

INVERTIRE LA ROTTA

*La Consulta ammette i 4 referendum promossi
per cambiare la direzione delle politiche del lavoro*

La Corte costituzionale
su reddito di
cittadinanza e
requisito di residenza

L'INL e il Ministero
del Lavoro sulle
dimissioni tacite

La Cassazione
sui limiti del
diritto di critica

Il Tribunale di Grosseto
sull' "ansia anticipatoria"
da esposizione
ad amianto

La Cassazione
su danno
punitivo e tutela
antidiscriminatoria

02 Febbraio - Marzo 2025

04

La Corte costituzionale dichiara incostituzionale il requisito di residenza decennale per l'accesso al reddito di cittadinanza e lo riduce a cinque anni

di *Ivan Petrone*

06

La nuova normativa sulle dimissioni tacite nei casi di assenza ingiustificata. I chiarimenti dell'Ispettorato e del Ministero del Lavoro

di *Andrea Ranfagni*

11

L' "ansia anticipatoria" da esposizione ad amianto è una malattia professionale

di *Marco Tufo*

13

I limiti del diritto di critica secondo la Cassazione

di *Francesca Bassetti*

16

La Cassazione torna sulla natura del danno punitivo antidiscriminatorio

di *Giulio Cappelli*

18

Che il voto sia davvero l'occasione per cambiare rotta

di *Francesca Maffei*

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
Giulio Cappelli
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 dichiara incostituzionale il requisito di residenza decennale per l'accesso al reddito di cittadinanza e lo riduce a cinque anni

di
Ivan
Petrone

Non può non evocare il noto motto di Francesco Ferrucci “vile tu uccidi un uomo morto” la sentenza n. 31/25 depositata lo scorso 20 marzo, con cui la Corte costituzionale dichiara l'incostituzionalità della disciplina, ormai non più in vigore, del reddito di cittadinanza, per contrarietà con l'art. 3 Cost del requisito di 10 anni di pregressa residenza in Italia che essa poneva a condizione alla sua erogazione. Tuttavia, la sentenza mantiene una sua indubbia rilevanza, e non solo perché di essa (come osserva la stessa Corte) beneficia il soggetto ricorrente nella causa de quo, privato del reddito in ragione di quel requisito. I Giudici delle leggi enunciano infatti principi generali in merito ai margini concessi dalla Costituzione al potere di escludere cittadini stranieri (di Stati dell'UE o di Stati terzi) da forme di sostegno del reddito non propriamente previdenziali (ovvero, non finanziate con il proprio pregresso lavoro).

Secondo la Corte, il requisito decennale previsto dall'art. 2 del d.l. n. 4/19 deve considerarsi contrario all'art. 3 Cost. in quanto irragionevole, cioè di durata

eccessiva. Tuttavia, è ammissibile (anzi, perfino doveroso) condizionare l'erogazione di tale prestazione ad un minimo radicamento territoriale del cittadino straniero in Italia. La discriminazione che ne consegue (di natura indiretta), è infatti giustificata da ragioni oggettive, prima fra tutte l'esigenza di garantire l'equilibrio delle finanze pubbliche.

Se dunque 10 anni sono ritenuti eccessivi, non lo sono 5 anni, come d'altra parte la stessa Corte ha già avuto modo di affermare nella sentenza n. 19/22. L'effetto della sentenza si proietta allora anche sulla vigente disciplina dell'assegno di inclusione che ha sostituito il reddito di cittadinanza, legittimando sul piano costituzionalmente il requisito quinquennale di residenza previsto per la sua erogazione.

Queste conclusioni, secondo la Corte, sono coerenti con il diritto dell'UE, in specie con il divieto di discriminazione sancito dall'art. 24 della direttiva 2004/38 (relativa alla libera circolazione dei cittadini europei), oggetto di una corposa giurisprudenza della Corte di giustizia. Qualche

dubbio in merito però resta, dal momento che la Corte fonda la sua decisione sulla qualificazione del reddito di cittadinanza come prestazione finalizzata all'inclusione lavorativa e sociale del beneficiario e non già di natura meramente assistenziale, come dimostrerebbero i rigidi obblighi e condizionalità cui essa era sottoposta. Affermazione, questa, che si raccorda con quanto già affermato nella propria precedente giurisprudenza dalla Corte, ma che in realtà dà origine ad un problematico corto-circuito proprio con il diritto unionale con cui pur essa si raccorda. E' infatti proprio il carattere meramente assistenziale di una prestazione a giustificare la deroga al principio di non discriminazione ammessa dall'art. 24, par. 2 della direttiva 2004/38 per i primi 5 anni di soggiorno del cittadino straniero sul territorio di un altro Stato, laddove l'essere la prestazione funzionale ad integrarlo nel mercato del lavoro nazionale (specie se vi ha già avuto precedentemente accesso) può ingenerare piuttosto dubbi circa la giustificazione del requisito di residenza quinquennale, non essendo questo ammissibile per ostacolare la libera circolazione dei lavoratori tra Stati membri (Corte di giustizia, sentenza 15 settembre 2015, in

causa C-67/14, Alimanovic). Meriterebbe allora interrogare la Corte di giustizia sulla corretta interpretazione dei principi di diritto dell'UE in materia, magari in relazione all'assegno di inclusione, sottoposto ad un ancor più rigido regime di condizionalità. **D&L**

FLASH

Seconda tappa del braccio di ferro tra Ryanair e Commissione europea sull'obbligo di rispettare il CCNL: la Corte di giustizia decide di non decidere

Con la sentenza della Corte di giustizia dello scorso 25 gennaio (causa C-490/23 P) si compie una nuova tappa della controversia tra Ryanair e Commissione europea in merito agli aiuti concessi dal governo italiano alle compagnie aeree per compensarle dei danni subiti durante la pandemia (vd Bollettino n. 4/23). La specificità della vicenda non deve far perdere di vista l'importanza della posta in palio. La questione verte infatti sull'obbligo di rispettare i minimi salariali previsti dal CCNL del settore del trasporto aereo, previsto come condizione per permettere alle compagnie aeree titolari di licenza rilasciata dalle autorità italiane di accedere alle sovvenzioni finanziate dal fondo istituito nel 2020 (art.198, d.l. n. 34/2020). La soluzione della controversia da parte dei giudici europei può quindi avere effetti che vanno ben al di là dello specifico ambito degli aiuti di Stato alle compagnie aeree, investendo più in generale la legislazione che impone il rispetto dei CCNL leader (a partire da quella in materia di appalti pubblici).

L'obbligo di rispettare il CCNL è stato contestato dalla compagnia irlandese davanti al Tribunale di prima istanza dell'UE, che ha annullato la decisione della Commissione europea per vizi di motivazione (sentenza del 24 maggio 2023, T-268/21). Secondo i giudici europei di prime cure la Commissione, fondando la propria decisione esclusivamente sulle regole contenute nel Regolamento Roma I relative alla selezione della legge applicabile alle imprese con sede all'estero (art. 8, Regolamento n. 593/08), non avrebbe considerato il possibile contrasto della normativa italiana con i principi posti dal diritto dell'UE a presidio della libertà di prestazione dei servizi e libertà di stabilimento. Investita della questione in sede di impugnazione, la Corte di giustizia da una parte ha annullato la sentenza del Tribunale (considerando non censurabile sul piano formale la decisione della Commissione), dall'altra si è però astenuta dal decidere nel merito la controversia, rinviando di nuovo la questione al Tribunale. Secondo la Corte, infatti, "lo stato degli atti non consente di statuire sulla controversia", la cui soluzione richiede "valutazioni fattuali complesse per le quali la Corte non dispone di tutti gli elementi necessari". Spetterà di nuovo al Tribunale di prima istanza procedere a tali complesse valutazioni e chiarire se il diritto dell'UE ostacoli o meno il contrasto al dumping salariale nel nostro paese operato attraverso il sostegno alla contrattazione collettiva.

La nuova normativa sulle dimissioni tacite nei casi di assenza ingiustificata. I chiarimenti dell'Ispettorato e del Ministero del Lavoro

di
Andrea
Ranfagni

Come ormai noto e come già riportato nel Bollettino n. 8/2024, con il cosiddetto “Collegato Lavoro 2025” (l. n. 203/2024) sono state introdotte delle novità nella normativa sulle procedure di dimissioni contenuta all’art. 26, d.lgs. n. 151/2015.

Nello specifico ed in estrema sintesi, è stato introdotto un meccanismo - delineato al nuovo comma 7-bis dell’art. 26, d.lgs. n. 151/2015 - per cui se il lavoratore si assenta in maniera “ingiustificata” per un certo periodo di tempo, tale comportamento può essere qualificato come “dimissioni” del medesimo dipendente, con conseguente cessazione, a tale titolo, del rapporto di lavoro.

Un comportamento del dipendente, quello in questione, che, prima della novità in commento, non poteva portare ad alcuna cessazione del rapporto di lavoro, a meno che il datore di lavoro non procedesse con il licenziamento.

La nuova disciplina consente così al datore di lavoro di evitare la procedura di licenziamento, con conseguente venir meno dell’obbligo di pagare il cosiddetto ticket NASPI, nonché di pagare l’eventuale preavviso al dipendente (ove il comportamento costituisca, anche alla luce delle previsioni del CCNL, “giustificato motivo soggettivo” di

licenziamento e non “giusta causa”), impedendo, altresì, al medesimo dipendente di accedere all’indennità di disoccupazione.

Evidente, quindi, come la novità in commento abbia voluto, ancora una volta (com’è il trend del diritto del lavoro da qualche decennio a questa parte), tutelare il datore di lavoro e non certamente il lavoratore.

Qualcuno potrà leggere come giusto il meccanismo di legge, a fronte di pratiche diffuse tra i dipendenti che, per accedere alla NASPI, non si presentavano più al lavoro al fine di farsi licenziare; dall’altro lato, non si può non notare come esso consenta anche di facilitare “abusi” da parte del datore di lavoro, proprio per non licenziare ed esporsi ai costi e ai rischi che ciò comporta. Non è escluso che vi possa essere anche chi invita il dipendente a non presentarsi più al lavoro - magari facendogli credere che lo può fare - per poi sostenere la cessazione del rapporto per “dimissioni”. E ciò, “magari”, sfruttando l’ignoranza, spesso anche la mancanza della conoscenza della lingua italiana, che, soprattutto le fasce più “deboli” dei lavoratori, presentano.

Il fatto, tra l’altro, che la novità in commento venga introdotta nell’ambito di una normativa - quella sulle

procedure on line per la validità delle dimissioni - che proprio tali pratiche voleva e vuole contrastare, desta ancora di più stupore.

La disposizione introdotta, per come è strutturata e considerando proprio tali possibili abusi che possono essere operati dai datori di lavoro, pone diversi problemi interpretativi.

Recentemente, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ed il Ministero del Lavoro (quest'ultimo, per il tramite del Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) hanno fornito dei chiarimenti, rispettivamente, con la Nota INL n. 579 del 22 gennaio 2025 e con la Circolare n. 6 del 27 marzo 2025.

Le interpretazioni fornite introducono dei chiarimenti consistenti, ma, si ricorda, esse non sono vincolanti e potranno essere disattese, un domani, in eventuali contenziosi davanti al Giudice del Lavoro.

Vediamo, comunque, nel dettaglio i chiarimenti in questione.

Il termine oltre il quale può ritenersi essersi "dimesso" il dipendente

Un primo problema interpretativo che pone la normativa introdotta dal Collegato Lavoro 2025 attiene all'individuazione del termine trascorso il quale può ritenersi essersi dimesso il dipendente.

La nuova disposizione, infatti, afferma che "In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni", il rapporto s'intende risolto per volontà del lavoratore.

La disposizione, quindi, fa riferimento ad un'assenza ingiustificata protratta "oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro" e, in mancanza di previsione, si dice che il termine è di 15 giorni.

Il primo problema interpretativo è se tale "termine" debba essere inteso come quello frutto di una previsione specifica del CCNL in materia di dimissioni e secondo il nuovo meccanismo introdotto, o se, invece, si possa far riferimento ai termini di "assenza ingiustificata" previsti a diverso titolo dal CCNL e, se del caso, quali.

Al riguardo, il Ministero del Lavoro, con la Circolare n. 6 del 27 marzo 2025, sembra affermare (con linguaggio

in vero non chiarissimo) che le previsioni contrattuali che, in ambito disciplinare, ricollegano ai giorni di assenza ingiustificata del dipendente conseguenze "espulsive", ovvero un licenziamento per "giusta causa" o per "giustificato motivo soggettivo", costituendo un "corpo unico", non possano considerarsi valide ai fini di individuare il termine per le dimissioni tacite.

Conseguentemente, ad avviso del Ministero sembra che, raggiunti i giorni di assenza "ingiustificata" previsti dal CCNL, il datore di lavoro possa licenziare il lavoratore, quindi avviando il procedimento disciplinare, salvo procedere con la formalizzazione delle dimissioni all'Ispettorato del lavoro dopo lo scadere del diverso (e più favorevole) termine di legge o, eventualmente, di contratto collettivo.

Come ricorda il Ministero, lo stesso CCNL può infatti disciplinare espressamente la procedura di dimissioni "tacite", prevedendo un termine diverso rispetto a quello di legge (15 giorni).

Una simile interpretazione, è condivisibile, non sembrando giustificabile l'utilizzo di termini previsti per meccanismi "sanzionatori" con riferimento ad un istituto diverso, che è quello delle dimissioni.

Peraltro, se si seguisse una diversa interpretazione, posto che i giorni di "assenza ingiustificata" sono diversi a seconda che si parli di "giusta causa" di licenziamento o di "giustificato motivo soggettivo" di licenziamento, nascerebbe il problema di quale dei due scegliere.

Inoltre, come del resto afferma il Ministero nella Circolare in questione, il diverso termine previsto dal CCNL rispetto a quello legale di 15 giorni, dovrà necessariamente essere superiore a quest'ultimo, in ossequio al principio giuslavoristico per cui l'autonomia contrattuale può derogare solo in meius rispetto a quella legale. Se, quindi, le "assenze ingiustificate" ai fini del licenziamento sono pari o inferiori a 15 giorni, non potrebbero certamente essere utilizzate.

Sempre in punto di "termini" di assenza, nella Circolare in questione il Ministero precisa che, ove non diversamente disposto dal CCNL, i giorni debbano intendersi come "di calendario", anche qui fornendo un'interpretazione che accorcia il periodo, quindi più favorevole alle imprese (e ciò, certamente con riferimento al termine legale di 15 giorni).

La Circolare, precisa poi che il termine oltre il quale il dipendente può ritenersi "assente ingiustificato" (sia esso quello legale o quello contrattuale), costituisce il minimo

di tempo che va atteso per avviare la comunicazione per formalizzare le dimissioni del dipendente. Ben può, quindi, il datore di lavoro effettuare la comunicazione oltre il termine in questione, posticipando però, in questo caso, gli effetti della cessazione.

La “veridicità” della comunicazione ed il ruolo dell’Ispettorato

Il nuovo comma 7-bis dell’art. 26, d.lgs. n. 151/2015, prevede che per far scattare la cessazione del rapporto di lavoro a titolo di “dimissioni” del lavoratore, il datore di lavoro deve procedere ad effettuare una comunicazione alla sede territoriale dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro, che può verificarne la “veridicità”.

La previsione in questione è stata introdotta al fine di prevenire abusi da parte del datore di lavoro, quindi evitare pratiche poco “virtuose” da parte del medesimo ed offrire strumenti di tutela al lavoratore, mediante un ruolo attivo dell’Ispettorato.

Al riguardo, si segnala che la legge non sembra contemplare un obbligo di intervento dell’Ispettorato, che “può” ma non “deve” controllare la veridicità della comunicazione. Se proprio si voleva introdurre un meccanismo di garanzia, sarebbe invece stato necessario subordinare l’efficacia della comunicazione ad una procedura obbligatoria di verifica ad opera dei servizi ispettivi. Considerando poi che gli Ispettorati sono spesso sotto organico, la mera facoltà di controllo rischia di tradursi nella sua totale assenza.

Ad ogni modo, lo stesso Ispettorato Nazionale del Lavoro, nella Nota del 22 gennaio 2025, ha offerto dei chiarimenti in merito al proprio ruolo.

In primo luogo, ha affermato che la sede “territorialmente competente” deve intendersi quella di svolgimento del rapporto di lavoro, non quindi quella, ad esempio, della sede legale dell’impresa.

L’Ispettorato, poi, precisa che la comunicazione del datore di lavoro è solo un “onere”, non un “obbligo”. Quindi, va fatta solo se il datore di lavoro intende avvalersi del nuovo meccanismo. In questo senso, si esprime anche la Circolare del Ministero del Lavoro.

A tal proposito, lo stesso Ministero del Lavoro ha avuto modo di precisare anche che gli effetti delle dimissioni si verificano solo se il datore di lavoro intende avvalersi del meccanismo, quindi effettua la comunicazione, altrimenti

il rapporto di lavoro rimane in piedi.

Nella Nota del 22 gennaio 2025, poi, l’Ispettorato ha precisato che la comunicazione del datore di lavoro, da effettuarsi preferibilmente a mezzo pec, deve contenere tutte le informazioni a conoscenza dello stesso datore di lavoro concernenti il lavoratore e riferibili non solo ai dati anagrafici ma anche ai recapiti di cui è a conoscenza.

La Nota prosegue affermando che gli ispettori, a questo punto, avranno il compito di contattare il lavoratore e di sentire anche altri lavoratori impiegati dal medesimo datore di lavoro o qualsiasi altro soggetto possa fornire informazioni utili “al fine di accertare se effettivamente il lavoratore non si sia più presentato presso la sede di lavoro, né abbia potuto comunicare la sua assenza”.

Secondo queste prime indicazioni dell’Ispettorato, quindi, il controllo della “veridicità” della comunicazione datoriale dovrebbe riguardare il fatto se il lavoratore non si sia più presentato presso la sede di lavoro o se non abbia potuto comunicare la sua assenza.

Se questo pare certamente il primo compito dell’Ispettorato, a parere di chi scrive l’indagine dell’organo ispettivo dovrebbe spingersi a verificare se il dipendente è stato “invitato” dal datore di lavoro a non presentarsi a lavorare, magari dietro la falsa affermazione di essere in ferie, onde prevenire condotte gravemente abusive.

L’Ispettorato afferma anche che gli accertamenti dovranno essere conclusi con la massima “tempestività”, comunque entro 30 giorni. Indicazione, quest’ultima, che pare andare a vantaggio principalmente del datore di lavoro. Un simile termine infatti è funzionale ad assicurare certezza alle aziende, a scapito dell’interesse del lavoratore a favore del quale gli accertamenti dovrebbero essere fatti.

Sempre in punto di contenuto dell’accertamento, l’Ispettorato, coerentemente con il dato letterale della disposizione di legge, precisa che sarà compito degli Ispettori anche occuparsi della verifica dell’eventuale impossibilità del lavoratore di comunicare l’assenza “per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro”. Il rapporto di lavoro infatti non si risolve, laddove il lavoratore dia prova di ciò.

Al riguardo, tuttavia l’Ispettorato ricorda come la legge preveda che è “onere” del dipendente offrire la prova che non ha potuto comunicare l’assenza per casi di forza maggiore (ad esempio, perché in ospedale), precisando, altresì, che se il lavoratore, “pur contattato dall’Ispettorato, sia stato assente senza giustificato motivo e non abbia dato prova dell’impossibilità della relativa comunicazione”, il

rapporto deve intendersi risolto. Non sembra, quindi, che gli ispettori possano, in assenza di prove del dipendente, effettuare una indagine in merito, anche se sembra fuor di dubbio che se si imbattono in situazioni che rendono chiaramente sussistente un caso di “forza maggiore” nell'impossibilità di effettuare la comunicazione, debbano comunque disconoscere l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro.

Si pensi al caso in cui l'Ispettorato scopra, ad esempio parlando con i colleghi di lavoro, che il dipendente ha avuto un incidente ed è ricoverato in gravi condizioni in ospedale. In questi casi, pare doveroso, pur se il fatto non è provato dall'interessato, che gli ispettori non ritengano efficace la risoluzione del rapporto di lavoro.

Sempre nella Nota dell'Ispettorato del 22 gennaio 2025, poi, si afferma che per quanto riguarda i “motivi” dell'assenza, gli ispettori possono prendere in considerazione anche elementi per una diversa valutazione anche in termini di “giusta causa” delle dimissioni, con il compito - si precisa ancora - “di informare il lavoratore dei conseguenti diritti”.

L'indicazione della Nota non è chiarissima, ma sembra alludere alla possibilità che le dimissioni del lavoratore possano essere qualificate come “giusta causa”, laddove si appuri la presenza - su indicazione del dipendente (ma, anche qui sarebbe auspicabile un intervento “d'ufficio” dell'Ispettorato) - di elementi che possono essere qualificati, appunto, come “giusta causa” (ad esempio, mancato pagamento retribuzioni).

Si ricorda che, qualificando le dimissioni come “giusta causa”, il dipendente ha diritto alla NASPI ed all'indennità di preavviso, mentre il datore di lavoro deve pagare il ticket NASPI. Sostanzialmente, ci si ritrova in una situazione equiparabile al licenziamento.

Non è però chiaro se l'ispettore possa riqualificare d'ufficio le dimissioni come per “giusta causa” o se, invece, debba essere il dipendente a formalizzarle, dopo le informazioni fornite dall'Ispettorato. Ad una prima lettura, come visto, pare che gli ispettori debbano limitarsi ad una mera informativa al dipendente circa i propri diritti. C'è da auspicare però che, in via di prassi, si possa, andare oltre questa mera informativa.

Sul punto, tra l'altro, il Ministero del Lavoro, nella Circolare del 27 marzo 2025, ha affermato che se successivamente all'avvio della procedura telematica di cessazione a seguito di dimissioni per assenza del dipendente, lo stesso datore di lavoro riceve, sempre in

via telematica, le dimissioni del dipendente, anche per “giusta causa”, queste prevalgono sulla procedura avviata dal datore di lavoro.

Pare chiaro invece - come affermato nella Nota dell'Ispettorato - che l'onere della prova del lavoratore si fermi all'impossibilità di dare la comunicazione, e non anche dei “motivi” che giustificano l'assenza. Sul punto, quindi, pare che l'Ispettorato abbia margini di intervento, affermando, all'esito dell'accertamento, che l'assenza era “giustificata”.

D'altra parte, pare doversi ritenere che l'accertamento della “veridicità” della comunicazione non si limiti solo all'aver comunicato i motivi, ma si estenda anche alla capacità o meno dei motivi adottati a giustificare l'assenza, dal momento che le dimissioni sussistono solo in presenza di “assenza ingiustificata”.

Sempre nell'ambito dell'accertamento dell'Ispettorato, poi, la Circolare del Ministero del Lavoro del 27 marzo 2025 precisa che il datore di lavoro deve trasmettere la comunicazione di assenza ingiustificata anche al lavoratore e ciò al fine di consentire al medesimo di esercitare il proprio diritto di difesa, costituzionalmente garantito dall'art. 24, Costituzione.

La Nota dell'Ispettorato, infine, precisa che se all'esito degli accertamenti si appura la “non veridicità” della comunicazione del datore di lavoro, o comunque la presenza di un'assenza “giustificata”, comunicata dal dipendente o non comunicata per cause di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, la risoluzione del rapporto di lavoro è inefficace ed il dipendente avrà diritto al ripristino del rapporto di lavoro, anche se il datore di lavoro ha già inviato l'UNILAV di cessazione del rapporto al Centro per l'Impiego.

Nulla si dice sul trattamento economico spettante al dipendente nel periodo di “assenza”, ma va da sé che esso dipenderà dal tipo di assenza “giustificata” (ad esempio, indennità per malattia se l'assenza è a tale titolo) e da eventuali comportamenti fraudolenti del datore di lavoro (ad esempio, diritto alla retribuzione se si scopre che è stato il datore di lavoro a dire al dipendente di non presentarsi sul luogo di lavoro).

Nella Circolare del Ministero del Lavoro del 27 marzo 2025 si afferma, poi, che nel caso si appuri la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro, quest'ultimo può ritenersi responsabile delle false dichiarazioni rese all'Ispettorato.

Gli altri chiarimenti del Ministero del Lavoro nella Circolare del 27 marzo 2025. Il caso delle lavoratrici “madri” e dei lavoratori “padri”

Nella Circolare del 27 marzo 2025 il Ministero chiarisce che la cessazione del rapporto di lavoro non potrà avere effetti in data antecedente a quella di invio della comunicazione, fermo restando che alcun trattamento retributivo sarà dovuto, così come alcun contributo INPS dovrà essere versato.

Si precisa, altresì, in linea con i principi giuslavoristici, che il datore di lavoro potrà trattenere dalle competenze di fine rapporto del dipendente l'indennità di mancato preavviso, che, al contrario, dovrà essere restituita nel caso poi si appuri che l'assenza era “giustificata”.

Infine, un importante ulteriore chiarimento riguarda le lavoratrici “madre” e i lavoratori “padri”.

Come noto, l'art. 55, d.lgs. n. 151/2015 prevede che nei casi di dimissioni di lavoratrice durante il periodo di gravidanza e della medesima o del padre durante i primi 3 anni di vita del bambino o nei primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi 3 anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento, le medesime dimissioni per essere efficaci devono essere convalidate obbligatoriamente dall'Ispettorato.

Stante il carattere “speciale” della normativa in questione e la situazione di maggiore vulnerabilità di tali tipologie di lavoratori, il Ministero ritiene, più che fondatamente, che la normativa di cui al nuovo comma 7-bis dell'art. 26, d.lgs. n. 151/2015 non possa trovare applicazione quando il dipendente si trova in tali situazioni. **D&L**

L' "ansia anticipatoria" da esposizione ad amianto è una malattia professionale

di
Marco
Tufo

1. Introduzione

In data 5 febbraio 2025 il Tribunale di Grosseto, in funzione di Giudice del lavoro, ha pronunciato una sentenza innovativa, avendo riconosciuto, quale malattia professionale, l' "ansia anticipatoria" derivante dall'esposizione ultradecennale all'amianto. La decisione in oggetto, a quanto consta, costituisce il primo caso in Italia in cui un Giudice del lavoro ha accertato l'origine professionale di una patologia psichica correlata all'esposizione all'amianto e, più in generale, il nesso di causalità tra l' "ansia anticipatoria" e i rischi lavorativi ai fini previdenziali.

2. Il caso

Nel caso di specie il ricorrente aveva lavorato presso un impianto geotermico della Toscana tirrenica negli anni Ottanta e Novanta, dapprima come carpentiere e, successivamente, come tirafilista e manutentore degli impianti di alta tensione. Durante i primi dieci anni di lavoro, quando egli era addetto alla carpenteria, il ricorrente si occupava

della manutenzione di turbine e valvole, entrando in contatto diretto con materiali contenenti amianto, presente, ad esempio, in pannelli termici isolati, malte cementizie per la coibentazione delle tubazioni e condutture dei vapordotti. In ragione di ciò, a seguito di un primo ricorso, veniva accertata in giudizio l'esposizione decennale del lavoratore all'amianto, senza, tuttavia, che ciò potesse condurre al riconoscimento dei benefici di cui alla l. n. 257/1992, per carenza dei requisiti amministrativi.

Sebbene il lavoratore non avesse mai sviluppato alcuna patologia organica tipicamente connessa all'esposizione all'amianto, iniziava però a manifestarsi in lui un disturbo psichico, definibile come "ansia di attesa" o "ansia anticipatoria", con esiti ansiosi-depressivi, in ragione della "paura di ammalarsi" da egli provata via via che i suoi colleghi di reparto e di lavoro scoprivano di essere affetti da placche pleuriche tumorali asbesto-correlate o decedevano a causa di esse.

Non avendo avuto alcun esito la procedura amministrativa avviata dal lavoratore presso l'INAIL per il riconoscimento della patologia

psichica in oggetto quale malattia professionale, egli si trovava pertanto costretto a percorrere la via giudiziaria.

3. La decisione

All'esito della CTU medico-legale disposta dal Giudice adito, la domanda del ricorrente veniva accolta. Il Tribunale di Grosseto, riprendendo le considerazioni sul punto dei consulenti tecnici, accertava l'origine professionale dell' "ansia anticipatoria" da esposizione ad amianto, con un grado di menomazione psico-fisica pari al 6%.

Nello specifico, il Giudice riteneva come il lavoratore avesse assolto l'onere della prova - su di lui gravante in ragione della natura "non tabellata" della malattia lamentata - del nesso di causalità tra i fattori di rischio lavorativi e la patologia psichica contratta. Ciò seguendo il principio, ispirato alla regola della normalità causale, del "più probabile che non" o della qualificata probabilità scientifica, in base a cui l'eziologia professionale della malattia va valutata in termini di ragionevole

certezza, da intendersi non come “mera possibilità” ma, piuttosto, come “elevato grado di probabilità” della correlazione con i rischi lavorativi. E infatti, il Giudice evidenziava non solo come la patologia da cui il ricorrente era affetto fosse nata proprio in concomitanza con la scoperta da parte dei colleghi delle placche pleuriche e con i primi decessi di questi ma anche come, peraltro, tale “paura” fosse assolutamente “fondata” e da ricondurre all’ambiente di lavoro, atteso che il ricorrente, come gli stessi colleghi ammalatisi o deceduti, era stato esposto per più di dieci anni all’amianto, come accertato con sentenza ormai passata in giudicato. Anche la letteratura scientifica corroborava la pronuncia del Giudice, atteso che la CTU aveva evidenziato come la “paura di ammalarsi” a causa dell’amianto, ossia le sindromi ansiose-depressive asbesto-correlate, fosse percentualmente piuttosto diffusa tra i lavoratori rimasti esposti a tale materiale. Del resto, a ben vedere, anche gli specialisti psichiatri dell’INAIL, in fase amministrativa, avevano riconosciuto la sussistenza del nesso di causalità, come emergeva dalla documentazione medica prodotta, sebbene poi, in sede di conclusione della procedura, l’Istituto avesse deciso di rigettare la domanda del lavoratore.

Nessun ostacolo al riconoscimento dell’ “ansia anticipatoria” quale malattia professionale, poi, poteva attribuirsi alla circostanza che, fino alla sentenza in commento, fossero state considerate patologie asbesto-correlate unicamente quelle di natura “organica”. E infatti, da un lato, la nozione di malattia professionale prescinde dalla sua natura fisica o psichica (si pensi solo ai disturbi

psichici da “costrittività organizzativa” da lungo tempo tutelati dall’INAIL in ipotesi di mobbing) mentre, dall’altro lato, la Corte di Cassazione, negli ultimi anni, ha riconosciuto in sede civilistica il risarcimento del danno non patrimoniale, nella sua voce “morale”, per il “turbamento psichico”, ossia per la sofferenza o il patema d’animo, subito da chi sia stato esposto all’amianto, per cui, a fortiori, doveva ammettersi l’esistenza di un danno non patrimoniale, di natura biologica, e non meramente “morale”, causato da una malattia psichiatrica asbesto-correlata, ossia dall’ “ansia anticipatoria”. In altre parole, il “turbamento psichico” originato dall’esposizione all’amianto, nel caso di specie, era tracciato in una lesione dell’integrità psichica, configurando un danno psichico, di natura biologica e, come tale, risarcibile dall’INAIL.

4. Riflessioni conclusive

La pronuncia in commento è dunque innovativa per aver riconosciuto per la prima volta una patologia psichica, nello specifico l’ “ansia anticipatoria”, quale malattia professionale asbesto-correlata. Carattere peculiare assume anche la circostanza che la decisione ha riguardato un lavoratore, il quale, sebbene esposto per periodo ultradecennale, non aveva contratto patologie organiche associate all’amianto. In questo senso, la sentenza può essere un importante apripista per tutti quei lavoratori che, sebbene non abbiano contratto patologie tradizionalmente asbesto-correlate, abbiano comunque gravemente sofferto da un punto di vista psichico a causa della “paura di ammalarsi”, fino a sviluppare

sindromi ansioso-depressive.

Tale orientamento potrebbe peraltro avere ricadute sul piano della tutela previdenziale, stavolta lato INPS. Va infatti ricordato come la l. n. 257/1992 indichi tra i requisiti necessari per l’ottenimento dei benefici pensionistici in favore dei lavoratori esposti all’amianto il riconoscimento di una malattia professionale asbesto-correlata. Ebbene, la legge non precisa alcunché in ordine alla natura organica o psichica della patologia in questione, di tal che colui che è affetto da malattia professionale psichica derivante dall’esposizione all’amianto potrebbe ora risultare legittimato a chiedere i relativi benefici previdenziali sulla base della predetta patologia.

Più in generale, poiché la sentenza in oggetto costituisce anche il primo precedente di riconoscimento quale malattia professionale dell’ “ansia anticipatoria”, potrebbero aprirsi margini per la tutela INAIL di questa patologia pure quando essa non risulti correlata all’esposizione all’amianto ma derivi, piuttosto, da rischi connessi all’ambiente di lavoro di natura diversa.

Queste riflessioni mostrano come la pronuncia del Tribunale di Grosseto possa leggersi nell’ambito dell’evoluzione giurisprudenziale, acceleratasi negli ultimi anni, tendente alla tutela crescente della salute mentale del lavoratore, profilo troppo spesso sottovalutato anche dai giuslavoristi ma che invece meriterebbe una maggiore attenzione sia in ragione dell’essenza stressogena della nostra società sia per l’uso sempre più frequente sui luoghi di lavoro di tecnologie ai cui ritmi la mente umana mal si adatta. **D&L**

I limiti del diritto di critica secondo la Cassazione

di
Francesca
Bassetti

Il diritto di critica ed i suoi limiti sono stati oggetto di una recente decisione della Corte di Cassazione (ordinanza n. 3627 del 12 febbraio 2025).

L'ambiente di lavoro è il luogo in cui si sta: si sta per molte ore al giorno, si sta per guadagnarsi da vivere e si sta con i propri diritti esposti a rischio, in particolare quando la necessità di proseguire il rapporto per ragioni economiche o personali rischia di spingere a sopportarne compressioni, e protetti, nella misura in cui il potere datoriale non può intaccarli o deve consentirne il godimento. Il diritto di critica convive nel rapporto di lavoro con il dovere di conformarsi alle direttive del datore e di sottoporsi al suo controllo, doveri connaturati alla subordinazione stessa. La critica è una manifestazione del pensiero, in quanto tale protetta dall'art. 21 della Costituzione e, in ambito lavorativo, dall'art. 1 dello Statuto dei Lavoratori. Di qui il grande interesse per il tema che riguarda l'agire quotidiano di ogni lavoratore.

Il caso esaminato dalla Corte era quello di un chirurgo che lamentava con una mail rivolta al Direttore del Dipartimento di Chirurgia, ed in conoscenza tutti i colleghi medici, l'esclusione dalla sala operatoria ed un sostanziale svuotamento delle mansioni che ne stava danneggiando la vita professionale e personale. Il chirurgo, di origini siriane e con esperienza di oltre 20 anni, scriveva di aver più volte e senza esito chiesto spiegazioni al superiore per la situazione che si protraeva da mesi, da quando lo stesso si era insediato. Nella missiva lo scrivente domandava se l'allontanamento dalle mansioni fosse dipeso dalla richiesta di inquadramento adeguato, per essere trattato come gli altri colleghi senza discriminazione alla luce dell'esperienza maturata e del lavoro svolto, si domandava quali "semafori rossi" avesse attraversato e chiedeva di

tornare a fare il proprio mestiere, proseguendo la carriera svolta con impegno e sacrifici nel Paese che aveva scelto lasciando il suo. Il chirurgo rappresentava negli ultimi passaggi la sofferenza per la situazione definita di mobbing quale "violenza invisibile" e concludeva "Caro Professore, per favore, tolga il Suo ginocchio dal mio collo. Come Lei, dovrei poter respirare anche io".

Il licenziamento per giusta causa che era seguito alla mail era stato ritenuto illegittimo dal Tribunale, che aveva ordinato il reintegro del lavoratore nel posto di lavoro. La Corte d'Appello aveva invece ritenuto il licenziamento illegittimo (solo) per sproporzione tra illecito disciplinare e sanzione, dichiarando dunque risolto il rapporto e condannando il datore al (solo) pagamento dell'indennità risarcitoria ai sensi dell'art. 18, comma 4 dello Statuto dei lavoratori. La sproporzione, nel ragionamento della Corte d'Appello, derivava dalla lievitazione dell'elemento soggettivo, dall'assenza di precedenti disciplinari nel lungo rapporto di lavoro, nonché dalla limitata diffusione della mail, destinata al solo personale medico e interno.

Le diverse decisioni di primo e secondo grado si basavano su una diversa valutazione della missiva sopra riassunta: il chirurgo aveva superato o meno i limiti del diritto di critica? Detto superato era il fatto posto alla base del recesso. Se non avvenuto, il lavoratore doveva essere reintegrato; se avvenuto, era possibile sindacare la proporzionalità tra sanzione espulsiva e condotta, accordando in caso di mancanza la tutela indennitaria (ferma la risoluzione del rapporto disposta dal datore).

La Corte d'Appello, nell'adottare tale seconda soluzione, aveva dato particolare rilievo all'ultima frase sopra trascritta, ritenendola incompatibile con la "continenza formale". Con essa lo scrivente avrebbe inteso stabilire un

parallelismo implicito tra sé stesso e George Floyd (vittima di un noto caso di abuso di potere della polizia americana), così sovrapponendo il datore di lavoro agli artefici di un gravissimo episodio connotato peraltro da volontà di discriminazione razziale. Anche la diffusione al personale medico era stata ritenuta disciplinarmente rilevante dalla Corte d'Appello, in quanto non pertinente ad un legittimo esercizio del diritto di critica.

La Corte di Cassazione, investita del caso, ha ripercorso la giurisprudenza in materia di limiti al diritto di critica ed ha infine dato ragione al lavoratore, considerandoli non superati.

Con il ricorso in Cassazione la difesa del lavoratore censurava la decisione d'appello (anche) per aver ritenuto che la frase in questione evocasse il noto evento di cronaca, invece mai citato, e per aver ritenuto che la discriminazione lamentata avesse connotati razziali, mentre la parità di trattamento era invocata nella lettera solo per perorare un adeguato inquadramento professionale in ragione delle mansioni già svolte. Circa la pertinenza della diffusione della missiva al personale medico, argomentava la difesa, essa sussisteva. Le precedenti richieste rivolte solo al Direttore non avevano ricevuto alcun riscontro ed il lavoratore mirava ad *"accendere un faro"* sulla propria condizione per cercare conforto ed aiuto, essendo peraltro di interesse degli altri medici la modalità di gestione del reparto.

La Cassazione ricorda come il diritto di critica si concretizzi nell'esternazione di un'opinione che, per sua natura, è frutto di una interpretazione personale e soggettiva di fatti e comportamenti. Trattandosi di una critica, l'opinione reca inoltre in sé, *"di regola, un giudizio negativo, di disapprovazione dei comportamenti altrui o di dissenso rispetto alle opinioni altrui e possiede, quindi, una incompressibile potenzialità lesiva nei confronti del destinatario, del suo onore e della sua reputazione"*. Per le norme già ricordate, è possibile fare questo anche nell'ambito del rapporto di lavoro e nei confronti di un superiore. L'ordinamento stabilisce, in generale e in ambito lavoristico, dei limiti. La Corte spiega quali siano con una decisione approfondita che, riguardando un caso di critica aspra, esplora fino in fondo il confine di cui si parla, poiché, come argomenta la Corte stessa, *"escludere il diritto di critica ogni qual volta leda, sia pur in modo minimo, la reputazione altrui, significherebbe negare il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero"*.

I limiti sono consolidati in giurisprudenza: la continenza formale, che consiste nella correttezza del linguaggio utilizzato; la continenza sostanziale, attinente alla veridicità dei fatti in senso soggettivo, essendo consentita un'interpretazione personale degli stessi; la pertinenza, intesa come la rispondenza della critica e delle modalità in cui è manifestata ad un interesse meritevole di tutela rispetto al bene suscettibile di essere compresso (la onorabilità altrui).

La continenza sostanziale non era in discussione nel caso in esame, poiché anche la Corte d'Appello aveva ritenuto che i fatti narrati (l'allontanamento dalle mansioni, i plurimi tentativi di confronto rimasti senza esito...) fossero avvenuti o non contestati e che l'intento punitivo dedotto dal lavoratore fosse una sua personale interpretazione degli stessi, come tale non censurabile.

Circa il rispetto della continenza formale e della pertinenza, ritenute violate in appello, la Cassazione premette che le è precluso, come giudice di legittimità, il giudizio di compatibilità tra le espressioni utilizzate e detti limiti, ma che essa deve verificare se nello svolgere tale valutazione la Corte d'Appello abbia applicato correttamente le norme.

Sul piano della continenza formale, la Cassazione censura il ragionamento dei giudici di appello per non aver posto la frase da essi ritenuta evocativa del noto caso di George Floyd nel quadro dell'intera missiva. Non giudicando il fatto, la Corte non sindacava (come aveva chiesto la difesa del lavoratore) la considerazione dei giudici di appello secondo cui la frase aveva tale valore ma discute l'effetto che ciò comporta per l'applicazione dei limiti al diritto di critica. L'ordinanza in commento ricorda infatti che l'offensività di una singola parola o di una singola frase facenti parte di una critica articolata deve essere valutata nell'ambito della stessa, essendo possibile estrapolarle solo ove contengano epiteti volgari o infamanti (non era questo il caso) oppure ove non abbiano alcun legame con la disapprovazione espressa e motivata nel resto del testo. Nel caso di specie, una delle critiche mosse aveva ad oggetto la condotta discriminatoria implicitamente ribadita anche con il richiamo alle proprie origini e storia personale e la Corte d'Appello avrebbe dovuto valutare se la frase ad effetto, inserita nella parte finale, costituisse una espressione riassuntiva o figurata di quanto precedentemente argomentato e dello stato

d'animo espresso, anche in considerazione dell'invocata situazione di mobbing, o se costituisse invece un'offesa autonoma e sganciata dalla critica, perciò illegittima. In altre parole, anche una frase "forte" come quella esaminata non è di per sé al di là dei limiti al diritto di critica se collegata a quanto correttamente argomentato sulla base di fatti veri e della loro personale interpretazione data dallo scrivente, al fine di enfatizzare il ragionamento e dargli connotazione incisiva. E' invece al di là dei limiti la stessa frase ove sia tesa ad aggiungere contenuti lesivi però scollegati dal ragionamento. L'argomentazione della Corte in commento non è forse in prima battuta di facilissima comprensione ma è assai significativa: le espressioni enfatiche e dalla portata più lesiva non sono illegittime in sé sole, sono invece legittime se collegate al pensiero espresso nella critica. La Cassazione espone così il senso più avanzato della "non gratuità", quale limite massimo rispetto ai contenuti potenzialmente lesivi dell'onore altrui.

Sempre restando estranea al giudizio in fatto, la Corte censura poi la decisione di appello anche per aver ritenuto

travalicato il limite della pertinenza focalizzando sul dato, proprio del diritto di cronaca, dell'interesse altrui alla conoscenza o diffusione di notizie ed opinioni. Nel rapporto di lavoro, invece, la pertinenza deve essere esaminata in base all'esistenza di un diritto meritevole di tutela ed alla strumentalità delle modalità di critica adottate rispetto alla tutela dello stesso. I giudici d'appello, allora, al fine di valutare la pertinenza avrebbero dovuto tenere presenti le effettive condizioni organizzative e di lavoro e la ricaduta che la situazione aveva sui rapporti con i colleghi, alla luce dei plurimi passaggi della missiva in cui si faceva riferimento ai precedenti inutili tentativi di chiarimento, alla stima manifestata dai colleghi verso lo scrivente (che ne ricercava la solidarietà), nonché alla notorietà della sua esclusione dalla sala operatoria.

L'ordinanza cassa dunque la sentenza impugnata e rimette alla Corte d'Appello in diversa composizione, con un provvedimento che, sfiorando la barriera del giudizio in fatto, fornisce un'interpretazione ampia del perimetro del diritto di espressione, a vantaggio di una maggiore uguaglianza e democrazia nei luoghi di lavoro. **D&L**

FLASH

Non esiste un diritto alla tredicesima al di fuori del settore industriale: il Tribunale di Busto Arsizio dà ragione ad EasyJet, che non applica il CCNL

La sentenza del Tribunale di Busto Arsizio dello scorso 9 gennaio (n. 742/24), con la quale viene negato il diritto alla tredicesima mensilità ai dipendenti della compagnia aerea EasyJet, merita attenzione perché evidenzia le debolezze strutturali che caratterizzano il nostro sistema di determinazione dei salari per via contrattuale. La questione nasce dalla rivendicazione di un gruppo di lavoratori fondata sulla supposta illegittimità del contratto collettivo aziendale (sottoscritto da Filt, Filt Uiltrasporti per gli assistenti di volo e da ANPAC per i piloti) applicato dalla compagnia aerea che, calcolando la retribuzione su base annua, ne prevede poi l'erogazione in dodici rate mensili. Secondo il Tribunale tale pretesa è infondata, per il dirimente motivo che "non esiste nel nostro ordinamento il diritto soggettivo alla corresponsione di una somma a titolo di tredicesima mensilità (separata) in capo alla generalità dei lavoratori subordinata". In effetti la pretesa dei ricorrenti si è basata sulla supposta applicabilità al loro rapporto di lavoro dell'Accordo interconfederale del 27 ottobre 1946 che, nel disciplinare il trattamento economico dei lavoratori dell'industria, riconosce loro, appunto, il diritto alla mensilità aggiuntiva. Si tratta di un accordo risalente ad epoca pre-costituzionale, ma da considerarsi tutt'ora in vigore e dotato di efficacia generale, avendola acquisita in virtù del decreto ministeriale che l'ha recepito. Da esso consegue che il diritto alla tredicesima può dirsi presente nel nostro ordinamento soltanto per i lavoratori impiegati nel settore industriale e non per la generalità dei lavoratori impiegati negli altri settori elencati dall'art. 2195 c.c.; norma che elenca le categorie di imprenditori tenuti ad iscriversi nel registro delle imprese e che diventa dunque decisiva per decidere la questione (come da ultimo ribadito da Cass. 12373/03).

Che il riconoscimento o meno del diritto alla tredicesima dipenda da un accordo dell'immediato dopo-guerra e da una norma del codice civile concepita in età corporativa, la dice lunga sull'inadeguatezza degli istituti giuridici che fondano nel nostro ordinamento il diritto ad un salario giusto. D'altra parte, il richiamo al diritto fondato sull'art. 36 Cost. dimostra essere in questo caso un'arma spuntata: come ricorda il giudice bustocco, infatti, non esiste nel nostro ordinamento un obbligo di applicare il CCNL, salvo il doveroso rispetto dei minimi salariali da questo previsti. Ma, nel caso di specie, il trattamento economico annualmente corrisposto sulla base dell'accordo aziendale risultava essere di importo superiore rispetto a quello previsto dal CCNL Assaereo, firmato dalle organizzazioni più rappresentative del settore. Il che è un ulteriore conferma (se ce ne fosse bisogno) della drammaticità della questione salariale nel nostro paese.

La Cassazione torna sulla natura del danno punitivo antidiscriminatorio

di
Giulio
Cappelli

Con la recente ordinanza n. 3488 dell'11 febbraio 2025, la Corte di Cassazione ha sviluppato un interessante spunto in tema di diritto antidiscriminatori ed entità del danno non patrimoniale. Il caso riguarda un dipendente di una Fondazione Teatrale che, dopo essere stato assunto ripetutamente con contratti a tempo determinato, ha visto negarsi il diritto di precedenza per la sottoscrizione di nuovi contratti a termine poiché si era rifiutato di sottoscrivere un verbale di conciliazione con rinuncia dell'impugnazione dei precedenti, numerosi, contratti a termine illegittimi. Rivoltosi dunque al giudice del lavoro, chiedendo di accertarsi il carattere discriminatorio della condotta datoriale e il danno patrimoniale e non patrimoniale patito, otteneva una pronuncia che

riconosceva l'illegittimità della condotta datoriale, derivata da una discriminazione generata dalle proprie convinzioni personali che lo avevano spinto a non firmare il verbale di conciliazione.

Contestualmente il Tribunale gli liquidava i soli danni patrimoniali patiti, ritenendo solo questi ultimi provati.

Altrettanto la Corte d'Appello, investita dalla questione, confermava la sentenza di primo grado e, dando atto della sopravvenuta estinzione delle condotte discriminatorie, liquidava esclusivamente il danno patrimoniale. Il ricorrente dunque si rivolgeva alla Suprema Corte di Cassazione chiedendo il riconoscimento non solo del danno patrimoniale subito, consistente nelle mancate retribuzioni percepite, ma anche del danno non patrimoniale, *rectius* punitivo, conseguente alla

discriminazione patita. Nella sentenza di accoglimento scaturitasi all'esito del processo, si scorge un richiamo al concetto di danno punitivo, quale elemento che tende a scoraggiare condotte discriminatorie. Occorre però fare un passo indietro. L'ordinamento italiano in generale ha sempre riconosciuto il danno civile quale strumento di ristoro di un pregiudizio patito, limitandone la portata ad una funzione esclusivamente retributiva che sia di natura patrimoniale o non patrimoniale. A differenti conclusioni è giunta la tradizione giuridica anglosassone che contempla una duplice natura del danno inteso come danno riparatorio e danno punitivo, con l'obiettivo di costruire non solo un ristoro del pregiudizio patito ma anche un meccanismo sanzionatorio civile delle condotte contrarie all'ordinamento.

Tale prospettiva, a lungo avversata dagli ordinamenti europei, ha trovato una apertura nel riconoscimento da parte delle Sezioni Unite n. 16601 del 5 luglio 2017 nell'ambito di una controversia sul riconoscimento di una sentenza americana dove veniva liquidato in favore del danneggiato una somma piuttosto consistente a titolo di danno punitivo. Osservava allora la Corte che *“In sintesi estrema può dirsi che accanto alla preponderante e primaria funzione compensativo riparatoria dell’istituto (che immancabilmente lambisce la deterrenza) è emersa una natura polifunzionale (un autore ha contato più di una decina di funzioni), che si proietta verso più aree, tra cui sicuramente principali sono quella preventiva (o deterrente o dissuasiva) e quella sanzionatorio-punitiva.”* Proprio a fianco di questa lettura, proseguivano le Sezioni Unite, nell'alveo dello slittamento tra monofunzionalità del danno e polifunzionalità l'ordinamento italiano già conosceva forme di contaminazioni quali ad esempio proprio *“l’art. 28 del d.lgs n. 150/2011 sulle controversie in materia di discriminazione, che dà facoltà al giudice di condannare il convenuto al risarcimento del danno tenendo conto del fatto che l’atto o il comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.”*

Posto dunque che in materia di affari civili, resiste un quadro frammentario del danno punitivo limitatamente ad alcune fattispecie, restando residuale, nel campo del diritto del lavoro l'espansione di tale peculiarità ha dei limiti ancora da esplorare. Poiché se in tema

antidiscriminatorio sussiste, come ricordato nell'ordinanza qui in commento, *“l’importanza di adottare misure sanzionatorie che non solo puniscano le condotte discriminatorie, ma che siano anche sufficientemente dissuasive da prevenirne la reiterazione”* ancorando questa lettura alla direttiva europea 2000/78 CE, sussistono gli spazi per ampliare il novero delle condotte generalmente ritorsive o illecitamente motivate su base discriminatoria a cui applicare questa particolare forma di tutela. Ciò sul presupposto, ricorda la Corte, che l'atto discriminatorio sia in re ipsa lesivo della dignità umana. **D&L**

Che il voto sia davvero l'occasione per cambiare rotta

di
Francesca
Maffei

1. L'avvio della campagna referendaria dell'8 e 9 giugno

Il voto è la nostra rivolta. Così s'intitola la campagna di comunicazione lanciata dalla CGIL poche settimane fa per esortare i cittadini ad andare a votare l'8 e il 9 giugno al referendum popolare. Sul sito dell'organizzazione (<https://www.cgil.it/referendum>) è stato pubblicato tutto il kit (lo si ammette, fa quasi impressione utilizzare questa parola in questo contesto) per diffondere, in modo chiaro e coordinato, il messaggio e l'identità della campagna.

Spostandosi con il cursore sulla pagina si trovano materiali di ogni genere, classificati in base all'uso che i volontari vogliono farne e pronti da stampare oppure da pubblicare sui social network. Si trovano inoltre consigli su come rendere "funzionali" banchetti e momenti di sensibilizzazione, con l'avvertimento del sindacato di utilizzare la campagna, per ora, solo per veicolare il messaggio sul valore del voto. Di attendere, dunque, il "cambio" dei materiali sul sito per entrare nel vivo della vera campagna referendaria.

Si spera che l'uso di questi materiali, nell'ambito di iniziative e momenti di propaganda, sia all'altezza dello sforzo profuso dal sindacato e soprattutto che serva a superare quell'alone di diffidenza e disincanto che ha accompagnato le iniziative referendarie del passato (... *tanto nessuno va a votare*). Soprattutto perché la Confederazione guidata da Landini ha mostrato in questa occasione di saper apprendere dalle dure lezioni del passato. E, infatti, è stata ben attenta a formulare i quesiti di modo da passare indenne alla scure del giudizio di ammissibilità della Consulta, smentendo i tanti detrattori dell'iniziativa che già ne annunciavano la morte per mano della Corte

Costituzionale. E, invece, il 20 Gennaio scorso da piazza del Quirinale è arrivato il via libera sui quesiti (sentenze nn.56-60 depositate l'8 marzo scorso), aprendo alla fase più complessa di questa iniziativa: raggiungere il quorum e ottenere la vittoria dei SI.

Vediamo dunque in estrema sintesi su cosa vertono i quesiti e quali effetti produrrebbe l'auspicabile vittoria del sì.

2. I quesiti referendari in materia di licenziamento

I primi due quesiti in realtà, a voler essere precisi, non riguardano il licenziamento ma le sue sanzioni in caso di illegittimità: non si contesta il come e perché licenziare ma si prova a modificare la tutela a cui può accedere il lavoratore se il licenziamento viene dichiarato illegittimo in sede giudiziale.

Un primo quesito interroga sulla abrogazione dell'intero d.lgs. n. 23/2015 (il famoso *contratto a tutele crescenti* di mano renziana) (I); un secondo quesito interroga sulla cancellazione del limite massimo (inclusa la maggiorazione) dell'indennità prevista in caso di licenziamento ingiustificato nelle unità produttive di piccole dimensioni e rientranti nel campo di applicazione della l. n. 604/1966 (II).

I. L'abrogazione del c.d. Jobs Act.

Se vicesse il sì sul primo quesito, quindi se il d.lgs. 23/2015 venisse abrogato, l'effetto principale sarebbe che tutti i lavoratori vedrebbero applicarsi lo stesso regime sanzionatorio in caso di illegittimità del licenziamento, rappresentato dall'art. 18 st. lav. (se si è dipendenti di

imprese maggiori) e dall'art. 8 della l. 604/1966 (per le imprese di piccole dimensioni). Non è un risultato banale quello di omogeneizzare le tutele. Quando il contratto a tutele crescenti entrò in vigore, decidendo che si sarebbe applicato solo ai lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 (quindi a lavoratori che ancora non esistevano il giorno di approvazione del decreto) la motivazione politica che risiedeva dietro questa scelta fu chiara a tutti: il Governo non voleva un "nemico" contro cui combattere e pensò bene di riservare la nuova disciplina sanzionatoria (assolutamente insufficiente e ridicola, come riconoscerà ben presto la Corte Costituzionale) solo ai lavoratori che "sarebbero venuti" e che quindi, non esistendo ancora, non avrebbero potuto ribellarsi alla scelta. E, in effetti, la strategia funzionò perché il decreto venne approvato senza particolari contestazioni. Ma se passò indenne a lotte sul piano politico, non ha resistito a quelle giudiziarie: la Consulta si è espressa ben otto volte (se contiamo anche i giudizi di inammissibilità) su questo decreto, contestandone ratio e struttura e arrivando sostanzialmente a cambiarne il volto. Dopo i giudizi della Corte Costituzionale le tutele per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, ingiustamente licenziati, sono senza dubbio aumentate, ma rimane la marginalizzazione della tutela reintegratoria e soprattutto rimane questa cesura di tutele tra lavoratori "vecchi" e "nuovi". E già, perché la Consulta - pur aumentando considerevolmente le tutele dei nuovi assunti - comunque questa differenza di regimi applicabili l'ha sempre fatta salva, ricorrendo alla sua dottrina del fluire del tempo. Ciò, nonostante non vi è chi non veda come in alcuni contesti (primo tra tutti nei licenziamenti collettivi) questo fluire del tempo non può giustificare le differenze di regime che rimangono irrazionali sul piano giuridico oltre che molto pericolose (frammentando la base dei lavoratori) sul piano politico-sindacale.

E' per questo che si auspica fortemente la vittoria del SI a questo quesito. E' vero che oggi il d.lgs. 23/2015, dopo le opere chirurgiche della Consulta, prevede tutele più alte del passato e in qualche caso (invero pochissimi) addirittura maggiori rispetto a quelle assicurate dall'art. 18 st. lav. Ma, innanzitutto l'art. 18 st. lav. consente un accesso molto più frequente alla tutela reintegratoria (in merito si vd Bollettino 8/24). E soprattutto la persistenza invece della frammentazione normativa tra vecchi e nuovi deteriora la compattezza della classe, rendendo le iniziative di lotta e di pressione molto più complesse da organizzare.

II. La tutela indennitaria nelle piccole imprese

Veniamo al secondo quesito: l'entità dell'indennizzo per i licenziamenti ingiustificati nelle piccole imprese. Questo quesito cambia notevolmente di significato e di importanza a seconda che abbia esito positivo o negativo il referendum sul contratto a tutele crescenti.

Infatti, se passa il SI al quesito precedente e il d.lgs. 23/2015 viene abrogato, l'art. 8 torna a essere l'unico regime sanzionatorio applicabile nelle unità produttive "piccole" (vale a dire con meno di 15 dipendenti) e nelle organizzazioni di tendenza; se invece il referendum sul contratto a tutele crescenti fallisce, l'art. 8, l. n. 604/1966 resta una disciplina residuale, che trova applicazione solo per i vecchi assunti.

Non vi è dubbio che sia da auspicare un esito favorevole a questa consultazione referendaria. Ad oggi una lavoratrice/lavoratore di imprese di piccole dimensioni, se illegittimamente licenziata/o, può ottenere (bene che gli vada) un ridicolo indennizzo di 6 mensilità (con piccole maggiorazioni in casi abbastanza residuali). Che sia un risarcimento insufficiente ce lo ha detto anche la Consulta nel 2022 quando con la sentenza n. 183 (pur riferita al jobs act) esortava il legislatore a non dimenticarsi dei dipendenti delle piccole imprese che ad oggi subiscono il vulnus di tutela maggiore.

E' sotto gli occhi di tutti come il legislatore non abbia accolto il monito giudiziario, cui invece il corpo elettorale ha l'occasione di dar seguito con questo quesito. Se dovesse vincere il SI, il giudice avrebbe infatti la discrezionalità di riconoscere un indennizzo maggiore ai lavoratori delle piccole imprese illegittimamente licenziati.

Insomma il sindacato ha provato a dare la parola ai cittadini che, proprio su questo punto, se si esprimessero positivamente, garantirebbero un immediato beneficio di tutela ai lavoratori delle piccole aziende, contribuendo ad un avanzamento delle protezioni che ad oggi sono indubbiamente insufficienti.

3. Il quesito referendario in materia di appalti

Il quesito referendario proposto dalla Cgil (con il quale si chiede di cancellare l'ultima parte del co.4 dell'art. 26, d.lgs. n. 81/08) vuole aumentare la responsabilità solidale del committente, onerando anche lui di pagare i danni subiti da un lavoratore dell'appaltatore per infortunio o malattia professionale.

Per comprendere meglio la portata del quesito occorre partire dalla disciplina vigente: ad oggi il committente risponde dei danni (beninteso solo complementari e differenziali, cioè non coperti dall'INAIL) subiti da un lavoratore dell'appaltatore che si infortuna sul lavoro, solo in via residuale, ossia solo se quei danni non siano conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici. Se dovesse passare il SI al referendum, invece, il committente risponderebbe sempre di questi danni, a prescindere che siano collegati all'attività specifica dell'appaltatore o meno. Ciò determinerebbe un innalzamento delle tutele non solo perché il lavoratore infortunato avrebbe (sempre) più soggetti cui rivolgersi per i danni subiti. Ma soprattutto perché il timore di rispondere della richiesta risarcitoria, indurrebbe il committente ad una maggiore sorveglianza circa la solidità e capacità dell'appaltatore nella materia prevenzionistica, innescando un processo virtuoso di diffusione della cultura della sicurezza.

E' bene essere consci di come nel nostro Paese (ce lo raccontano i drammatici tassi di infortunio del lavoro) l'arretratezza di cultura sulla sicurezza del lavoro sia troppo accentuata perché l'esito positivo di questo referendum possa fungere da soluzione definitiva al problema prevenzionistico. Ma non per questo va sminuita l'importanza del quesito (ritenendolo una goccia in un oceano di problemi). Gli appalti (o le catene del valore, per utilizzare una terminologia più ampia) sono ancora l'interstizio in cui si assiste alla maggiore fragilità dei lavoratori e quindi è doveroso intervenire prioritariamente proprio su di loro per aumentare il livello di responsabilità delle imprese coinvolte.

4. Il quesito referendario sui contratti a termine

Veniamo all'ultimo quesito in materia di lavoro, quello sui contratti a termine.

La vigente disciplina (frutto dello stratificarsi di riforma, da ultima quella operata dalla c.d. decreto Calderone nel 2023) consente l'assunzione per i primi 12 mesi senza alcuna causale e per i successivi 12 per "esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti", ovvero, di fatto, dal datore. Con il quesito referendario si determina una modifica di questa disciplina, rendendo possibile il ricorso ad esso "esclusivamente" per ragioni temporanee e specifiche, o meglio solo in sostituzione di altri lavoratori e nei casi previsti dai contratti collettivi di

cui all'art. 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (ovvero dei contratti firmati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative).

E' noto come, negli ultimi anni, la possibilità di ricorrere a questa fattispecie contrattuale senza sostanziali vincoli causali, ha reso il contratto a termine del tutto fungibile rispetto al contratto a tempo indeterminato e favorito gli abusi da parte delle imprese, che lo utilizzano come una sorta di patto di prova lungo e senza garanzie. Merita a tal proposito ricordare come il contrasto agli abusi nell'utilizzo del contratto a termine costituisca un obbligo di diritto dell'UE, sancito dalla direttiva 1999/70, che il referendum contribuirebbe a recepire più correttamente.

La vittoria del SI a questo quesito aiuterebbe ad arrestare la precarizzazione del lavoro, che peraltro falsa i dati occupazionali, consentendo strumentalizzazioni degli stessi per propagande politiche inventiere.

5. Conclusioni

Merita infine sottolineare il valore (non solo giuridico ma anche) politico dell'iniziativa, che (a parere di chi scrive) non può leggersi come un'abdicazione del sindacato al suo ruolo diretto (e non indiretto, ossia con remissione delle decisioni alla cittadinanza) di partecipazione ai processi politici del nostro paese.

E' vero che lo strumento del referendum abrogativo è molto insolito nella materia del lavoro e ancor più insolito quando la promozione dello stesso avviene per mano sindacale, e addirittura da parte di un soggetto confederale. Il sindacato d'altronde ha sempre avuto una certa integrazione con il sistema politico e le (invero poche) iniziative referendarie del passato servivano anzi proprio a ridurre il consenso intorno a quel sindacalismo intrecciato ai palazzi di governo.

Ma, se guardiamo al presente e non solo al passato, è anche vero che oggi le forze sindacali sono completamente isolate e lo stato di salute del nostro diritto del lavoro è tutt'altro che roseo. Pertanto, a prescindere dalle accuse sulle ragioni per cui siamo arrivati in questo stadio della storia (sordità dei governi o incapacità delle organizzazioni di fare il loro mestiere?), occorre provare a trovare qualche soluzione. E questi referendum, se registrassero consenso e ottenessero esito favorevole, aiuterebbero a rafforzare le tutele dei lavoratori e a ridurre lo stato di disagio che oggi si trovano a vivere. **D&L**