effettiva reintegra. Secondo il giudice del gravame, la mera sussistenza del fatto contestato non vale infatti ad escludere i presupposti del licenziamento ritorsivo, ovvero che l’intento ritorsivo sia l’“unico ed esclusivo motivo” che ha mosso il datore.

Di diverso avviso la Cassazione, che ha accolto il ricorso del datore, per la quale “perché il motivo illecito possa assurgere a fattore unico e determinante, occorre che la ragione addotta e comprovata risulti meramente formale o apparente e sia, comunque, tale, per le concrete circostanze di fatto o per la modestissima rilevanza disciplinare, da degradare a semplice pretesto per l’intimazione del licenziamento, sì che questo risulti non solo sproporzionato ma volutamente punitivo”. Il giudice non può quindi (come ha fatto la Corte d’Appello di Venezia) dedurre il carattere ritorsivo dalla mera mancata integrazione, per difetto di proporzionalità, dei presupposti della giusta causa, ma deve fondare l’accertamento su altri elementi, “come l’elevato grado di sproporzione della sanzione espulsiva, anche rispetto alla scala valoriale espressa dalla contrattazione collettiva, idonei a giustificare la collocazione dell’atto datoriale nella sfera della illiceità, anziché in quella della illegittimità”.

La Corte di giustizia torna sul divieto di indossare simboli religiosi nei luoghi di lavoro: è legittimo anche nella pubblica amministrazione, per assicurarne la “neutralità”

di
Francesca
Bassetti

La Corte di Giustizia, con sentenza del 28.11.2023 (C148/22), si è pronunciata sul caso di una lavoratrice cui il Comune di Ans (Belgio) aveva vietato di indossare simboli religiosi sul luogo di lavoro. La questione, come si dirà, non è nuova nella giurisprudenza della Corte ma in questo caso la pronuncia solleva particolare interesse perché intreccia il principio di imparzialità dell'amministrazione, che il Comune invocava a sostegno della propria decisione, adottata per assicurare la “neutralità” dei luoghi di lavoro. Il divieto di discriminazione ed il principio di imparzialità dell'amministrazione declinato nel senso di “neutralità” si intrecciano, è bene evidenziarlo, non si bilanciano, perché il secondo potrebbe costituire finalità legittima che (perseguita con mezzi appropriati e necessari) impedirebbe l'esistenza di una discrimi-

nazione indiretta. Un bilanciamento, delicato, è invece in questo caso tra neutralità e libertà dei lavoratori di professare e manifestare la religione e le convinzioni, oltre che di espressione del pensiero (come si vedrà, l'Amministrazione non aveva vietato solo l'abbigliamento), diritti fondamentali tutelati anche dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (art. 10).

Attraverso un iter argomentativo che sarà opportuno riassumere, la Corte ha statuito che: *“una norma interna di un'amministrazione comunale che vieta, in maniera generale e indiscriminata, ai membri del personale di tale amministrazione di indossare in modo visibile, sul luogo di lavoro, qualsiasi segno che riveli, in particolare, convinzioni filosofiche o religiose, può essere giustificata dalla volontà di detta amministrazione di istituire, tenuto conto del proprio contesto, un ambiente amministrativo totalmente neutro,*

purché tale norma sia idonea, necessaria e proporzionata rispetto a tale contesto e tenuto conto dei diversi diritti e interessi in gioco”.

Ma facciamo qualche passo indietro.

Il possibile contrasto tra il divieto del Comune e la direttiva che vieta le discriminazioni dirette ed indirette sui luoghi di lavoro fondate sulla religione o sulle convinzioni personali (direttiva 2000/78) era stato sollevato dal giudice belga con riguardo alla possibilità per una pubblica amministrazione di organizzare un ambiente di lavoro totalmente neutro vietando a tutti i lavoratori, a prescindere dal fatto che siano o meno a diretto contatto con il pubblico, di indossare segni che possano rivelare dette convinzioni (“neutralità esclusiva”).

Il regolamento comunale disponeva in particolare che *“Il lavoratore ha libertà di espressione nel rispetto del*

principio di neutralità, del proprio obbligo di riservatezza e del proprio dovere di lealtà. Il lavoratore è tenuto a rispettare il principio di neutralità, il che implica il dovere di astenersi da qualsiasi forma di proselitismo e il divieto di esibire qualsiasi segno vistoso che possa rivelare la sua appartenenza ideologica o filosofica o le sue convinzioni politiche o religiose. Tale regola si applica al lavoratore sia nell'ambito dei suoi contatti con il pubblico sia nei suoi rapporti con i suoi superiori e i suoi colleghi".

Come si vede, dunque, i divieti imposti dal regolamento erano ben più ampi di quelli all'esame della Corte, investita solo per il divieto di abbigliamento riconducibile a convinzioni religiose o personali.

Per discriminazione diretta, come noto, si intende un trattamento meno favorevole cagionato dalla condizione dell'individuo, in questo caso dalla sua convinzione religiosa. Ciò si sarebbe verificato ove il Comune di Ans avesse vietato solo l'abbigliamento riconducibile ad una determinata fede: secondo la propria giurisprudenza costante, riferita ad imprese private, la Corte ha infatti ribadito che un divieto generale ed incondizionato di indossare simboli di qualsiasi religione non può costituire discriminazione diretta (tra le altre, C-157/2015 e C-804/2018). Nel presente caso la Corte ha ricordato come l'imposizione di un divieto differenziato, ad esempio riguardante solo simboli "vistosi" e non piccoli simboli, costituisca pure discriminazione diretta perché capace di colpire in quanto tali gli aderenti ad alcune religioni piuttosto che ad altre (C-341/2019). Il richiamo ai simboli "vistosi" contenuto nel regolamento comunale sopra trascritto non può quindi tradursi in una applicazione differenziata per religioni. La Corte osserva che dal rinvio del giudice

belga la circostanza sembrerebbe non ricorrere ma precisa in ogni caso che, anche a fronte di un divieto generale, una effettiva applicazione differenziata costituirebbe una discriminazione diretta, la cui verifica spetta al giudice nazionale.

Per discriminazione indiretta si intende invece l'applicazione di un criterio neutro che abbia però l'effetto di colpire in misura maggiore i soggetti che si trovano in una certa condizione. Questo si sarebbe verificato ove la regola del Comune avesse nei fatti colpito più gli appartenenti ad una fede che ad un'altra, ad esempio perché è la prima ad implicare l'utilizzo di un certo abbigliamento. Ciò potrebbe essersi verificato. Una discriminazione indiretta, tuttavia, è comunque esclusa se il criterio o la regola sono basati su una finalità legittima, perseguita con mezzi appropriati e necessari. Un mezzo è appropriato quando è idoneo a raggiungere lo scopo ed è necessario quando non eccede la misura che consenta già di raggiungere lo scopo medesimo. Ed è qui che entra in gioco il perseguimento della neutralità.

Il giudice di rinvio chiede in sostanza se detti criteri, tali da escludere la sussistenza di una discriminazione indiretta, siano rispettati nel caso del divieto di indossare simboli religiosi imposto anche agli addetti ad attività di *back-office* (che hanno rapporti solo con i colleghi) o se esso avrebbe dovuto riguardare solo le attività svolte a contatto con l'utenza (in cui il funzionario rappresenta l'immagine dell'ente per coloro che vi si rivolgono).

La questione sollevata è in qualche modo suggerita dalla giurisprudenza precedente della Corte. Con riguardo a datori di lavoro privati, infatti, la volontà di un datore di lavoro di mostrare, nei rapporti con i clienti

sia pubblici che privati, una politica di neutralità politica, filosofica o religiosa è stata considerata legittima quale esercizio della libertà d'impresa, riconosciuta dall'articolo 16 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea. Ciò è stato affermato dalla Corte in particolare nei casi in cui il datore di lavoro perseguiva tale obiettivo imponendo divieti di indossare simboli religiosi soltanto i dipendenti a contatto con i clienti (cfr. C-804/2018) o comunque precisando che la semplice volontà del datore di lavoro non è di per sé sufficiente, essendo onere dello stesso provare davanti al giudice nazionale un'esigenza reale di condurre una politica di neutralità (così anche C-344/2020). L'esistenza di tale esigenza deve essere valutata *"prendendo in considerazione segnatamente le aspettative legittime di [...] clienti o utenti nonché le conseguenze sfavorevoli che [il datore] subirebbe in assenza di una tale politica, tenuto conto della natura delle sue attività o del contesto in cui queste ultime si iscrivono"* (C-804/2018).

Nel caso di specie, invece, trovandosi davanti un datore di lavoro pubblico che riconduce la scelta di neutralità al principio costituzionale di imparzialità (sono richiamate alcune norme della Costituzione Belga, peraltro protettive dalle discriminazioni), la Corte non impone la prova di una "esigenza reale" che giustifichi la finalità perseguita dal Comune, che, per quanto precede e a differenza del privato, non è configurata come una "scelta".

La neutralità può avere molte declinazioni e sul punto la Corte ricorda che gli Stati membri e le amministrazioni pubbliche come il Comune di Ans hanno discrezionalità nell'individuare la concezione di neutralità del servizio pubblico che intendono pro-

muovere sul luogo di lavoro. Pertanto, una politica di “neutralità esclusiva” come quella del caso di specie, anche per mansioni non a contatto con il pubblico, può essere considerata oggettivamente giustificata da una finalità legittima, tale da escludere che sussista una discriminazione indiretta. La Corte osserva che lo stesso si sarebbe potuto dire per una politica opposta che avesse interpretato la neutralità nel senso di consentire di indossare qualsiasi simbolo religioso o per una politica intermedia, che avesse limitato il divieto al contatto con il pubblico.

Attesa poi la nozione di “neutralità esclusiva” adottata dal Comune nell’esercizio della propria discrezionalità, la Corte osserva anche che nel caso di specie l’estensione del divieto anche alle attività di *back-office* si configura come “necessaria”, poiché altrimenti la misura non sarebbe coerente con le finalità enunciate, mentre osserva che spetta al giudice nazionale la verifica circa l’effettivo e coerente perseguimento di tale finalità da parte del Comune. Eventuali atti incoerenti con la stessa, pertanto, avrebbero l’effetto di far venir meno la giustificazione del divieto.

Come accennato in premessa, la “finalità legittima” sostenuta dal Comune di Ans, la “neutralità esclusiva”, ha l’effetto di limitare alcuni diritti fondamentali dell’individuo e del lavoratore. La Corte non manca di sottolinearlo, in coerenza con la precedente giurisprudenza già citata, osservando che il legislatore dell’Unione non ha effettuato la necessaria conciliazione della libertà di pensiero, di convinzione e di religione con le finalità legittime che possono essere invocate a giustificazione di una disparità di trattamento, lasciando detto compito agli Stati. Sarà dunque il giudice

del rinvio, osserva ancora la Corte, a dover ponderare, secondo le circostanze del caso, da un lato, il diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione e, dall’altro lato, il principio di neutralità in applicazione del quale la pubblica amministrazione interessata mira a garantire, attraverso il divieto di cui si discute, agli utenti ed al personale un ambiente amministrativo privo di manifestazioni visibili di convinzioni personali.

Concludendo la breve disamina di un caso che, toccando profonde sensibilità individuali, probabilmente vedrà contrari e favorevoli alle soluzioni della Corte o alla concezione di imparzialità dell’amministrazione che il Comune belga ha deciso di adottare, si possono trarre alcune brevi riflessioni sul metodo.

Il caso in esame offre un esempio di come la prospettiva antidiscriminatoria possa in alcuni casi quasi capovolgere l’ordine di trattazione delle questioni giuridiche. A parere di chi scrive nella vicenda in esame la prima questione da affrontare riguarda la liceità o meno di una disposizione datoriale che esplicitamente limiti alcuni diritti fondamentali (come la libertà di manifestare la propria religione o le proprie convinzioni), inclusa la libertà di espressione del pensiero. Solo una volta superato tale vaglio potrebbe parlarsi di “finalità legittima” atta ad escludere la sussistenza di una discriminazione indiretta, previo ulteriore controllo del suo perseguimento con mezzi appropriati e necessari. Il pericolo che nasce dal qualificare una condotta, in base alla sua finalità legittima, come legittimante una disparità di trattamento e solo successivamente indagarne la compatibilità proprio con i diritti che la norma antidiscriminatoria vuole tutelare è evidentemente quello di fraintendere il

peso dei diversi interessi in gioco e di perdere di vista il livello di garanzia che si vuole assicurare ai diritti fondamentali uguali per tutti. Sono i giudici nazionali ad essere chiamati a questo sforzo di equilibrio. **D&L**

Incostituzionale, perché retroattiva, la norma che escludeva l'indennità di anzianità dei dipendenti pubblici per il biennio 91-93: la Corte costituzionale si allinea alla Corte europea dei diritti dell'uomo

di
Giulio
Cappelli

Con sentenza n. 4 dell'11 gennaio 2024 la Corte Costituzionale è tornata a pronunciarsi sullo spinoso tema della retroattività delle leggi civili, e in special modo riguardo a quella disdicevole prassi legislativa delle "leggi di interpretazione autentica" costruite, spesso a distanza di molti anni, con il solo fine di incidere nei giudizi pendenti, ribaltandone l'esito. L'origine della questione è sorta riguardo l'interpretazione dell'art. 44, del D.P.R. 17 gennaio 1990, n. 44 ove si riconosceva una miglioramento della retribuzione individuale di anzianità dei dipendenti pubblici con almeno cinque anni di effettivo servizio.

Infatti, successivamente, tale previsione normativa era stata prorogata nell'anno 1993, consentendo quindi ai lavoratori di maturare ai fini del computo degli scatti ulteriori 3 anni precisamente dal 1991 al 1993. In conseguenza di ciò si era consolidato un orientamento giurisprudenziale che stava riconoscendo ai dipendenti che avevano maturato i requisiti di anzianità durante il triennio 1991-1993 il diritto a ottenere tale beneficio economico. Nel 2000, tuttavia, era intervenuto l'art. 51 comma 3 della legge n. 388, che ponendosi come norma di interpretazione autentica, aveva previsto che la proroga al 31 dicembre

1993 non si estendesse anche quale termine per la maturazione dell'anzianità di servizio, fatta salva l'esecuzione dei giudicati alla data di entrata in vigore della legge stessa. I lavoratori che si erano rivolti al TAR, allora competente per materia riguardo a tali controversie, si erano quindi visti respingere le proprie domande in virtù della normativa di interpretazione autentica sopravvenuta. Dunque, i lavoratori soccombenti impugnavano la decisione del TAR dinanzi al Consiglio di Stato, e quest'ultimo, si rivolgeva alla Corte Costituzionale affinché valutasse la costituzionalità di tale norma di interpretazione autentica avvenuta anni dopo.

Per sviluppare appieno il significato di questa nuova pronuncia, e dei suoi effetti, occorre anzitutto tenere presente che non si tratta della prima volta che tale questione viene sollevata dinanzi ai Giudici delle Leggi. Difatti già con l'ordinanza n. 263/ 2002 e 181/2003 la Corte, decidendo sulla costituzionalità del medesimo art. 51 comma 3 legge 338/2000, aveva fissato alcuni cardini interpretativi per giudicare la legittimità costituzionale della legge di interpretazione autentica retroattiva, specificamente asserendo che: *"non appare necessario accertare se la disposizione impugnata abbia carattere interpretativo o innovativo in quanto, secondo la consolidata giurisprudenza costituzionale,*

il carattere retroattivo della norma, purché non violi il disposto dell'art. 25 della Costituzione in materia penale e non si ponga in contrasto con **il principio di ragionevolezza o con altri valori e interessi costituzionali specificamente protetti**, non costituisce, di per sé solo, un profilo di illegittimità della norma stessa, neppure quando, come nel caso in esame, incida su diritti di natura economica connessi a un rapporto di impiego". Dunque il principio di ragionevolezza della disposizione, proseguivano le ordinanze, era giustificato "dall'esigenza di assicurare la coerente attuazione della finalità (...) di "cristallizzazione" del trattamento economico dei dipendenti pubblici per inderogabili esigenze di contenimento della spesa pubblica, realizzata da quest'ultima disposizione con modalità già giudicate da questa Corte non irrazionali e arbitrarie, anche in considerazione della limitazione temporale del sacrificio imposto ai dipendenti".

22 anni dopo, con la sentenza n. 4 dell'11 gennaio 2024, il quadro interpretativo subisce un pieno rovesciamento. Il Consiglio di Stato avanza la propria questione, rimettendosi alla compatibilità con l'art. 111 e 117, comma 1 Costituzione, da leggersi in combinato con l'art 6 CEDU, utilizzando una argomentazione, mai utilizzata nei precedenti giudizi. Tale idea si rivela il proverbiale granello di sabbia nel meccanismo interpretativo sino ad allora capace di mantenere una sua logica interna. Preliminarmente, osserva la Corte, occorre sgombrare il campo dall'equivoco di leggere il disposto normativo oggetto di censura quale una norma di interpretazione autentica, dal momento che questa si caratterizza poiché "esprime, anche nella sostanza, un significato appartenente a quelli riconducibili alla previsione interpretata secondo gli ordinari criteri dell'interpretazione della legge. Diversamente (...) nel caso in cui attribuisce alla disposizione interpretata un significato nuovo, non rientrando tra quelli già estraibili dal testo originario della disposizione medesima, essa è innovativa con efficacia retroattiva". Dunque nel caso in oggetto, pur essendo la norma autodefinita come interpretativa, in realtà ha introdotto un significato che non si poteva evincere dal testo di legge asseritamente interpretato, il che pone la questione sul piano della norma innovativa con efficacia retroattiva. Da ciò discende l'obbligo per il Giudice delle Leggi di esercitare uno scrutinio particolarmente rigoroso poiché il principio dell'irretroattività della legge va "inteso quale fondamentale valore di civiltà giuridica, non solo nella materia penale (art. 25 Cost.), ma anche in altri settori dell'ordinamento." Assunta questa ottica la Corte valorizza la sinergia scaturita tra le sentenze della Corte EDU e le proprie recenti pronunce individuando alcuni in-

dici paradigmatici dell'uso distorto della legge e riferibili principalmente al "**metodo e alla tempistica seguiti dal legislatore**". Innanzi tutto, affermano i Giudici, il fatto che lo Stato o la PA siano parti di un processo, e che l'intervento legislativo si collochi «a notevole distanza dall'entrata in vigore delle disposizioni oggetto di interpretazione autentica» fonda un primo indicatore dell'abuso. La stessa errata auto qualificazione della legge quale interpretazione autentica, senza che questa interpreti ma innovi, "può costituire un sintomo di un uso improprio della funzione legislativa (...), e **concorre a disvelare la volontà del legislatore di incidere retroattivamente sui rapporti in essere e di condizionare i giudizi in corso.**" Ciò era del resto evidente alla stessa Corte nelle ordinanze 263/2002 e 181/2003 ove, come visto, emergeva che il fine della stessa legge, fosse esclusivamente quello di incidere sui giudizi pendenti sacrificando il diritto dei dipendenti pubblici a vedersi riconosciuto quanto a loro spettante in forza della precedente normativa, in virtù del contenimento della spesa pubblica.

Riguardo a quest'ultimo aspetto, La Corte nel suo progressivo armonizzarsi alle pronunce EDU richiama poi la sentenza 29 marzo 2006, Scordino e altri contro Italia, ove si afferma che «le considerazioni finanziarie non possono, da sole, autorizzare il potere legislativo a sostituirsi al giudice nella definizione delle controversie» costruendo un dialogo tra questo principio di diritto e la propria enunciazione contenuta nella sentenza n. 145 del 2022: "i soli motivi finanziari, volti a contenere la spesa pubblica o a reperire risorse per far fronte a esigenze eccezionali, non bastano a giustificare un intervento legislativo destinato a ripercuotersi sui giudizi in corso".

In conclusione dal momento che l'assetto normativo interpretato anche alla luce dei principi sovranazionali consentono leggi retroattive che intervengano sui giudizi in corso solo **per imperative ragioni di interesse generale**, e che "i principi dello stato di diritto e del giusto processo impongono che tali ragioni «siano trattate con il massimo grado di circospezione possibile», la disposizione censurata, avendo introdotto una norma innovativa a efficacia retroattiva, con lo scopo di incidere su giudizi pendenti in cui era parte la PA, senza ragioni **imperative di interesse generale**, si pone come incostituzionale. Non resta che augurarsi che questa pronuncia sia capace di sradicare il vizio del legislatore di "portarsi via il pallone" quando non è in grado di sostenere giuridicamente le proprie posizioni. **D&L**

Attenuato dalla Corte di Giustizia il divieto di monetizzazione delle ferie nel Pubblico Impiego introdotto dalla Spending Review del Governo Monti

di
Andrea
Ranfagni

Con la Sentenza del 18 gennaio 2024, resa nella causa C-218/22, la Corte di Giustizia UE si è pronunciata sul divieto di monetizzazione delle ferie nel Pubblico Impiego introdotto dal cosiddetto “Decreto Spending Review”, ovvero il d.l. n. 95/2012, adottato dall’allora Governo Monti.

La Corte di Giustizia UE ha affermato che la normativa comunitaria in materia ed, in particolare, l’art. 7 della Direttiva UE 2003/88 e l’art. 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea, ostano ad una normativa nazionale che, per ragioni di contenimento della spesa pubblica, vieta la monetizzazione delle ferie nei casi in cui il dipendente cessi il rapporto di lavoro per dimissioni; ciò a meno che il datore non dimostri di aver messo il lavoratore nelle condizioni di fruire delle ferie durante il rapporto, “con tutta la diligenza necessaria”.

La conclusione del Giudice Europeo non è molto distante da quella che la nostra Corte di

Cassazione, in alcune recenti decisioni, aveva raggiunto e che, proprio alla luce del diritto comunitario, aveva mitigato fortemente l’interpretazione sostenuta inizialmente dalla Funzione Pubblica e, di conseguenza, dalle varie Pubbliche Amministrazioni. Tuttavia, vi sono nella sentenza europea delle precisazioni che vanno oltre quanto affermato dalla stessa Cassazione.

Ve ne sono alcune, altresì, che superano anche quanto aveva sostenuto la Corte Costituzionale nella Sentenza n. 95/2016, con la quale era stata dichiarata la legittimità costituzionale della disposizione in questione.

La normativa nazionale e gli orientamenti interpretativi formatisi nel tempo

L’art. 5 del d.l. n. 95/2012 ha previsto l’obbligo di fruire e di far fruire ai dipendenti pubblici le ferie ed i permessi, senza che la mancata fruizione possa dar

luogo a trattamenti economici sostitutivi, precisando che tale divieto opera anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età.

Secondo l’interpretazione fornita dalla Funzione Pubblica all’indomani dell’entrata in vigore della disposizione in questione (si veda in particolare la Circolare dell’8 ottobre 2012), il divieto in questione opera in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro avviene per cause imputabili al lavoratore, compreso il licenziamento disciplinare e per mancato superamento del periodo di prova.

Secondo questa interpretazione particolarmente rigida, ogni qualvolta il dipendente determina la cessazione del rapporto di lavoro, a prescindere dalle vicende successe prima della risoluzione, le ferie non vengono monetizzate.

La disposizione è stata ben presto portata all’attenzione della Consulta, la quale, con la già richiamata Sentenza n. 95/216, ha confermato

la legittimità costituzionale della norma, anche con riferimento alle norme internazionali, giustificando ciò con l'esigenza di contenimento della spesa pubblica e dei vincoli organizzativi per il datore di lavoro pubblico, che trovano nella Costituzione il loro fondamento.

La Consulta, però, pur facendola salva, aveva allo stesso tempo avuto modo di "mitigare" la previsione normativa, affermando che il divieto non opera qualora le ferie non siano state godute per ragioni indipendenti dalla volontà del lavoratore, come la malattia, ma confermando che le dimissioni volontarie escludono comunque la monetizzazione.

Di recente, poi, vi sono state delle sentenze della Corte di Cassazione (da ultimo n. 19330 del 15 giugno 2022) che hanno ulteriormente mitigato il divieto di monetizzazione delle ferie, anche nel caso in cui ci siano state delle dimissioni. In particolare, nel caso affrontato di una lavoratrice dimessasi per iniziare una nuova attività lavorativa e che prima delle dimissioni aveva avuto un periodo di maternità che le aveva impedito di fruire delle ferie, la Cassazione ha operato un bilanciamento degli interessi per cui la tutela della maternità prevale sul carattere volontario della cessazione del rapporto.

I principi affermati nella decisione della Corte di Giustizia UE

Nella decisione della Corte di Giustizia UE del 18 gennaio 2024 vengono affermati una serie di principi, che, come detto, vanno oltre quanto era stato affermato dalla Corte Costituzionale e dalla Corte di Cassazione, mitigando ulteriormente, ma non eliminando totalmente, le previsioni dell'art. 5, d.l. n. 95/2012.

Il Giudice europeo afferma, in primo luogo, che il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite deve essere considerato un principio fondamentale del diritto

sociale dell'Unione Europea.

In tale ottica, si afferma poi che esso include non solo il diritto a che effettivamente vengano fruite le ferie retribuite, ma anche il diritto ad una indennità finanziaria per le ferie annuali non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Se infatti il rapporto è cessato - precisa la Corte - la fruizione effettiva delle ferie annuali retribuite cui il lavoratore ha diritto non è più possibile. Per evitare che, a causa di detta impossibilità, il lavoratore non riesca in alcun modo a beneficiare di tale diritto fondamentale l'articolo 7, paragrafo 2, Direttiva UE 2003/88 prevede che, in caso di fine rapporto di lavoro, il lavoratore abbia diritto a un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali non goduti.

Il Giudice europeo, poi, evidenzia come il diritto ad una indennità economica sostitutiva delle ferie non sia assoggettato ad alcuna condizione, se non quella della cessazione del rapporto di lavoro e del mancato godimento delle ferie in corso di rapporto cui invece aveva diritto.

Alla luce di ciò, la Corte di Giustizia UE conclude che il motivo per cui il rapporto viene a cessare è irrilevante, poiché, appunto, il diritto unionale non sottopone l'indennità sostitutiva a questo tipo di condizione. Viene così meno un primo tassello della normativa italiana, legittimato dalla Corte Costituzionale, ovvero che in caso di dimissioni opera sempre e comunque il divieto di monetizzazione delle ferie: una normativa nazionale che sancisce la perdita dell'indennità solo perché il lavoratore si è dimesso volontariamente non è infatti conforme al diritto comunitario.

Il Giudice europeo, altresì, precisa che deroghe a ciò non possono neanche dipendere da esigenze di contenimento della spesa pubblica, men che meno da esigenze organizzative del datore di lavoro pubblico, poiché si tratta di ragioni che non possono prevalere sull'esigenza di tutela della salute

e della sicurezza del lavoratore, cui il diritto alle ferie è connesso. Viene così smentito quanto era stato affermato dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 95/2016.

Posto ciò, però, la Corte di Lussemburgo afferma anche che la normativa europea non osta a normative nazionali che regolano le modalità di esercizio del diritto alle ferie annuali retribuite, che comprendano finanche la perdita del diritto all'indennità sostitutiva di ferie allo scadere del periodo di riferimento o di un periodo di riporto, purché il lavoratore che ha perso il diritto alle ferie annuali retribuite abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare tale diritto.

Il Giudice europeo, quindi, apre, nel suo ragionamento, alla possibilità di perdere il diritto all'indennità sostitutiva, a patto che il lavoratore sia stato messo in grado, da parte del datore di lavoro, di fruire delle ferie. E questo perché - spiega la Corte UE - l'art. 7, paragrafo 2, Direttiva UE 2003/88 nel riconoscere il periodo minimo di ferie annuali retribuite ed il divieto di monetizzazione, salvo che in caso di cessazione del rapporto di lavoro, mira a garantire che il lavoratore possa beneficiare di un riposo effettivo, per assicurare così una tutela efficace della sua salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Entra così in gioco il principio della indisponibilità del diritto alle ferie ed il divieto della loro monetizzazione (se non, appunto, in caso di cessazione del rapporto di lavoro).

Se però il lavoratore, deliberatamente e con piena cognizione delle conseguenze che ne sarebbero derivate, si è astenuto dal fruire delle ferie annuali retribuite dopo essere stato posto in condizione di esercitare in modo effettivo il diritto alle stesse, il diritto dell'UE non osta alla perdita del diritto; né, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, alla correlata mancanza di un'indennità finanziaria per le ferie annuali retribuite e non godute, senza che il datore di lavoro sia

tenuto a imporre a detto lavoratore di esercitare effettivamente il suddetto diritto.

Questo non elimina, comunque, le responsabilità del datore di lavoro. Perché, infatti, la perdita delle ferie e dell'indennità sostitutiva possa verificarsi - afferma la Corte - è necessario che il datore di lavoro metta il lavoratore in condizione di fruire delle ferie, invitandolo formalmente a farlo e, al contempo, informandolo (in modo accurato e in tempo utile a garantire che tali ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo e la distensione cui esse sono volte a contribuire) del fatto che, se egli non ne fruisce, perderà anche l'indennità sostitutiva. L'onere della prova che ciò sia avvenuto, è in capo al datore di lavoro; vale a dire che, se tale prova non è fornita, il diritto dell'UE non ammette la perdita dell'indennità.

Come si vede, la Corte di Giustizia UE - dopo aver affermato che le dimissioni non possono giustificare la perdita dell'indennità sostitutiva (al pari di qualsiasi altro motivo di cessazione del rapporto), neppure per esigenze di contenimento della

spesa pubblica e di razionalizzazione organizzativa del datore di lavoro pubblico - apre alla possibilità che il divieto di monetizzazione operi, purché il datore di lavoro si "attivi" per far fruire le ferie al lavoratore.

Conclusioni

In conclusione, si può dire che dalla decisione in commento il divieto di monetizzazione introdotto dalla Spending Review ne esce profondamento ridimensionato.

Il motivo della cessazione del rapporto di lavoro diventa irrilevante sempre e comunque, senza che - come invece aveva affermato la Cassazione - sia necessario bilanciare gli interessi e capire cosa è successo prima della cessazione del rapporto di lavoro.

Nessuna PA, quindi, per il solo fatto che un lavoratore si sia dimesso, o che sia stato licenziato disciplinarmente, può evitare di monetizzare le ferie.

In termini generali - e ciò vale soprattutto per futuri interventi legislativi - il legislatore non può invocare esigenze di bilancio pubblico o di efficienza della PA per

negare ferie ed indennità sostitutiva.

La non monetizzazione delle ferie potrà operare solo se il datore di lavoro avrà invitato il lavoratore a fruire delle ferie, avvertendolo delle conseguenze; circostanza che impedisce al datore di lavoro di invocare esigenze organizzative o di funzionamento del servizio pubblico per indurre il lavoratore a non beneficiarne, per evitare la monetizzazione.

La sentenza in commento introduce quindi importanti elementi di novità, che rafforzano il diritto alle ferie dei dipendenti pubblici.

Resta poi il fatto - e la Corte di Giustizia lo ribadisce - che ove prima della cessazione del rapporto di lavoro si siano verificati eventi che hanno reso oggettivamente impossibile la fruizione delle ferie (malattia, infortunio, maternità, etc.) il divieto di monetizzazione delle ferie non potrà operare. **D&L**

FLASH

Criteri di accertamento della natura ritorsiva del licenziamento

Con ordinanza del 9 gennaio 2024, n. 741 la Cassazione fornisce importanti precisazioni in merito ai criteri per l'accertamento della natura ritorsiva del licenziamento, che determinano il diritto del lavoratore alla reintegrazione. La controversia all'origine della sentenza è originata dal licenziamento di un lavoratore per un litigio avvenuto con una collega, contestato in giudizio per la sua supposta natura ritorsiva, in quanto avvenuto a seguito di un trasferimento, impugnato e dichiarato illegittimo in altra sede giudiziale dal medesimo lavoratore. Il licenziamento, riconosciuta in primo grado illegittimo per carenza di proporzionalità rispetto al fatto contestato (con conseguente applicazione della tutela indennitaria), è stato dichiarato nullo dalla Corte d'Appello di Venezia in ragione della sua natura ritorsiva, con conseguente condanna del datore a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro e a risarcirgli il danno commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegra. Secondo il giudice del gravame, la mera sussistenza del fatto contestato non vale infatti ad escludere i presupposti del licenziamento ritorsivo, ovvero che l'intento ritorsivo sia l'"unico ed esclusivo motivo" che ha mosso il datore.

Di diverso avviso la Cassazione, che ha accolto il ricorso del datore, per la quale "perché il motivo illecito possa assurgere a fattore unico e determinante, occorre che la ragione addotta e comprovata risulti meramente formale o apparente e sia, comunque, tale, per le concrete circostanze di fatto o per la modestissima rilevanza disciplinare, da degradare a semplice pretesto per l'intimazione del licenziamento, sì che questo risulti non solo sproporzionato ma volutamente punitivo". Il giudice non può quindi (come ha fatto la Corte d'Appello di Venezia) dedurre il carattere ritorsivo dalla mera mancata integrazione, per difetto di proporzionalità, dei presupposti della giusta causa, ma deve fondare l'accertamento su altri elementi, "come l'elevato grado di sproporzione della sanzione espulsiva, anche rispetto alla scala valoriale espressa dalla contrattazione collettiva, idonei a giustificare la collocazione dell'atto datoriale nella sfera della illiceità, anziché in quella della illegittimità".

Nuove turbolenze per ITA Airways: i salari della compagnia di bandiera sono “incostituzionali”



1. Il contesto: la contrattazione collettiva in ITA Airways

La sentenza del Tribunale di Milano n. 960 del 3 gennaio scorso ci porta ancora una volta a parlare del caso ITA Airways. Stavolta, però, non si tratta della problematica legata al trasferimento di azienda avvenuto in occasione della cessazione delle attività di Alitalia ma del tema ugualmente attuale dell'adeguatezza delle retribuzioni degli assistenti di volo della compagnia di bandiera.

In proposito, va ricordato come il 2 dicembre 2021 ITA aderisse ad Assaereo, l'organizzazione datoriale dei vettori maggiormente rappresentativa, e come l'occasione venisse sfruttata, da un lato, per rinnovare, in pari data, la parte specifica relativa ai vettori del CCNL trasporto aereo e, dall'altro lato, per stipulare un contratto aziendale, in sostituzione del regolamento unilateralmente applicato da ITA a decorrere dal 20 settembre 2021 a seguito della rottura con i sindacati. Tale contratto di secondo livello ha previsto, per tutto il periodo della sua vigenza, e cioè dall'1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2024, tagli stipendiali fino a circa il 40% rispetto ad Alitalia, allo scopo di favorire l'inizio delle attività della nuova compagnia di bandiera e in considerazione della grave crisi pandemica da cui il nostro Paese stava uscendo alla fine del 2021. Ciò avveniva in armonia e con rinvio alle previsioni del nuovo CCNL parte vettori, il quale ha stabilito due regimi retributivi, secondo due distinte tabelle: uno, più basso, denominato MOD. 2, operante per le imprese che applicano un contratto collettivo aziendale sottoscritto con i sindacati stipulanti il CCNL allo scopo di consentire l'avvio di *start up*, di gestire situazioni di crisi e di accompagnare percorsi di confluenza per l'applicazione del CCNL; l'altro, più elevato, chiamato MOD. 1, per le imprese prive della contrattazione di secondo livello predetta, e cioè realizzata per le finalità sopra menzionate di sostegno a *start up* o di gestione delle crisi. Ebbene, costituendo il contratto ITA un contratto aziendale relativo a una *start up* e finalizzato a gestire una situazione di crisi ed essendo stato sottoscritto non solo da FIT-CGIL, FILT-CISL, UIL Trasporti e UGL Trasporto Aereo, e cioè dai sindacati firmatari il CCNL parte vettori, ma anche da USB Lavoro Privato, FAST Confasal, ANPAC, ANPAV, ANP e NAVAID, esso era annoverabile appieno tra i contratti di secondo livello legittimati all'applicazione della tabella retributiva MOD. 2.

2. La decisione in commento: i minimi retributivi di ITA Airways sono “incostituzionali”

È pertanto in questo contesto che si inserisce la sentenza in commento.

Un capo cabina, assunto da ITA il 25 settembre 2021 a condizioni di mercato, cioè (al netto della qualificazione dell'operazione Alitalia-ITA come trasferimento d'azienda) in discontinuità rispetto alle condizioni vigenti con Alitalia, adiva il Tribunale di Milano al fine di vedersi riconoscere, oltre a una somma a titolo di superminimo per il periodo tra il 31 ottobre e il 31 dicembre 2021, le differenze inerenti alla retribuzione ordinaria e all'indennità di volo garantita e variabile tra quanto pattuito con lettera di assunzione - sulla base del regolamento aziendale vigente dal 20 settembre 2021 - e la minor somma corrisposta a decorrere dall'anno 2022 in forza dell'applicazione del nuovo contratto aziendale ITA, secondo lo schema retributivo MOD. 2. Tanto il ricorrente vittorioso quanto la società datrice appellavano la sentenza di primo grado deducendo molteplici motivi, tra cui, per quel che interessa ai fini del presente commento, il gravame tramite il quale la compagnia di bandiera chiedeva la riforma della decisione in punto di riconoscimento delle differenze retributive con disapplicazione del regime MOD. 2 del contratto aziendale, per essere, a suo dire, il nuovo trattamento economico complessivamente e in prospettiva dinamica più favorevole rispetto a quello accordato all'assunzione dell'assistente di volo. La Corte d'Appello di Milano rigetta tuttavia l'impugnazione datoriale, argomentando sulla base della recente giurisprudenza in materia di “giusta” retribuzione.

Come è infatti noto, a fine 2023, con un sestetto di decisioni in parte “gemelle”, in parte simili tra loro nella motivazione, la Corte di Cassazione ha ribadito il tradizionale principio di diritto vivente secondo cui spetta al Giudice del lavoro stabilire quale sia la “giusta” retribuzione, in applicazione dell'art. 36 Cost. In base a questa interpretazione, sebbene la contrattazione collettiva costituisca l' “autorità salariale” per eccellenza, specie se sottoscritta dalle parti sociali comparativamente più rappresentative, che il Giudice può utilizzare quale “parametro esterno” di commisurazione della retribuzione dedotta dal lavoratore come non proporzionata e sufficiente, il potere giudiziario può richiamare altri parametri, correggendo gli stessi trattamenti economici collettivamente pattuiti, ove ritenuti non conformi all'art. 36 Cost., purché ciò avvenga con prudenza e con puntuale e adeguata motivazione. In proposito giova ricordare, insieme alla Corte d'Appello di Milano, come il sestetto di pronunce della Suprema Corte abbia utilizzato quali parametri di calcolo della retribuzione giusta non solo indici più strettamente legati alla povertà lavorativa e reddituale, come la soglia di povertà calcolata dall'Istat, l'importo della Naspi, della CIG, la soglia di reddito per l'accesso alla pensione di inabilità o l'importo del Reddito di cittadinanza, ma abbia anche rinviato alla Direttiva UE n. 2022/2041 relativa a salari minimi adeguati nell'UE. La Direttiva, oltre a richiamare gli indicatori Istat, sia sul costo della vita sia sulla soglia di povertà, nonché altri strumenti di computo e indicatori nazionali ed internazionali su questo tema, afferma anche come un livello adeguato di retribuzione non possa essere parametrato unicamente “alle necessità materiali quali cibo, vestiario e alloggio”, e cioè a quelle che sono più strettamente connesse al tema della povertà, ma debba tenere conto altresì “della necessità di partecipare ad attività culturali, educative e sociali”, in quanto “Lo scopo della direttiva [...] è quello di ottenere un miglioramento dei minimi più bassi, perché si avvicinino ai più alti”. È seguendo queste coordinate, evidentemente orientate a contrastare la povertà lavorativa e il dumping salariale, che la Suprema Corte, con le sentenze del sestetto, ha dichiarato la non conformità dei minimi collettivi previsti dal CCNL vigilanza privata e servizi fiduciari, sottoscritto dai sindacati comparativamente più rappresentativi, perché prossimi alla soglia di povertà. Analogamente, anche nel caso di specie la Corte d'Appello di Milano dà ragione al lavoratore, rigettando il motivo d'impugnazione della società datrice: la retribuzione di cui al MOD. 2, riconosciuta al dipendente dal 2022 in forza dell'accordo aziendale ITA “era prossima al reddito di cittadinanza, alla soglia di povertà assoluta secondo gli indici ISTAT e [...] idonea a consentire l'accesso al patrocinio a spese dello Stato”, di talché non poteva ritenersi in alcun modo conforme alla “giusta” retribuzione, proporzionata e sufficiente, prescritta dall'art. 36 Cost.

3. Le ricadute della pronuncia sul settore del trasporto aereo e sulla questione salariale

La decisione in commento suscita alcune riflessioni, tanto specifiche per il settore del trasporto aereo, quanto di sistema.

Innanzitutto, è da ritenere che vi saranno ricadute immediate sui trattamenti retributivi del personale di volo della compagnia di bandiera. L'aumento del contenzioso in materia salariale, a meno di un intervento di “pacificazione” tramite un nuovo accordo collettivo e attraverso il riconoscimento delle differenze retributive dovute per via conciliativa, non gioverà alle casse di ITA Airways, già fortemente provate dalle numerose cause decise e in corso relative non solo alla qualificazione dell'operazione Alitalia-ITA come trasferimento d'azienda e alle controversie che ne potrebbero scaturire per la

reintegrazione del personale illegittimamente non assunto, ma anche ad altri temi, quali i trattamenti discriminatori subiti dalle ex dipendenti Alitalia nella procedura di selezione del personale. Peraltro, la vicenda potrebbe ulteriormente rallentare la privatizzazione di ITA Airways, atteso che, sebbene sia stato raggiunto l'accordo per la cessione del 41% delle quote societarie a Lufthansa, la procedura si trova, allo stato, in una fase di stallo, non essendo ancora pervenuta l'approvazione dell'operazione da parte della Commissione europea, come lamentato a dicembre 2023 dal Ministro Giorgetti.

Più in generale, va notato come il contenzioso in materia salariale stia ormai esplodendo. Se, da un lato, ciò può accogliere positivamente, perché dimostra la capacità reattiva del nostro ordinamento, sebbene attraverso il ruolo suppletivo della giurisprudenza, al *dumping* salariale e alle distorsioni dell'economia di mercato, dall'altro lato, si registrano alcune preoccupazioni.

In primo luogo, i contratti collettivi di cui si discute sono stati stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi. Si tratta, cioè, non di contratti pirata, firmati da soggetti poco rappresentativi appositamente per peggiorare il trattamento retributivo, ma di contratti considerati dalla giurisprudenza, per il loro grado di "affidabilità", le "autorità salariali" per eccellenza. Ciò costituisce un sintomo allarmante dell'incapacità oramai certificata dei sindacati maggioritari di poter contrattare retribuzioni adeguate, da cui ne deriva una significativa delegittimazione che potrebbe indebolirne la forza contrattuale in futuro.

In secondo luogo, va ricordato che l'alta considerazione dei contratti *leader* ha condotto il legislatore a rinviare ai loro minimi salariali in alcuni settori, tra cui quello cooperativo e dell'aviazione civile, attraverso apposite disposizioni legali. Tuttavia, alla luce del sesto della Cassazione ma anche della pronuncia in commento, sorgono alcuni dubbi sulla efficacia di queste ultime previsioni. E infatti, la Suprema Corte, nello statuire la non conformità del CCNL vigilanza privata all'art. 36 Cost., ha ritenuto di non dover sottostare ai fini della sua applicazione neppure all'art. 7, comma 4, D.L. n. 248/2007, conv. in l. n. 31/2008, che rinvia ai minimi del contratto *leader* di settore, sostanzialmente disapplicando la norma di legge. Né, in tale occasione, il Giudice ha ritenuto di dover sollevare questione di costituzionalità per non aver previsto la disposizione *de qua* la non applicazione dei minimi salariali del CCNL *leader* ove essi siano non adeguati ex art. 36 Cost. Anche nel caso di specie, il Giudice avrebbe potuto, entro i limiti dei suoi poteri e dei principi della domanda e dispositivo, richiamare l'art. 203 Decreto rilancio, il quale rinvia ai minimi retributivi del CCNL trasporto aereo. Ma, alla luce della recente giurisprudenza di legittimità, è ipotizzabile che il risultato difficilmente sarebbe cambiato rispetto alla decisione in commento: la disposizione - che peraltro è del tutto ineffettiva, non essendo mai stato attuato il suo apparato sanzionatorio - sarebbe stata "bypassata" dal Giudice, il quale avrebbe ugualmente dichiarato l'"incostituzionalità" della retribuzione di cui al MOD. 2 del CCNL trasporto aereo. Sotto questo profilo, allora, la pronuncia in esame sembra intonare il *de profundis* dell'art. 203 Decreto rilancio, atteso l'indebolimento del CCNL nella sua parte salariale, che spicca ancor di più nel raffronto coi contratti aziendali delle *low-cost*, i cui minimi retributivi, a quanto consta, non risultano essere ancora stati messi in discussione in sede giudiziaria nella fase postpandemica.

La questione salariale è poi preoccupante anche perché non consente più a nessuno, né ai lavoratori né ai datori e neppure ai sindacati, di avere certezza in ordine al minimo retributivo da applicare. Tale certezza non può essere data dal potere giudiziario, che oramai, in questo campo, sembra aver valicato i propri limiti, essendosi la sua discrezionalità in materia salariale ampliata a dismisura, fino consentire al Giudice la disapplicazione di specifiche disposizioni di rinvio come quelle sopra viste. E neppure può ritenersi - senza creare inutili allarmismi - che decisioni come quelle in oggetto possano essere meramente "occasionalmente" o "sporadiche", sia a causa del segnalato ampliamento della discrezionalità del Giudice nel determinare la retribuzione "giusta", che a questo punto, giova ribadirlo, non è solo quella vicina alla soglia di povertà, di talché altri CCNL potrebbero essere "invalidati" nella loro parte retributiva in futuro, sia perché ben due settori, non secondari nella nostra economia e coperti da disposizioni "anti-*dumping*", sono stati bersaglio di questo recente orientamento. **D&L**

Le novità previdenziali nella Legge di bilancio per il 2024

di
Luigi
Pelliccia

La legge di bilancio per il 2024, legge n. 213 del 30 dicembre 2023, pubblicata in pari data sul supplemento ordinario n. 40/L della Gazzetta Ufficiale n. 303 (casualmente il medesimo numero della legge di bilancio per il 2023), seppur in termini inferiori, si tratta pur sempre di un provvedimento *monstre*, composto sostanzialmente da un solo articolo con 561 commi (l'anno scorso erano stati 903 e addirittura 1013 per il provvedimento a valere per il 2022).

Lasciando ad altri interventi l'analisi delle novità in materia lavoristica, in questa sede ci concentreremo sulle altre disposizioni sempre di area previdenziale.

La legge n. 213/2023, dedica un capitolo importante (come ogni anno, oramai da tempo a questa parte) alla disciplina previdenziale, intervenendo però nuovamente solo con una serie di aggiustamenti e modifiche che ricalibrano le tante soluzioni che consentono un'uscita anticipata, rispetto al pensionamento di vecchiaia e non operando invece una (a questo punto forse più logica) disciplina "di sistema", per la quale sembrerebbero però già iniziati i primi approcci politici (compresa l'idea avanzata dal Cnel).

Con una prima circolare, la n. 1/2024, l'Inps ha già

fornito le prime istruzioni operative.

Vediamo, più nel dettaglio, le novità di che trattasi.

I nuovi requisiti per le pensioni "contributive"

Nuove regole per coloro che accedono alla pensione con il relativo trattamento liquidato interamente con il sistema contributivo (id est, soggetti con il primo accredito contributivo dal 01.01.1996), riferite ai requisiti, al termine di decorrenza e alla misura di una forma di trattamento pensionistico anticipato, novità che possono essere così riassunte.

L'importo pensionistico necessario per l'accesso al trattamento di vecchiaia sarà ora quello con valore di una volta l'assegno sociale, con almeno 20 anni di contributi. Detta condizione continua però a non trovare applicazione al compimento di 71 anni e sempre che sussista il requisito di contribuzione effettiva minima di cinque anni.

Aumenta da 2,8 volte a 3,0 volte l'assegno sociale la soglia di importo pensionistico da maturare per poter accedere al pensionamento anticipato con il requisito anagrafico inferiore di 3 anni (ossia 64 anni) in presenza di un'anzianità contributiva di 20 anni. Per le donne con

un figlio il riferimento sarà quello di 2,8 volte l'assegno sociale; per le donne con due o più figlio, detto riferimento sarà 2,6 volte l'assegno sociale.

Viene poi provveduto all'adeguamento del requisito contributivo di 20 anni agli incrementi della speranza di vita; al posticipo di tre mesi della decorrenza del trattamento pensionistico una volta maturati i complessivi requisiti previsti; al riconoscimento del trattamento pensionistico per un valore lordo mensile massimo non superiore a cinque volte il trattamento minimo previsto a legislazione vigente, per le mensilità di anticipo del pensionamento rispetto al momento in cui tale diritto maturerebbe a seguito del raggiungimento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico per vecchiaia.

Riscatti a fini pensionistici di periodi non coperti da contribuzione

Ai soggetti senza nessuna anzianità contributiva precedente al 31 dicembre 1995 (i c.d. contributivi puri), che non siano già titolari di pensione, viene concessa la possibilità di riscattare, entro la misura massima di cinque anni, periodi non soggetti a obbligo contributivo e non già coperti da contribuzione, comunque versata e accreditata, presso forme di previdenza obbligatoria. L'eventuale successiva acquisizione (eventualmente derivante in ragione di una domanda di accredito figurativo o di riscatto) di un'anzianità contributiva precedente il 1° gennaio 1996, determinerà l'annullamento d'ufficio del riscatto, con il conseguente obbligo di restituzione dei contributi versati.

Detta possibilità è fruibile a condizione che i periodi temporali oggetto di riscatto siano compresi tra l'anno del primo contributo e quello dell'ultimo contributo comunque accreditati e può essere esercitata dagli iscritti all'A.G.O. per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dei lavoratori dipendenti e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima, nonché alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, e alla Gestione Separata. La domanda di riscatto potrà essere presentata dall'assicurato ovvero dai suoi superstiti o ancora dai suoi parenti ed affini entro il secondo grado.

L'onere del riscatto è determinato secondo i criteri generali validi per il riscatto di periodi da valutare

secondo il sistema contributivo e, di conseguenza, la base imponibile contributiva di riferimento sarà quella assoggettata a contribuzione nei dodici mesi meno remoti rispetto alla data della domanda di riscatto, rapportata al periodo oggetto della domanda. Su tale base verranno applicate le aliquote contributive di finanziamento vigenti -nel regime dove viene richiesto il riscatto- alla data di presentazione della domanda. Detto onere, deducibile dall'imposta sui redditi, per i lavoratori del settore privato potrà essere sostenuto anche dal datore di lavoro dell'assicurato, mediante la destinazione, a tal fine, dei premi di produzione eventualmente spettanti al lavoratore interessato. In questa ultima eventualità le relative somme non rientreranno nella base imponibile fiscale né del datore né del lavoratore.

Il versamento dell'onere potrà essere effettuato al regime previdenziale di appartenenza o in unica soluzione o in un massimo di 120 rate mensili, ciascuna di importo non inferiore a 30 € (con esclusione di interessi). La rateazione non potrà essere accolta qualora i contributi da riscatto debbano essere utilizzati per l'immediata liquidazione della pensione (diretta o in favore di superstiti) ovvero nel caso in cui gli stessi siano determinanti per l'accoglimento di una domanda di autorizzazione ai versamenti volontari. Nel caso in cui dette ipotesi si verificino nel corso del periodo di pagamento rateizzato, la somma ancora dovuta andrà necessariamente versata in unica soluzione.

Perequazione automatica dei trattamenti pensionistici 2024

La riduzione parziale dell'indicizzazione dei trattamenti pensionistici (com'è noto prevista dall'art. 1, co. 309, della legge n. 197/2022) opererà esclusivamente per le pensioni complessivamente superiori a dieci volte il trattamento minimo dell'Inps (con riduzione del livello dal 32% al 22%).

APE Sociale

L'APE Sociale (com'è noto, l'indennità riconosciuta a soggetti in determinate condizioni che non hanno maturato i requisiti per la pensione di vecchiaia) viene confermata anche per il 2024, sebbene con revisione dei

requisiti di età di accesso.

Potranno infatti accedere all'APE Sociale i soggetti con un'età anagrafica minima di 63 anni e cinque mesi, a fronte dei 63 anni previsti nel 2023. Fatto salvo detto requisito anagrafico, potranno accedere al trattamento pensionistico di che trattasi coloro che:

- siano in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale, in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni e che abbiano concluso la prestazione per la disoccupazione (lo stato di disoccupazione si ha anche nel caso di scadenza del contratto di lavoro a tempo determinato, a condizione di aver avuto, nei 36 mesi precedenti la cessazione del rapporto, periodi di lavoro dipendente per almeno 18 mesi);
- assistano, da almeno sei mesi, familiari in condizione di handicap grave e abbiano un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;
- abbiano una riduzione della capacità lavorativa uguale o superiore al 74% e un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;
- svolgano attività lavorative "gravose" da almeno sette anni negli ultimi dieci, ovvero da sei anni negli ultimi sette, e siano in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 36 anni, ovvero di 32 nel caso di operai edili, ceramisti e conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta.

Il trattamento previdenziale, da erogarsi mensilmente per dodici mensilità all'anno, è pari all'importo della rata mensile della pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione; non è soggetto a rivalutazione, non può, in ogni caso, superare l'importo massimo mensile di 1.500 € ed è compatibile con la percezione di redditi da lavoro dipendente o parasubordinato nel limite di 8.000 € annui e con la percezione di redditi da lavoro autonomo nel limite di 4.800 € annui. Coloro in possesso dei prescritti requisiti, potranno presentare domanda per il riconoscimento dell'APE Sociale entro il 31 marzo 2024 ovvero entro il 15 luglio 2024; le domande presentate successivamente a tale data (e comunque non oltre il 30 novembre 2024) saranno prese in considerazione solamente nel caso in cui

qualora siano ancora disponibili le risorse finanziarie a ciò destinate.

Opzione donna

Viene confermata la possibilità di accedere al pensionamento anticipato con la c.d. Opzione donna (che, com'è noto, prevede l'assegno calcolato interamente su base contributiva), con innalzamento però dei requisiti anagrafici.

Potranno infatti accedere a detto trattamento le lavoratrici che, entro il 31 dicembre 2023, abbiano raggiunto i 61 anni di età, sempre con la possibilità di riduzione di un anno per ogni figlio, nel limite massimo di due. La riduzione di due anni del requisito anagrafico di sessantuno anni si applica a prescindere dal numero dei figli per le lavoratrici che siano state licenziate ovvero dipendenti di imprese in crisi.

Potranno pertanto accedere al trattamento pensionistico di che trattasi le lavoratrici che:

- a) assistono, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, co. 3, della legge n. 104/1992, ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti;
- b) hanno una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74%;
- c) sono state licenziate o sono dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa (ex art. 1, co. 852, della legge n. 296/2006).

Viene confermato il regime delle decorrenze già applicato per le precedenti proroghe, secondo il quale per le lavoratrici autonome la prima decorrenza utile sia il 1° agosto 2024 e potranno avvalersi dell'opzione nel corso del primo anno solamente le lavoratrici che hanno

maturato il requisito nei primi cinque mesi dell'anno 2023. Per le lavoratrici dipendenti il posticipo dalla data di maturazione dei requisiti è di almeno 12 mesi.

Pensione anticipata in c.d. Quota 103

Per l'anno 2024 cambiano invece i requisiti per l'accesso alla pensione anticipata (in Quota 103) e diventa definitivo il taglio dell'assegno rispetto a chi matura i requisiti di vecchiaia.

Per gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme esclusive e sostitutive gestite dall'Inps, nonché per gli iscritti alla Gestione Separata, per l'accesso al trattamento pensionistico in esame sono richiesti, in via contemporanea, la maturazione di almeno 62 anni di età e 41 anni di contributi. Il requisito contributivo potrà essere raggiunto (anche) cumulando gratuitamente tutti i periodi contributivi non sovrapposti cronologicamente presso tutte le gestioni dell'Inps, escludendo quindi tutte le casse professionali.

Il diritto conseguito entro il 31 dicembre 2024 potrà essere esercitato anche successivamente a detta data.

Analogamente a quanto già previsto nelle precedenti annualità, dalla decorrenza del trattamento economico scatta il divieto di cumulo con altri redditi da lavoro, fino all'età pensionabile di vecchiaia; l'unica deroga rimane quella della possibilità di cumulare 5.000 € derivanti da prestazioni di lavoro autonomo occasionale. I soggetti che maturano i requisiti previsti dal 1° gennaio 2024 conseguono il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico con tre mesi in più rispetto a quota 103 maturata nel 2023; in particolare:

- gli iscritti del settore privato e autonomo potranno percepire la pensione trascorsi sette mesi dalla data di maturazione dei previsti requisiti;
- i dipendenti pubblici conseguiranno invece il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico trascorsi nove mesi dalla data di maturazione dei prescritti requisiti.

Sempre per i pubblici dipendenti, continueranno ad applicarsi le già previste regole riguardo per l'erogazione del TFR/TFS.

Novità rispetto al passato è quella riferita all'abbattimento permanente della pensione derivante

dall'applicazione integrale del sistema di calcolo contributivo, a cui si aggiunge la soglia transitoria per l'importo in liquidazione del trattamento anticipato ridotta a 4 volte il trattamento minimo rispetto al valore di 5 volte il trattamento minimo previsto per chi matura i requisiti nel 2023.

Incentivi per la permanenza al lavoro

Rimangono validi anche per il 2024 gli incentivi per chi, avendo maturato i requisiti per il pensionamento anticipato, opta per rimanere al lavoro, percependo così la quota di contribuzione dovuta a proprio carico.

In caso di esercizio di detta facoltà viene conseguentemente meno ogni obbligo di versamento contributivo da parte del datore di lavoro a tali forme assicurative della quota a carico del lavoratore, a decorrere dalla prima scadenza utile per il pensionamento successiva alla data dell'esercizio della medesima. Con pari decorrenza, la somma corrispondente alla quota di contribuzione a carico del lavoratore che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'ente previdenziale, qualora non fosse stata esercitata la predetta facoltà, verrà corrisposta interamente al lavoratore interessato.

Pensionamento anticipato per i lavoratori poligrafici

Viene prorogata altresì anche per il 2024 la disciplina prevista (come transitoria) per gli anni dal 2020 al 2023, che consente ai lavoratori poligrafici di determinate imprese di accedere al trattamento pensionistico con un'anzianità contributiva di almeno 35 anni, in deroga al requisito contributivo più elevato previsto a regime per la possibilità di prepensionamento per la medesima categoria. Com'è noto, la disposizione interessa i lavoratori poligrafici di imprese stampatrici di giornali quotidiani e di periodici e di imprese editrici di giornali quotidiani, di periodici e di agenzie di stampa a diffusione nazionale, che abbiano presentato al Ministero del lavoro, in una data compresa tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2023, piani di riorganizzazione o ristrutturazione aziendale in presenza di crisi.

Adeguamento aliquote rendimento e decorrenza trattamenti anticipati in alcune gestioni

Al fine di assicurare una proporzionalità fra l'anzianità utile e la percentuale di rendimento pensionistico per le anzianità inferiori ai 15 anni (che, a seguito dell'introduzione del c.d. sistema misto, saranno utilizzate anche nei prossimi anni per la valorizzazione delle quote retributive delle pensioni per coloro che al 31 dicembre 1995 possiedono un'anzianità utile inferiore ai 18 anni), vengono modificate le percentuali di rendimento pensionistico per le Gestioni ex-INPDAP (CPDEL, CPS, CPI) e per la Gestione degli Ufficiali giudiziari (CPUG). Secondo quanto previsto, verrebbe garantito uno sviluppo graduale e proporzionato rispetto all'incremento dell'anzianità utile, calcolato come prodotto fra la percentuale su base annua del 2,5% e il numero di anni posseduti fino all'anzianità di quindici anni, con applicazione proporzionale ai mesi per le frazioni di anno. Relativamente a quanto concerne l'utilizzo delle nuove aliquote di rendimento ai fini del calcolo degli oneri di riscatto per le quote retributive, il costo dei riscatti subirà conseguentemente un aumento rispetto alla normativa vigente, alla luce della più accentuata dinamica di crescita dei coefficienti al crescere dell'anzianità.

Vengono poi modificati i termini di decorrenza iniziale del trattamento nelle ipotesi di pensionamento anticipato liquidato in base al solo requisito di anzianità contributiva per i trattamenti anticipati i cui requisiti siano maturati dopo il 31 dicembre 2023, con un conseguente allungamento progressivo in relazione all'anno in cui venga a maturazione il requisito per il pensionamento.

Più nel dettaglio, il trattamento pensionistico decorrerà:
 - trascorsi tre mesi per chi matura i requisiti entro il 31 dicembre 2024;
 - trascorsi quattro mesi per chi matura i requisiti entro il 31 dicembre 2025;
 - trascorsi cinque mesi per chi matura i requisiti entro il 31 dicembre 2026;
 - trascorsi sette mesi per chi matura i requisiti entro il 31 dicembre 2027;
 - trascorsi nove mesi per chi matura i requisiti a decorrere dal 1° gennaio 2028.

Limiti permanenza in servizio dirigenti medici e infermieri del SSN

Viene prevista la possibilità per i dirigenti medici e i sanitari del SSN e per gli infermieri di presentare domanda di autorizzazione per il trattenimento in servizio anche oltre il limite del quarantesimo anno di servizio effettivo e comunque non oltre il settantesimo anno di età. Com'è noto, allo stato, erano 65 gli anni in precedenza previsti.

L'Inps e l'Inail potranno parimenti autorizzare i propri medici dipendenti il trattenimento in servizio, in deroga al limite ordinamentale di età, e non oltre il 70° anno di età.

Requisiti di anzianità contributiva per i trattamenti pensionistici anticipati e adeguamenti in base all'evoluzione della speranza di vita

Rispetto alla in precedenza prevista data del 1° gennaio 2027, viene prevista l'anticipazione al 1° gennaio 2025 della ripresa dell'adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento anticipato alle variazioni della speranza di vita (la c.d. indicizzazione).

Interessate da detta disposizione sono le pensioni di anzianità maturate in base al solo requisito di anzianità contributiva, comprese quelle riconosciute in base al requisito ridotto in favore dei c.d. lavoratori precoci.

Il "nuovo" trattamento economico per congedo parentale

Come si ricorderà, l'art. 1, co. 359, della legge n. 197/2022 (la legge di bilancio per il 2023), novellando l'art. 34, co. 1, del d.lgs. n. 151/2001 (il TU sulla maternità e paternità) aveva innalzato all'80% della retribuzione media giornaliera una sola mensilità dell'indennità prevista per il "congedo parentale", da fruire sempre entro il sesto anno di vita del figlio o entro sei anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e sempre in alternativa tra i genitori. Tale mensilità maggiorata è stata fruibile solamente dai lavoratori dipendenti che avessero terminato il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31.12. 2022.

La legge di bilancio per il 2024 ha provato a rafforzare

la tutela economica a favore dei lavoratori dipendenti -sia del settore privato, sia di quello pubblico- in caso di fruizione appunto del congedo di che trattasi nei primi sei anni di vita del figlio (ovvero entro i sei anni dall'ingresso in famiglia del minore), a prescindere che ne fruisca il padre o la madre, ma comunque in via tra loro alternativa. Le nuove regole si applicano ai lavoratori che terminino il congedo di maternità o di paternità successivamente al 31.12.2023 e che fruiscono successivamente del congedo parentale.

Come detto il rivisitato intervento economico è differenziato in relazione, rispettivamente, all'annualità 2024 e a quella 2025: nella prima saranno indennizzati all'80% i primi due mesi; nella seconda sarà indennizzato all'80% il primo mese e al 60% il secondo.

Qualora i genitori abbiano terminato i congedi di maternità o paternità nel corso del 2023, si avrà diritto soltanto a una mensilità all'80%.

Rimangono ovviamente immutate tutte le altre

disposizioni di legge, compresa quella riferita al trattamento economico del 30% per i restanti mesi di congedo.

Per le disposizioni a valere per il 2023, l'Inps aveva fornito le proprie istruzioni operative con la circolare n. 45/2023, al momento non modificate e/o integrate da altri interventi.

Varie

Si registra poi una misura diretta a favorire la riscossione dei contributi previdenziali: più stretta collaborazione fra l'Agenzia delle Entrate e l'Inps, mediante l'accesso delle rispettive banche dati, per contrastare il fenomeno dell'evasione contributiva in relazione al lavoro domestico di colf e badanti.

Diventa a regime la prestazione ISCRO (indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa) per i soggetti iscritti alla gestione separata dell'Inps che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo. **D&L**

FLASH

Mutamento in ferie dell'assenza per malattia per evitare il licenziamento: la Cassazione detta le condizioni

Con l'ordinanza n. 582 dell'8 gennaio 2024 la Cassazione, Sezione Lavoro, è tornata a pronunciarsi sulla funzione interruttiva delle ferie sul computo del periodo di comporto, ai fini dell'irrogazione di un licenziamento. Il caso ha avuto origine dal licenziamento di un lavoratore dipendente da un'azienda di Santa Maria Capua Vetere per superamento del periodo di comporto, nonostante egli avesse chiesto delle ferie in prossimità del raggiungimento dei limiti previsti dal CCNL. Il lavoratore rivoltesi all'Autorità Giudiziaria, sentiva dichiarare dal Tribunale l'illegittimità del licenziamento, considerato che l'azienda aveva erroneamente imputato a malattia cinque giorni di assenza del mese di agosto riferibili invece a ferie. La Corte d'Appello di Napoli, adita dall'azienda, confermava la sentenza di primo grado. L'azienda quindi impugnava la sentenza d'Appello dinanzi alla Corte di Cassazione, la quale si esprimeva enunciando il seguente principio di diritto "Al lavoratore assente per malattia è data facoltà di mutare il titolo dell'assenza con la richiesta della fruizione di ferie, a patto che la richiesta avvenga in modo chiaro e tempestivo, che le ferie richieste siano già state maturate e non ancora fruite dal lavoratore, e che la richiesta sia stata avanzata e accolta prima del superamento del periodo di comporto stesso". Tale orientamento giurisprudenziale si fonda sulla pronuncia della Corte Costituzionale n. 616 del 1987 che, esaminando un caso analogo, sanciva il principio secondo cui si deve considerare interruzione del periodo di ferie l'entrata in malattia. Nella sentenza viene inoltre in rilievo che «il datore di lavoro, di fronte ad una richiesta del lavoratore di conversione dell'assenza per malattie in ferie, e nell'esercitare il potere, conferitogli dalla legge (ex art. 2109, secondo comma, cc), di stabilire la collocazione temporale delle ferie nell'ambito annuale, armonizzando le esigenze dell'impresa con gli interessi del lavoratore, è tenuto ad una considerazione e ad una valutazione adeguate alla posizione del lavoratore in quanto esposto, appunto, alla perdita del posto di lavoro con la scadenza del comporto». Ciò appare come una definizione specifica del generale obbligo di buona fede e corretta gravante sui contraenti, che comporta un certo grado di protezione del lavoratore esposto al rischio di perdere il lavoro. A contraltare di ciò il datore di lavoro adempie al suo obbligo qualora il lavoratore "abbia la possibilità di fruire e beneficiare di regolamentazioni legali o contrattuali che gli consentano di evitare la risoluzione del rapporto per superamento del periodo di comporto ed in particolare quando le parti sociali abbiano convenuto e previsto, a tal fine, il collocamento in aspettativa, pur non retribuita".

La proposta di revisione della direttiva CAE: un buon punto di partenza, pur se allo scadere della legislatura

di
Cristian
Moretti

In data 24 gennaio 2024 la Commissione europea ha presentato la sua proposta di direttiva di revisione della direttiva 38/2009/CE sui Comitati aziendali europei (CAE), organismi di rappresentanza transnazionale dei lavoratori impiegati in imprese o gruppi di imprese operanti in due o più Stati (ovvero con più di 1000 dipendenti nell'Unione europea o nello Spazio economico europeo, di cui almeno 150 in ciascuno di due diversi Stati UE), titolari di diritti di informazione e consultazione complementari a quelli garantiti a livello nazionale.

L'iniziativa legislativa della Commissione è stata fortemente sollecitata dal Parlamento europeo (Risoluzione del Parlamento europeo del 2 febbraio 2023 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti la revisione della direttiva sui comitati aziendali europei e Risoluzione del Parlamento europeo del 16 dicembre 2021

sulla democrazia sul luogo di lavoro) ed è stata preceduta dalle due canoniche fasi di consultazione delle parti sociali europee (art. 154 TFUE). Nel corso di tale consultazione, la Confederazione europea dei sindacati (CES) ha sostenuto la posizione del Parlamento europeo, di cui fa proprie tutte o quasi le richieste, e ha accolto favorevolmente l'intenzione della Commissione di porre rimedio alle carenze della direttiva 2009/38. In particolare, la CES ha richiesto le seguenti modifiche della normativa in vigore, da apportare tramite un atto giuridicamente vincolante (i.e. una direttiva): l'inclusione nel campo di applicazione della direttiva degli accordi istitutivi dei CAE cd. "volontari" o "pre-direttiva", nonché delle imprese che esercitano un'influenza dominante (i.e. un controllo) sulle decisioni strategiche di altre imprese, tramite *contract management*, *franchising* e *joint venture*; l'introduzione

dell'obbligo per gli Stati membri di assicurare l'accesso a strutture amministrative o giudiziarie che consentano di adottare nell'arco di 24/48 ore provvedimenti che sospendano temporaneamente le decisioni datoriali assunte in violazione degli obblighi di informazione e consultazione dei CAE, violazioni da punire con sanzioni effettive, dissuasive e proporzionate; strumenti e procedure analoghe dovrebbero essere introdotti avverso i casi di abuso delle clausole di riservatezza, non di rado utilizzate dal management centrale al fine di ostacolare lo scambio di informazioni tra CAE e rappresentanze nazionali dei lavoratori; una definizione più chiara e dettagliata del concetto di "questioni transnazionali" (art. 1), che circoscrive la competenza dei Comitati i quali, a differenza di quanto accade in pratica, dovrebbero essere informati e consultati ogni qual volta «le decisioni che

influiscono sulle condizioni [dei lavoratori] siano prese in uno Stato membro diverso da quello in cui lavorano» (cons. 12), definizione che dovrebbe essere accompagnata da una lista minima di questioni di spettanza dei CAE; prescrizioni finalizzate al raggiungimento della parità di genere all'interno dei CAE e delle delegazioni speciali di negoziazione (DSN); l'istituzione di un "Comitato di monitoraggio permanente" composto da rappresentanti dei governi di tutti gli Stati membri, delle parti sociali europee e della Commissione che, attraverso un dialogo regolare, garantirebbe nella prassi la corretta implementazione della Direttiva. BusinessEurope si è invece opposta a un intervento mediante un atto di *hard law* che imponga nuovi obblighi e oneri in capo alle imprese. In particolare, BusinessEurope ha negato le carenze dell'attuale direttiva e ha ritenuto che lo scarso numero di controversie giudiziarie scaturite su ricorso dei CAE e la debolezza di quest'ultimi siano da annoverare a loro malfunzionamenti interni e alla mancanza di reciproca fiducia tra le parti. Per queste ragioni, già dalla prima fase di consultazione, BusinessEurope ha richiesto l'elaborazione di una guida pratica diretta a promuovere l'istituzione e il buon funzionamento dei CAE esistenti, chiarendo il significato delle disposizioni della direttiva n. 38/2009 in merito alla loro competenza, il contenuto dell'obbligo di informazione, la tempistica della consultazione, ecc. La Confederazione delle imprese europee rifiuta poi lo stop all'esenzione degli accordi CAE ante-direttiva e ogni modifica alla nozione di "questioni transnazionali" e alle regole sulla *disclosure* di informazioni riservate, e rigetta qualsiasi proposta di

retta a introdurre provvedimenti amministrativi o giudiziali che possano sospendere o ritardare l'implementazione di decisioni imprenditoriali. BusinessEurope si oppone altresì alla fissazione di pene pecuniarie. Infine, per risolvere le controversie tra CAE e direzioni centrali, BusinessEurope propone meccanismi alternativi come la conciliazione, la mediazione o l'arbitrato, portando come buon esempio la "commissione tecnica di conciliazione" prevista dalla normativa di recepimento italiana (d. lgs. n. 113/2012, art. 18 - Procedura di conciliazione preventiva e di irrogazione delle sanzioni). Terminata la seconda ed ultima fase di consultazione nell'ottobre 2023 e assodata l'intenzione della Commissione di esercitare il suo potere di iniziativa legislativa, BusinessEurope ha proposto alla CES di avviare un negoziato sui contenuti della futura direttiva, adducendo che una proposta condivisa avrebbe potuto essere adottata senza un laborioso processo legislativo. La CES ha (comprensibilmente) rifiutato l'offerta, ritenendo che BusinessEurope volesse in realtà prendere tempo in vista delle prossime elezioni europee e ha chiesto alla Commissione di presentare una proposta di direttiva. Quest'ultima è stata pubblicata il 24 gennaio di quest'anno e mira a «rafforzare il ruolo dei CAE agevolandone la creazione, prevedendo che siano informati e consultati in maniera più significativa e garantendo che dispongano della capacità richiesta per svolgere i loro compiti», sul presupposto che «far sì che i lavoratori siano informati e consultati in maniera significativa riguardo alle principali decisioni delle imprese può aiutare ad anticipare e gestire i cambiamenti, ad esempio in relazione alle transizioni

verde e digitale [...] nei contesti transnazionali» (comunicato stampa del 24 gennaio). Questi i principali elementi di novità introdotti dalla proposta della Commissione: a) gli accordi CAE in deroga, se non già conformi alle future previsioni, dovranno essere rinegoziati entro due anni dalla richiesta dei dipendenti; b) viene introdotta una presunzione di "transnazionalità" delle decisioni che riguardano i dipendenti impiegati in almeno due Stati e delle decisioni per cui «si può ragionevolmente prevedere che le misure prese in considerazione dalla direzione dell'impresa [...] incideranno sui lavoratori di un'impresa o di uno stabilimento in uno Stato membro, e [...] che i lavoratori di un'impresa o di uno stabilimento in un altro Stato membro risentiranno delle conseguenze di tali misure»; c) viene modificata la definizione di "consultazione", che dovrà essere svolta «nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di esprimere un parere prima dell'adozione della decisione [...]» e doverosamente conclusa con «una risposta scritta motivata [...]», parimenti antecedente all'assunzione della stessa; d) viene previsto l'obbligo di determinare, nell'accordo istitutivo, le risorse finanziarie e materiali del CAE relativamente ad assistenza tecnica di esperti, spese legali e formazione dei membri del Comitato; e) viene introdotto, in capo alla direzione centrale dell'impresa, l'obbligo di giustificazione della riservatezza e della non trasmissione di informazioni nei confronti delle DSN e dei CAE; f) viene inserito il requisito dell'equilibrio di genere nella composizione delle DSN, dei CAE e dei loro comitati ristretti (per questi ultimi due la soglia minima è fissata al 40%); g) viene

chiarito il (già vigente) dovere degli Stati di predisporre «procedure adeguate» di *enforcement* dei diritti, che dovranno svolgersi «in una maniera tempestiva ed efficace», nonché di procedimenti specifici volti a tutelare i membri delle DSN, dei CAE e i rappresentanti dei lavoratori nei casi di informazioni non fornite perché ritenute riservate o non trasmesse, la cui durata dovrà essere «compatibile con l'effettivo esercizio dei diritti di informazione e consultazione previsti dalla presente direttiva»; h) viene indicato che le «sanzioni efficaci, dissuasive e proporzionate», che gli Stati devono comminare a fronte delle violazioni degli obblighi stabiliti, devono essere determinate prendendo in considerazione «la gravità, la durata, le conseguenze e il carattere doloso o colposo dell'infrazione e, per quanto riguarda le sanzioni pecuniarie, anche le dimensioni e la situazione finanziaria dell'impresa».

Le posizioni assunte nell'ambito delle consultazioni spiegano le reazioni dalla CES e di BusinessEurope alla proposta della Commissione. La prima si rallegra che «la proposta chiarisca le decisioni sulle quali devono essere consultati i CAE; che la direzione debba finalizzare ogni consultazione prima di prendere una decisione; che i CAE debbano ottenere finanziamenti adeguati». La CES lamenta tuttavia che la proposta di direttiva richieda ancora sanzioni non sufficientemente severe a impedire alle imprese di violare i diritti di informazione e consultazione e che la direttiva non sia stata estesa al franchising, continuando così a escludere multinazionali come McDonalds. Dal canto suo, BusinessEurope ha manifestato «serie preoccupazioni» perché, a suo parere, «includere nella direttiva gli accordi stipulati prima del 1996 o tra il 2009

e il 2011 danneggerà molti comitati aziendali europei ben funzionanti». Un altro aspetto criticato è la presunzione di transnazionalità. A parere di BusinessEurope, ciò crea sovrapposizioni nei processi di informazione e consultazione nazionali ed europei e porta all'incertezza giuridica. L'associazione è inoltre preoccupata per i vincoli aggiuntivi imposti al management durante la consultazioni dei CAE e l'interferenza con il diritto della direzione di decidere quali siano le informazioni riservate. In particolare, la possibilità per gli Stati membri di prevedere un'autorizzazione amministrativa o giudiziaria preventiva alla decisione delle imprese di non divulgare un'informazione danneggerebbe la competitività di queste ultime e ritarderebbe il loro processo decisionale.

Nonostante che una buona parte delle rivendicazioni della CES siano state accolte, l'iniziativa della Commissione non affronta alcune criticità importanti. Oltre all'ambito di applicazione soggettivo di cui si è già detto, la proposta non rafforza il coordinamento tra i diversi livelli, transnazionale e nazionali, di informazione e consultazione. Non viene poi fissato un ammontare preciso delle sanzioni (il Parlamento europeo e la CES avevano richiesto sanzioni fino al 4% del fatturato annuo, analogamente a quanto stabilito dal GDPR). Rimane escluso dalla proposta della Commissione l'obbligo di adottare provvedimenti diretti a sospendere gli effetti delle decisioni del management aziendale.

Volendo condurre a sintesi le contrapposte valutazioni, la proposta di revisione della Direttiva n. 2009/38, sommando emendamenti estremamente importanti - primo fra tutti quello alla nozione di transnazionali-

tà, su cui negli anni scorsi hanno troppo frequentemente fatto leva strategie defatigatorie tese ad eludere il confronto, o lo scontro, con i CAE, segnatamente quando in ballo erano processi di ristrutturazione internazionale, e di delocalizzazione in modo particolare, fatti passare come di esclusiva rilevanza nazionale - a modifiche mancate - ad esempio l'esemplificazione delle materie oggetto di consultazione, rappresenta un punto di partenza equilibrato e una buona base di partenza. Peccato che in questa legislatura, con grande probabilità, non ci siano i tempi per concludere la negoziazione tra Commissione, Parlamento europeo e Consiglio. **D&L**