

06 / 2026

DIRITTI & LAVORO

FLASH

idee e strumenti per il sindacato

OLD FASHION

*Come la FIAT negli anni settanta,
i padroni del pronto moda ricorrono al codice
di procedura civile per bloccare la lotta*

Il Consiglio di Stato
su potere ispettivo
ed equa retribuzione

Il Tribunale di Pisa
su mail aziendale e
controlli difensivi

Il GIP di Milano
sullo sfruttamento salariale
dei riders

I riflessi lavoristici
della riforma del settore
marittimo

06

Agosto - Settembre 2026

04

**Il Consiglio di Stato rafforza
i poteri ispettivi per adeguare i salari
alla contrattazione “di qualità”**

di Ivan Petrone

07

**IL FONDATO SOSPETTO NON BASTA!
I limiti dei controlli difensivi
tra art. 4 Stat. Lav. e GDPR**

di Luisa Cosco

10

**Il picchettaggio contestato:
strategie di lotta e risposte giudiziarie.
Prospettive dal caso Acca**

*di Giorgio De Girolamo e
Bruno Maria Russo*

15

**Cattive notizie per i riders: il GIP di Milano
respinge la richiesta di qualificare come
subordinati i lavoratori di Glovo**

di Genny Silvani

17

**I riflessi lavoristici della legge n. 70/2026
sulla valorizzazione della risorsa mare**

di Luigi Pelliccia

DIRITTI & LAVORO

idee e strumenti per il sindacato

FLASH

A cura di

Centro Studi
"Diritti & Lavoro"

Direttore Scientifico

Giovanni Orlandini

Comitato di Redazione

Andrea Danilo Conte (PRESIDENTE)
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.

Il Consiglio di Stato rafforza i poteri ispettivi per adeguare i salari alla contrattazione “di qualità”

di
Ivan
Petrone

Il Consiglio di Stato (sentenza n. 4969 dello scorso 22 giugno) aggiunge un altro tassello all'affatto peculiare sistema italiano di tutela del diritto all'equa retribuzione fondato sui principi costituzionali sanciti dall'art. 36 Cost. Lo fa, naturalmente, in una prospettiva di diritto pubblico, decidendo una questione relativa all'esercizio dei poteri ispettivi, ma riallacciandosi in maniera innovativa ai principi emersi nell'ambito della recente giurisprudenza di Cassazione. La sentenza merita la massima considerazione per quanto vi si afferma in relazione a due profili attinenti al tema del diritto al giusto salario: da una parte viene ampliato significativamente l'ambito di azione degli ispettori fornendo una lettura estensiva del potere dispositivo di cui all'art. 14, d.lgs. 124/2004; dall'altra, si avalla una lettura dell'art. 36 Cost. capace di orientare il giudice verso il CCNL-parametro più favorevole al lavoratore, valorizzando il principio della parità di salario a parità di lavoro.

Con la sentenza in esame il Supremo collegio amministrativo riforma la sentenza del TAR Veneto (n. 1661/2024) che aveva annullato l'atto di disposizione adottato dall'ispettorato territoriale del lavoro del Veneto con il quale era stato ingiunto ad un'azienda operante nel settore della distribuzione di prodotti surgelati di integrare per mezzo di accordo aziendale il CCNL Commercio-

Confcommercio (firmato dalle federazioni di CGIL, CISL, UIL) da essa applicato, in quanto privo di una clausola che garantisse una specifica indennità ai lavoratori impiegati all'interno di celle frigorifere; clausola invece presente in altri CCNL astrattamente applicabili ai lavoratori. Il giudice di primo grado aveva accolto le doglianze dell'azienda, considerando improprio l'utilizzo del potere dispositivo da parte dell'autorità ispettiva, non potendosi configurare nel caso di specie alcuna violazione di legge né di contratto collettivo (presupposto richiesto dall'art. 14, d.lgs. 124/04), dal momento che l'azienda applicava del tutto legittimamente un CCNL coerente con l'attività svolta e comunque scelto in virtù della propria autonomia negoziale e nell'esercizio della propria libertà sindacale; da cui l'inammissibilità dell'obbligo a negoziare per adeguare detto CCNL a quanto previsto da un diverso CCNL imposto dall'autorità ispettiva.

Nel contraddire una simile impostazione, il Consiglio di Stato aderisce alla diversa declinazione dei principi costituzionali relativi al diritto all'equa retribuzione prospettata dall'appellante INL. La questione, precisano i giudici amministrativi, non investe la pertinenza del CCNL applicato rispetto al settore merceologico in cui opera l'azienda, bensì l'adeguatezza della retribuzione corrisposta ai lavoratori rispetto alle specifiche mansioni

da questi svolte; mansioni che appunto implicano l'esposizione prolungata a bassissime temperature. Ebbene, il CCNL Commercio, pur correttamente applicato dall'azienda, non prevede alcuna indennità per i "cellisti", al contrario di quanto previsto da altri CCNL, come il CCNL Alimentari (firmato dagli stessi confederali), che tengono in considerazione ai fini retributivi il particolare disagio dovuto all'esposizioni a basse temperature.

Proprio l'esistenza di altri CCNL che compensano adeguatamente la specifica tipologia di mansioni svolta dai lavoratori dimostra come nel caso di specie si configuri una violazione dell'art. 36 Cost.. L'argomento usato dai giudici amministrativi per giungere a questa conclusione è di particolare rilievo e merita di essere riportato testualmente: *"la riscontrata omessa previsione e applicazione dell'indennità da esposizione al freddo si profila suscettibile di integrare un profilo di inadeguatezza sostanziale della retribuzione ex art 36 Cost., sospettabile di discriminatorietà rispetto al trattamento retributivo stabilito per analoghe condizioni lavorative da altre piattaforme contrattuali, le quali prevedono specifiche indennità di disagio"*. Il Consiglio di Stato sembra così suggerire che l'inadeguatezza della retribuzione rispetto ai canoni costituzionali si ricava dalla disparità di trattamento che l'applicazione del CCNL Commercio determina in capo ai lavoratori interessati rispetto alla retribuzione che sarebbe loro spettata qualora fosse stato applicato un diverso CCNL. Così formulato, si tratterebbe di un principio potenzialmente dirompente perché sottende all'idea che la retribuzione costituzionalmente equa sia quella fissata dal CCNL che garantisce le condizioni salariali più favorevoli ai lavoratori, non essendo ammissibile che rispetto ad un diritto fondamentale, qual è quello sancito dall'art. 36 Cost., si configurino disparità di trattamento a parità di lavoro concretamente svolto dai lavoratori.

Come detto, il Consiglio di Stato giunge a questa conclusione raccordandosi con la recente giurisprudenza di Cassazione in materia retributiva, *in primis* con il celebre sestetto di sentenze dell'ottobre 2023 con il quale si è giustificata la disapplicazione del CCNL Servizi fiduciari in quanto irrispettoso del principio di adeguatezza salariale ricavabile dall'art. 36 Cost.. In realtà questi precedenti vengono richiamati "selettivamente" solo per legittimare il sindacato giudiziale sul CCNL applicato dall'azienda; si omette infatti di considerare la *pars*

destruens del ragionamento della Cassazione, ovvero il fatto che per questa il giudizio di adeguatezza consegue all'utilizzo di indici "esterni" al sistema contrattuale (come l'indice ISTAT di povertà assoluta) funzionali a censurare "l'insufficienza" dei livelli retributivi, ovvero a sancire che il loro importo è inferiore agli minimi costituzionalmente dovuti. Il ragionamento del Consiglio di Stato, fondato invece com'è sul principio di non discriminazione (o meglio, della parità di salario a parità di lavoro), prescinde da una simile valutazione: si può dire che investe il profilo della proporzionalità della retribuzione ai sensi dell'art. 36 e non della sufficienza. In tal modo si finisce per adottare un criterio valutativo del rispetto dei canoni costituzionali di portata ben più ampia di quello prospettato dai Giudici di legittimità, perché tale da incidere su qualsiasi trattamento salariale, indipendentemente dal livello del suo importo. E si tratta di un ragionamento tutto interno al sistema di contrattazione collettiva, che fa cioè leva soltanto sui livelli salariali previsti dai CCNL vigenti, senza scomodare indici ad essi esterni.

Se la portata potenziale dei principi affermati dal Consiglio di Stato è di assoluto rilievo, va detto però che la peculiare natura dell'indennità retributiva oggetto della controversia ne configura una loro declinazione al ribasso. L'indennità *de quo*, infatti, compensa la gravosità dell'attività dei "cellisti" in ragione dei rischi specifici che l'esposizione a basse temperature comporta. La necessità di riconoscerla attingendo da un diverso CCNL, laddove non sia prevista da quello effettivamente applicato, secondo i giudici amministrativi si radica sì sull'art. 36 Cost., ma in quanto essa è funzionale a tutelare il diritto alla salute dei lavoratori, tant'è che a supporto dell'argomentazione viene invocato sia il capo I del titolo VIII del d.lgs. n. 81/2008, che annovera il microclima e le celle frigorifere tra i fattori di rischio specifico; sia la normativa previdenziale, che inserisce il lavoro a contatto con il freddo a temperature uguali o inferiori a 5° nell'elenco delle attività particolarmente usuranti (Tabella A del d.lgs. n. 374/1993). Sembra dunque che il riferimento ad un diverso CCNL al fine di rendere il trattamento retributivo costituzionalmente adeguato si giustifichi in ragione dell'esigenza di tutelare diritti fondamentali ulteriori rispetto al "solo" diritto sancito dall'art. 36 Cost., ovvero, in pratica, per riconoscere specifiche indennità funzionali

a compensare disagi che comportano rischi per la salute del lavoratore, qualora queste non siano previste dal CCNL applicato; insomma, per integrare il trattamento economico delle voci “mancanti”, e non già per adeguare l'importo di quelle esistenti.

Una ricostruzione in tal guisa del diritto all'equa retribuzione è il presupposto che consente al Consiglio di Stato di estendere l'ambito di esercizio del potere dispositivo di cui all'art. 14, d.lgs. 124/2004, norma finalizzata a contrastare “*irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale*” non specificatamente sanzionate dalla legge. Della norma del 2004 si valorizza oltremodo la *ratio*, superandone la lettura meramente letterale avallata dal TAR Veneto. Per far ciò, i giudici amministrativi si raccordano con propri recenti precedenti che, aderendo ad una “*esegesi estensiva della locuzione*” di legge, vi hanno ricompreso anche la violazione dei CCNL. Lo fanno però, di nuovo, deducendo da tali precedenti quanto in essi non si afferma espressamente e concludono che rientra nello “*spettro dei poteri di disposizione dell'Ispettorato del Lavoro, ex art. 14 del d.lgs. n. 124/2004, anche un controllo di adeguatezza del C.C.N.L. applicato dal datore di lavoro in funzione di adeguamento sostanziale della retribuzione alle mansioni effettivamente svolte dai lavoratori, in diretta applicazione del parametro costituzionale ex art. 36 Cost.*”. L'inadeguatezza retributiva, infatti “*è suscumbibile nel novero delle ‘irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale’, se lette e interpretate in ottica costituzionalmente orientata alla luce dell'art. 36 Cost. quale pietra angolare dell'intera legislazione lavoristica*”. L'ispettore può dunque sindacare attraverso l'atto dispositivo l'adeguatezza costituzionale della retribuzione prevista dal CCNL applicato da un'impresa, al pari di quanto può fare un giudice.

Ispirata da una lettura sistematica dei principi costituzionali è infine anche l'argomento che permette di respingere l'obiezione per la quale l'atto dispositivo, imponendo di integrare la disciplina contrattuale legittimamente scelta dal datore, violerebbe la sua autonomia negoziale e la sua libertà sindacale. Anche in questo caso, quanto affermato dal Consiglio di Stato segnala un approccio se non inedito, quanto meno minoritario negli orientamenti giurisprudenziali (nonché nel dibattito dottrinale), fondato com'è sulla negletta disposizione costituzionale dell'art. 41, comma 2 che giustifica

limitazioni della libertà d'impresa se orientate all' “*utilità sociale*”. Contro l'opinione prevalente, si riconosce dunque implicitamente che la scelta del CCNL da parte dell'azienda chiami in causa non già la libertà sindacale ex art. 39, comma 1 Cost. (di cui sono piuttosto titolari i lavoratori ed i sindacati), ma la libertà di iniziativa economica ex art. 41, comma 1, come tale appunto soggetta ai limiti di cui al comma 2. La compressione dell'autonomia negoziale garantita da tale disposizione non si traduce in una impropria applicazione per via analogica di un diverso CCNL, ma nell'utilizzo dello stesso come parametro cui dare concretezza attraverso la negoziazione con la controparte sindacale in sede aziendale. La necessità di integrare il trattamento economico dei propri dipendenti, infatti, “*postula imprescindibilmente un momento di esercizio di autonomia negoziale a valle – la conclusione o la modifica dei contratti (individuali e collettivi) di lavoro – il che appare pienamente coerente con il limite dell'utilità sociale cui soggiace strutturalmente la libertà di iniziativa economica ex art. 41 della Carta costituzionale*”.

Resta da chiedersi se e in che modo il sopraggiunto art. 7 d.l. n. 62/26 possa incidere sui principi ermeneutici prospettati dal Consiglio di Stato, posto che la sentenza in esame è stata adottata in vigenza del precedente quadro normativo. La norma del c.d. decreto “*primo maggio*”, infatti, nel prevedere che la retribuzione costituzionalmente “*giusta*” debba quantificarsi parametrandola al TEC previsto dal CCNL firmato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative “*avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro*”, senza prevedere una sanzione in caso di sua violazione, legittima l'adozione di un atto dispositivo ex art. 14, d.lgs. 124/2004 da parte dell'autorità ispettiva. L'inadempimento si configura però in questo caso in presenza di un trattamento salariale non equivalente a quello determinato dal CCNL pertinente, cioè riconducibile all'attività svolta dall'azienda, e non già (come nel caso oggetto della sentenza in esame) in ragione della sua inadeguatezza rispetto alle mansioni concretamente svolte dai lavoratori. Motivo per cui i principi enunciati dai giudici amministrativi mantengono la loro portata innovativa anche nel nuovo quadro normativo successivo all'entrata in vigore dell'art. 7. **D&L**

IL FONDATO SOSPETTO NON BASTA!

I limiti dei controlli difensivi tra art. 4 Stat. Lav. e GDPR

di
Luisa
Cosco

La progressiva digitalizzazione degli strumenti di lavoro ha profondamente ampliato la capacità del datore di lavoro di acquisire informazioni sull'attività dei dipendenti.

La posta elettronica aziendale, i sistemi di geolocalizzazione, i software di monitoraggio e, più in generale, gli strumenti informatici messi a disposizione per l'esecuzione della prestazione consentono oggi di ricostruire con estrema precisione condotte, comunicazioni e spostamenti del lavoratore.

È proprio questa capacità di accumulazione e ricostruzione del dato a rendere particolarmente delicata la disciplina dei controlli sul lavoratore.

In questa prospettiva, due recenti interventi offrono l'occasione per interrogarsi nuovamente sul tema: la sentenza del Tribunale di Pisa, Sezione lavoro, 13 giugno 2026, n. 800, relativa al controllo della posta elettronica aziendale, e il provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 28 maggio 2026, n. 389, relativo a un sistema di geolocalizzazione installato sui veicoli aziendali.

I due casi sono diversi, ma si pongono un interrogativo comune: fino a che punto la finalità di tutela dell'impresa

può giustificare l'acquisizione di informazioni relative al lavoratore?

La risposta fornita dal Tribunale di Pisa appare, sotto questo profilo, meritevole di qualche cautela. Quella del Garante sembra invece maggiormente coerente con la struttura dell'art. 4 dello Statuto e, soprattutto, con la logica preventiva propria della disciplina europea in materia di protezione dei dati.

La posizione del Tribunale di Pisa: il controllo difensivo successivo al sospetto

La vicenda esaminata dal Tribunale di Pisa riguarda il controllo della casella di posta elettronica aziendale di una lavoratrice, effettuato dal datore di lavoro dopo l'emersione di elementi tali da far sorgere il sospetto di una possibile violazione degli obblighi di fedeltà e correttezza.

La sequenza degli accertamenti assume un ruolo centrale nella motivazione del controllo.

Il datore, infatti, non avrebbe effettuato un controllo generalizzato della corrispondenza, ma sarebbe giunto alla consultazione dell'account aziendale solo dopo avere acquisito, attraverso verifiche esterne, alcuni elementi

relativi ai rapporti tra la lavoratrice, il figlio e una società fornitrice.

È sulla base di tali circostanze che il Tribunale riconduce l'attività ai controlli difensivi "in senso stretto": non un controllo preventivo e generalizzato dell'attività lavorativa, ma un'attività investigativa successiva all'emersione di un sospetto concreto e finalizzata all'accertamento di una possibile condotta illecita.

La distinzione assume rilievo perché consente al giudice di separare il controllo difensivo dal generale controllo a distanza dell'attività lavorativa. Mentre quest'ultimo ha come oggetto la prestazione e il suo ordinario svolgimento, il controllo difensivo sarebbe rivolto all'accertamento di una condotta illecita già ragionevolmente sospettata.

La logica sottesa alla decisione è quindi chiara: quando il controllo non è finalizzato alla verifica ordinaria della prestazione, ma viene attivato successivamente alla concreta emersione di un possibile illecito e viene effettuato secondo modalità selettive e circoscritte, esso può essere ricondotto alla categoria dei controlli difensivi in senso stretto che, secondo la pronuncia del Tribunale, esulano dalla disciplina dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori.

Il provvedimento del Garante: la finalità legittima non rende lecito qualsiasi controllo

Una prospettiva diversa emerge dal provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 28 maggio 2026, n. 389, relativo a un sistema di geolocalizzazione installato sui veicoli aziendali.

Anche in questo caso il datore di lavoro perseguiva finalità astrattamente legittime: esigenze organizzative e produttive, sicurezza dei mezzi, gestione delle emergenze e tutela del patrimonio aziendale.

Il Garante, tuttavia, non si limita a verificare l'esistenza di una finalità datoriale legittima, ma sposta l'attenzione sulle concrete modalità attraverso cui il trattamento veniva realizzato.

Il sistema consentiva, infatti, rilevazioni della posizione con cadenza di sessanta secondi e la visualizzazione in tempo reale dei veicoli. Una simile configurazione permetteva di acquisire informazioni estremamente dettagliate sugli spostamenti e, conseguentemente, di ricostruire con particolare precisione l'attività svolta dal lavoratore.

È proprio questo il punto centrale del provvedimento: la legittimità della finalità perseguita non rende automaticamente lecita la modalità di trattamento prescelta.

Il principio di minimizzazione impone che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità perseguite. Ne consegue che la valutazione non può arrestarsi alla domanda se il datore di lavoro abbia titolo per utilizzare un determinato strumento, ma deve riguardare anche la sua concreta configurazione.

La questione diviene così eminentemente tecnica, ma con conseguenze giuridiche tutt'altro che secondarie: la configurazione dello strumento determina direttamente l'intensità del controllo esercitabile sul lavoratore.

La prospettiva del Garante secondo cui la legittimità della finalità non costituisce il punto di arrivo della verifica, ma soltanto il suo punto di partenza, è, pertanto, essenzialmente preventiva.

I due provvedimenti a confronto: il fondato sospetto è necessario, ma non sufficiente

Il confronto tra i due provvedimenti consente di individuare il principale punto di frizione.

Nel caso deciso dal Tribunale di Pisa, il controllo della posta elettronica era stato attivato successivamente all'emersione di un sospetto ed era stato circoscritto attraverso parole chiave e limiti temporali. Nel caso esaminato dal Garante, il sistema GPS era invece strutturalmente idoneo a effettuare una raccolta continuativa dei dati e a consentire una conoscenza pressoché immediata della posizione dei veicoli.

La diversa intensità dell'ingerenza è evidente. Tuttavia, proprio tale differenza non dovrebbe condurre a ritenere che il controllo difensivo, in quanto successivo a un sospetto, sia sottoposto a garanzie sostanzialmente diverse rispetto agli altri strumenti tecnologici di controllo.

Anche il controllo della posta elettronica costituisce, infatti, un trattamento di dati personali. La circostanza che esso sia effettuato per una finalità difensiva può incidere sulla valutazione della sua necessità e proporzionalità, ma non determina una generale sottrazione alle regole del GDPR e dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori.

Il fondato sospetto può costituire la ragione che induce

il datore di lavoro ad approfondire una determinata circostanza ma non può, però, trasformarsi in una sorta di autorizzazione generale all'accesso ai dati del lavoratore.

In questa prospettiva, il “controllo difensivo” non dovrebbe essere inteso come una categoria sottratta alle garanzie della disciplina privacy, ma come una particolare finalità del controllo che deve comunque confrontarsi con tali garanzie.

Il problema emerge con particolare evidenza con riferimento all'utilizzabilità disciplinare dei dati, e in particolare alla necessità dell'informativa, ritenuta imprescindibile dal Garante anche nell'ambito dei controlli difensivi, ma esclusa, nel caso esaminato, dal Tribunale di Pisa.

Non si tratta di un mero adempimento formale destinato a legittimare qualsiasi controllo successivo, dovendo l'informazione consentire al lavoratore di

conoscere preventivamente, entro limiti ragionevoli, le modalità di utilizzo dello strumento e le possibilità di controllo, rendendo prevedibile l'ingerenza nella propria sfera personale.

Diversamente, si rischierebbe di trasformare l'informativa in una sorta di lasciapassare: una volta comunicata la possibilità di controllo, ogni successiva modalità di accesso ai dati potrebbe essere considerata legittima.

Ma è proprio questa conclusione che deve essere evitata. **D&L**

FLASH

Nuove sentenze della Cassazione in materia di superminimo e uso aziendale

La Corte di Cassazione è tornata recentemente a pronunciarsi in tema di assorbibilità del superminimo e uso aziendale. Il riferimento è alle Sentenze n. 23704, n. 23707, n. 23709, n. 23711, n. 23712, n. 23713, tutte del 21 luglio 2026, le quali fanno seguito ad un precedente orientamento del 2025 (si veda sul punto Bollettino n. 4/2025).

Le decisioni si pronunciano su di un ampio contenzioso che riguarda il settore delle telecomunicazioni e principalmente dipendenti di Tim spa, ai quali era stato riconosciuto un superminimo che, seppur qualificato nella maggior parte dei casi come “assorbibile”, pertanto soggetto ad una riduzione “proporzionale” in a fronte di aumenti stipendiali derivanti dal CCNL, non era stato per lungo tempo assorbito. Nel 2018, però, l'azienda aveva deciso di assorbito, contravvenendo così alla prassi tenuta sino a quel momento.

Le questioni analizzate dalla Corte di Cassazione sono sostanzialmente 2: la formazione di un “uso aziendale” ed i suoi effetti; la possibilità di disdetta. Per quanto attiene alla prima questione, la Cassazione ribadisce che quando un'azienda tiene un comportamento di miglior favore verso i lavoratori (com'è stato nel caso di specie non assorbendo il superminimo), reiterato nel tempo (nel caso di specie, quasi 30 anni) e generalizzato, cioè nei confronti di tutti i dipendenti (com'è stato in Tim), siamo di fronte ad un “uso aziendale”. Come tale esso diventa “regola aziendale” di natura collettiva e, al pari di un contratto collettivo aziendale, deve considerarsi una fonte regolatrice dei rapporti di lavoro. Il fatto che le lettere di riconoscimento del superminimo avessero previsto la possibilità di assorbimento diventa irrilevante, poiché, l'uso aziendale, formatosi successivamente alle stesse lettere, impedisce all'assorbimento di operare. Per quanto riguarda la possibilità di disdetta, la Cassazione ribadisce che essa è possibile, in quanto, al pari di un contratto collettivo a tempo indeterminato, l'uso aziendale può essere oggetto di recesso. Tuttavia, precisa la Corte, ciò deve avvenire mediante una chiara manifestazione di volontà in tal senso verso i lavoratori, che non può coincidere con l'assorbimento de facto, che anzi comporta un inadempimento, appunto la violazione dell'uso aziendale.

Su questa questione si registra un lieve scostamento – ininfluenza sulle sorti del contenzioso – rispetto all'orientamento del 2025. Se, infatti, in quest'ultimo la Cassazione era arrivata a sostenere che il recesso dovesse avvenire non solo con comunicazione scritta verso tutti i dipendenti interessati, ma anche in presenza di un requisito “sostanziale”, consistente nella sussistenza di un sopravvenuto mutamento di circostanze rispetto all'epoca di formazione dell'uso aziendale (quali, ad esempio, una rimodulazione del trattamento economico dei dipendenti per effetto di successivo contratto collettivo), stavolta la Cassazione afferma che il recesso è sganciato da particolari requisiti formali e sostanziali. L'importante, ribadisce la Suprema Corte, è che vi sia una manifestazione datoriale chiara, univoca e portata a conoscenza della generalità dei lavoratori interessati.

Il picchettaggio contestato: strategie di lotta e risposte giudiziarie. Prospettive dal caso Acca

di
Giorgio
De Girolamo
e Bruno Maria
Russo

1. Il caso Acca: conflitto davanti ai cancelli e nelle aule di Giustizia

La c.d. vertenza Acca si è aperta a metà giugno scorso, quando la società di logistica attiva nel *pronto moda*, con sede a Seano, in provincia di Prato, ha annunciato la chiusura dell'attività mettendo a rischio circa 95 posti di lavoro. Il sindacato SUDD Cobas, da tempo attivo nel distretto tessile pratese e contante diversi iscritti fra i lavoratori coinvolti, ha immediatamente proclamato uno sciopero con picchetto a oltranza davanti al magazzino di Seano, contestando che la decisione aziendale non fosse l'effetto di una vera crisi economica dell'impresa, ma piuttosto una manovra per delocalizzare l'attività e cancellare le conquiste sindacali degli ultimi due anni, durante i quali i lavoratori erano riusciti a ottenere contratti regolari e migliori condizioni dopo un passato segnato da sfruttamento e caporalato.

La mobilitazione, nella forma del picchettaggio, si è progressivamente estesa ad altri quattro stabilimenti della società siti in comuni limitrofi ed ha assunto contorni di una particolare durezza. Il 23 giugno, il picchetto di Seano è stato assaltato, senza successo, da gruppi di centinaia di imprenditori del pronto-moda che intendevano recuperare con la forza la merce bloccata.

Oltre che degli attacchi fisici subiti davanti ai cancelli dei capannoni, la vertenza è stata anche oggetto

di una vera e propria tempesta di azioni giudiziarie. Il 3 luglio è avvenuto lo sgombero di uno dei picchetti, ordinato dalla Procura di Prato, in base ad un decreto che, tuttavia, il successivo 8 luglio, non è stato convalidato dal Gip. A quel punto, la «galassia» imprenditoriale legata ad Acca s.r.l. ha intrapreso una strategia legale finalizzata a rompere il picchetto, o almeno a comprometterne la forza di pressione. È stato quindi presentato un numero considerevole di ricorsi cautelari, cioè di urgenza, fondati sull'art. 700 c.p.c. ciascuno promosso da un numero più o meno ampio di (presunti) partner commerciali e clienti della società al centro della vertenza. In particolare, si segnalano tre ricorsi presentati al Tribunale di Prato e uno al Tribunale di Pisa. La richiesta degli imprenditori, generalmente parlando, era di ottenere la restituzione della merce o dei mezzi di loro proprietà, rimasti asseritamente bloccati dal picchetto. A sostegno della domanda, oltre che un inquadramento del picchetto stesso come azione illegittima e violenta, veniva affermato un grave danno economico dovuto al deterioramento della merce - articoli di fast fashion, destinati a diventare «obsoleti» se non immessi sul mercato entro la stagione - e all'impossibilità di consegnare ai clienti finali, ovvero ai negozi al dettaglio, gli ordini pattuiti.

Con l'unica eccezione di un decreto del Tribunale di Pisa, emesso inaspettatamente *inaudita altera parte*, ovvero

senza contraddittorio, e poi revocato con la successiva ordinanza, i ricorsi sono sempre stati rigettati. Senza potersi addentrare nelle particolarità di ciascun caso, basti qui ricordare che, in generale, i giudici hanno ritenuto non provati i presupposti per concedere la tutela cautelare atipica. Questa secondo l'art. 700 del Codice di procedura civile, è riconosciuta a «chi ha fondato motivo di temere che durante il tempo occorrente per far valere il suo diritto in via ordinaria, questo sia minacciato da un pregiudizio imminente e irreparabile». Uno strumento quindi particolarmente celere e duttile, ma che richiede che chi ricorre dimostri il *fumus boni iuris*, ovvero la verosimile o probabile esistenza del diritto da tutelare in via cautelare, e il *periculum in mora*, cioè il rischio che, durante il tempo che occorrerebbe al titolare per far valere il suo diritto in via ordinaria, questo sia minacciato da un pregiudizio imminente e irreparabile.

Le ordinanze del Tribunale di Prato, pur redatte da giudici diversi, hanno convenuto per l'assenza del requisito del *periculum*: il danno derivante dal deperimento commerciale e materiale della merce, peraltro nemmeno sufficientemente provato dai ricorrenti, non presenta i caratteri prescritti di gravità e irreparabilità, dal momento che, per la sua natura prettamente economica, potrebbe essere pienamente risarcito all'esito di un giudizio io ordinario. Si ritiene, infatti, che i diritti a contenuto patrimoniale possano meritare la tutela di urgenza solo se finalizzati a bisogni fondamentali della persona oppure ove sussista uno scarto significativo fra l'immediata soddisfazione della pretesa e l'eventuale risarcimento, o ancora se il pregiudizio patrimoniale risulti irreparabile nel caso concreto. L'ordinanza del Tribunale di Pisa, invece, si è concentrata sull'assenza del *fumus*, dal momento che la documentazione allegata ai ricorsi non consentiva neppure di stabilire univocamente chi fossero i proprietari dei beni di cui i ricorrenti intendevano entrare in possesso. Di conseguenza, era superflua ogni indagine riguardo al *periculum* nonché alla liceità o meno delle condotte degli scioperanti.

Fallito l'«assalto giudiziario», la svolta è arrivata il 29 agosto quando, dopo 70 giorni di sciopero e picchetti a oltranza, un'altra società del settore ha accettato di rilevare l'attività e riassorbire i lavoratori, con mantenimento di tutte le condizioni maturate presso Acca, comprese quelle derivanti dagli accordi con il SUDD Cobas. Inizialmente, sono stati riassunti 60 dipendenti su 95; i restanti dovranno

essere reinseriti una volta superata la fase iniziale di riavvio dell'attività.

2. Il rigorismo della Cassazione sul picchettaggio c.d. ostruzionistico e alcune aperture nella giurisprudenza di merito

Nella vicenda che si è descritta, le azioni giudiziarie intraprese contro gli scioperanti sono andate a vuoto. Ma cosa sarebbe successo se, per ipotesi, i ricorrenti avessero provato i loro diritti sulla merce e le straordinarie circostanze tali da consentire la tutela cautelare anche per diritti meramente patrimoniali? O ancora, se anziché nella forma della tutela ex art. 700 c.p.c., i ricorsi fossero stati proposti come azioni possessorie, con le quali il legittimo possessore della cosa può ottenerne la restituzione, senza provare alcun particolare *periculum*?

Diventerebbe probabilmente decisiva, per l'accoglimento o meno dei ricorsi, la qualificazione come condotta lecita o illecita del picchettaggio. E si tratterebbe di una questione scivolosa, dal momento che questa specifica forma di conflitto, lungi dall'essere pacificamente ricondotta all'esercizio del diritto di sciopero, è tuttora collocata in una scomoda posizione nella quale rischia spesso di essere attratta nell'orbita del diritto penale.

Ne è un chiaro esempio il decreto provvisorio - poi revocato, come si è detto - del Tribunale di Pisa dove il giudice, ritenuto sussistente il *fumus boni iuris* (e, detto incidentalmente, aderendo ad una ricostruzione dei fatti tendenziosa, nella quale ai lavoratori venivano addebitate varie violenze mai realizzate), qualificava il blocco delle merci come una condotta «chiaramente illecita», perché realizzava un picchettaggio non meramente persuasivo, come tale lecito, ma ostruzionistico, che secondo la giurisprudenza consolidata della Cassazione può integrare gli estremi del delitto di violenza privata (art. 610 cod. pen.; il decreto cita, fra molte, le sentenze Cass. pen., Sez. V, n. 3710/2019; Cass. pen., Sez. V, n. 21228/2001; Cass. pen., Sez. V, n. 34466/2018).

In prima battuta, non può non rilevarsi che pur essendo generalmente condivisa la valutazione penalistica di tali circostanze, ciò non attenua - come è stato osservato da molti studiosi - il diffuso disagio nel ricorrere alle categorie

del diritto penale nei casi in cui il comportamento da sanzionare si colloca nell'ambito della lotta sindacale. Anche a prescindere da tale generale considerazione, la qualificazione operata dal giudice pisano, si distingue per una piana adesione all'orientamento della giurisprudenza di legittimità maggioritaria espressamente richiamata.

Sul punto non sono mancati però orientamenti minoritari che hanno escluso l'integrazione del reato di violenza privata in caso di picchettaggio c.d. ostruzionistico. In un caso comparabile per le modalità di svolgimento a quello di specie, il giudice assolveva gli imputati sulla base della circostanza che gli imputati si erano limitati ad assumere un atteggiamento statico di opposizione nel corso delle manifestazioni, per cui non era configurabile una condotta violenta contro cose o persone (Trib. Brescia, 5.10.2019, n. 2648). L'opzione interpretativa fatta propria dal giudice ha messo in discussione l'estensione della nozione di violenza operata dalla giurisprudenza maggioritaria sopra citata, portato a una ripermutazione della nozione stessa, ritenuta integrata solo in presenza di un'aggressione, ovverosia di un'offesa, all'altrui integrità fisica o psichica o all'altrui libertà personale, e invece esclusa in tutte quelle ipotesi in cui l'agente si sia limitato a ostacolare le altrui scelte d'azione senza però né ledere né porre in pericolo nessuno di questi beni giuridici.

Tale opzione ermeneutica però, come rilevato incidentalmente anche dal giudice bresciano, pur portando al riconoscimento della liceità penale di simili condotte non ne esclude comunque l'antigiuridicità, e quindi l'idoneità delle stesse ad essere qualificate come illecite in altri rami del diritto. È ciò che avviene anche nella giurisprudenza lavoristica che, operando il bilanciamento di interessi tra quello dei lavoratori all'autotutela collettiva e quello dell'impresa alla libera iniziativa economica privata e degli altri lavoratori all'autodeterminazione anche in termini di libertà negativa, e quindi di non adesione allo sciopero, qualifica il picchettaggio c.d. ostruzionistico come illecito sia a fini disciplinari che civilistici (responsabilità risarcitoria).

Significativamente, in un caso in cui il giudice del lavoro aveva accertato per le medesime condotte (picchetti organizzati dal SI Cobas nel settore della logistica) l'illiceità delle stesse ritenendo che, ancorché non violente né minacciose, non rientrassero nell'esercizio del diritto di sciopero (Trib. Milano, 21 dicembre 2023, n. 4452); il

giudice penale le riteneva scriminate ai sensi dell'art. 51 c.p.: quindi non punibili perché realizzate nell'esercizio di un diritto, in particolare del diritto di sciopero. Secondo il giudice milanese (Trib. Milano, Sez. G.I.P., 17 ottobre 2023) il comportamento di chi, senza violenza o minaccia, pone in essere un'azione di picchettaggio che impedisce lo svolgimento dell'attività aziendale, non integra un'ipotesi di reato in quanto è un atto funzionalmente connesso all'esercizio del diritto di sciopero, sussistendo un nesso di sussidiarietà tra tale tipo di protesta e il nucleo centrale dello sciopero: nel caso di specie, quindi, «non può dirsi violato un interesse preminente o equivalente – dei lavoratori non scioperanti, nella specie gli autotrasportatori, né del datore di lavoro – rispetto a quello dei lavoratori in sciopero, [...] dovendosi accordare supremazia agli interessi degli odierni indagati, quali lavoratori scioperanti costituzionalmente tutelati». E' però interessante notare come la sentenza di primo grado del giudice civile, che aveva accolto il ricorso della società e accertato la responsabilità del sindacato per le condotte tenute e ritenute illecite, è stata riformata in appello, da una decisione che si muove sulla scorta del bilanciamento operato nell'ordinanza del GIP milanese. La Corte d'Appello (App. Milano, sez. lav., 29.7.2024, n. 510) ritiene infatti che il picchettaggio realizzato dal sindacato sia «da ricondurre nell'alveo dell'esercizio del diritto di sciopero, tutelato dall'art. 40 Cost.». I giudici hanno quindi ritenuto che l'azione collettiva, oltre a non essersi svolta con modalità violente, non ha neppure arrecato un danno alla produttività della società ricorrente, non travalicando quindi i limiti c.d. esterni al diritto di sciopero (su cui Cass. civ., sez. lav., 30.1.1980, n. 711).

Un diverso bilanciamento è quindi possibile per i giudici di merito, che con riferimento al fenomeno del picchettaggio per come oggi si realizza - e come è stato anche per la vertenza ACCA - possono tenere in considerazione (e alcuni già lo stanno facendo, come sopra visto) anche un ulteriore fattore. Rispetto al tipo di conflittualità sulla quale si sono sviluppati i tradizionali orientamenti giurisprudenziali, che vedeva il picchettaggio come strumento volto anzitutto a impedire ai crumiri di entrare negli stabilimenti, oggi esso si realizza prevalentemente come strumento volto a impedire la circolazione nei poli logistici delle merci, non delle persone. Viene così meno il rischio - e le più delicate implicazioni che ne conseguono in termini di bilanciamento - di compromissione da parte

dell'azione collettiva della libertà morale o di movimento degli individui, emergendo unicamente come effetto quello della compressione della libertà di iniziativa economica del datore di lavoro, che ai sensi dell'art. 41 Cost. può essere maggiormente compressa nel bilanciamento con il diritto al lavoro e le libertà e i diritti sindacali costituzionalmente tutelati.

3. Lo sciopero nelle organizzazioni complesse: potenzialità e debolezze di tutela.

Il caso Acca mette bene in risalto come, nell'economia contemporanea caratterizzata dalla frammentazione dell'impresa in catene di esternalizzazioni e dalla presenza di varie forme di organizzazioni «reticolari», nelle quali imprese apparentemente estranee le une dalle altre sono in realtà coordinate per il raggiungimento di obiettivi economici unitari, l'esercizio del diritto di sciopero da parte dei lavoratori collocati ai vari «nodi» della rete debba confrontarsi con una pluralità di controparti imprenditoriali oltre a quella rappresentata dal datore di lavoro.

L'interruzione del lavoro in uno dei «nodi» metaforicamente menzionati è potenzialmente in grado di incidere sul funzionamento dell'organizzazione inter-imprenditoriale nel suo complesso: in questo senso, lo sciopero continua ad essere uno strumento utile per presentare rivendicazioni anche nei confronti dei soggetti capofila, che possono influire sulle condizioni di lavoro senza avere la responsabilità dei relativi rapporti. La potenziale capacità dello sciopero in un'impresa fornitrice di paralizzare tutta la rete è simile a quella che è possibile riscontrare, negli scioperi articolati, quando a fermarsi è un reparto collocato «a monte» del resto del ciclo produttivo. Ma lo sciopero esercitato in una «rete» risulta provvisto di una protezione giuridica molto più fragile perché esposto alle reazioni non solo del datore di lavoro, ma anche degli altri imprenditori che partecipano all'organizzazione complessa.

Un primo elemento di fragilità, rispetto allo sciopero in un'organizzazione verticalmente integrata quale la «vecchia» fabbrica fordista, sta nella possibilità che le imprese committenti, di fronte al blocco dell'attività

di appaltatori e fornitori, reagiscano facendo valere l'inadempimento degli obblighi contrattuali di questi ultimi fino a giungere alla risoluzione dei contratti commerciali: prospettiva, questa, che rappresenta un terribile strumento di dissuasione rispetto allo stesso esercizio dello sciopero in quanto espone i lavoratori al rischio concreto della perdita dell'occupazione. Nelle poche occasioni in cui si è occupata del tema, la Cassazione, purtroppo, ha fornito alla posizione dei lavoratori una protezione solo illusoria prevedendo che, a certe condizioni, lo sciopero dei dipendenti possa valere come causa di esclusione della responsabilità dell'appaltatore per la mancata esecuzione delle prestazioni. Ma il problema è che questo effetto esimente, generalmente riconosciuto in caso di scioperi nazionali o territoriali, nel caso di agitazioni solo aziendali è limitato ai casi in cui lo sciopero sia stato proclamato o attuato in modo illegittimo e in cui, comunque, non sia stato effettuato per «colpa» della condotta del datore di lavoro (v. Cass. civ., Sez. I, 2.5.2006, n. 10139). Le conseguenze paradossali sono evidenti: uno sciopero aziendale effettuato in reazione a comportamenti ingiusti del datore di lavoro espone chi sciopera al rischio della risoluzione del contratto e quindi, della perdita dell'occupazione.

Un altro elemento di fragilità sta nell'assenza di protezione dello sciopero davanti alla moltiplicazione, rispetto all'impresa singola, delle capacità della rete di neutralizzare gli effetti dello sciopero attraverso tecniche sostanzialmente *strike-breaking* ma esulanti dal tradizionale divieto di «crumiraggio esterno». Nell'ottica, costantemente affermata, che l'ordinamento tuteli l'esercizio dello sciopero e non anche i suoi effetti, all'imprenditore che voglia limitare le conseguenze di un'agitazione è consentito tutto ciò che non ricade nel divieto di impedire l'astensione dal lavoro: in quest'ultima categoria di azioni sembra essere ricompresa solo, appunto, l'assunzione di dipendenti per sostituire i lavoratori in sciopero (oggetto tra l'altro di specifici divieti legali), mentre rimangono impregiudicate, in particolare, tutte le possibilità consentite dai rapporti commerciali con altre imprese e, in generale, dalla capacità dell'impresa di modulare costantemente i propri confini decidendo cosa produrre all'interno e cosa affidare, almeno apparentemente, al mercato.

Particolarmente insidiose sono le possibilità di reazione in mano ai soggetti capofila, che potenzialmente

sono i destinatari sostanziali delle rivendicazioni degli scioperanti: un esempio è il caso recente deciso dal Tribunale di Ferrara che, oltre a confermare che solo il datore di lavoro può essere destinatario di un ricorso per condotta antisindacale, ha ritenuto legittimo il comportamento del committente, che durante l'agitazione dei dipendenti dell'appaltatore, ha effettuato le lavorazioni oggetto dell'appalto con i propri dipendenti (Trib. Ferrara 2.9.2025, n. 155). Ancora, l'imprenditore capofila che abbia una pluralità di *partner* per lo svolgimento di alcune prestazioni può reagire allo sciopero presso uno di questi chiedendo agli altri di incrementare la propria attività: le occasioni di limitare l'impatto di uno sciopero sfruttando la flessibilità delle organizzazioni reticolari sono molteplici.

Il rimedio, certo, può essere l'estensione del conflitto a tutta l'organizzazione complessa, ma è nota a tutti la difficoltà del sindacato a coordinare al livello di filiera o di catena l'azione conflittuale. Davanti a un conflitto fra impresa e lavoratori che, nell'economia delle reti, non è più «uno contro uno», ma vede il datore di lavoro affiancato da una molteplicità di altri soggetti imprenditoriali, sarebbe quindi forse opportuno abbandonare il dogma per cui lo sciopero è protetto solo quanto a esercizio e non anche, in modo magari minimale, quanto a effetti. Si potrebbe prendere spunto, in questo senso, dalla direzione intrapresa in Spagna, dove il *Tribunal Supremo* sta recentemente costruendo un divieto di «crumiraggio contrattuale», imponendo ai soggetti capofila di non vanificare con espedienti commerciali l'esercizio dello sciopero dei dipendenti degli appaltatori, nei casi cui fra le imprese esistano *vinculos de especial intensidad*, tali da rendere il coordinamento esercitato simile a quello riscontrabile nei gruppi di imprese (Trib. Supremo, Sala Social, n. 5730/2024).

D&L

Cattive notizie per i riders: il GIP di Milano respinge la richiesta di qualificare come subordinati i lavoratori di Glovo

di
Genny
Silvani

Si arena nell'ufficio del GIP del Tribunale di Milano Crepaldi il percorso configurato dal PM Storari per sottrarre allo sfruttamento lavorativo ex art. 603 bis c.p. i riders impiegati dalla piattaforma Foodinho-Glovo. La richiesta avanzata da quest'ultimo di riconoscerne la natura di lavoratori subordinati è stata infatti respinta dal primo (con decisione depositata il 21 settembre), in forza di argomenti più che opinabili sotto il profilo giuslavoristico.

La richiesta di riqualificazione dei rapporti di lavoro è stata presentata dal PM in risposta all'istanza della piattaforma di revoca della misura di controllo giudiziario adottata dallo stesso GIP lo scorso febbraio per rimuovere la situazione di sfruttamento lavorativo dei riders (dovuto principalmente dagli infimi livelli salariali) accertata dal Nucleo tutela del lavoro dei carabinieri di Milano. Lungi dall'esser stata superata (come affermato da Glovo), secondo il PM la situazione di sfruttamento permanerebbe, nonostante il percorso di adeguamento delle condizioni di lavoro intrapreso dall'azienda sottoposta a controllo; percorso che ha portato (tra l'altro) al riconoscimento di una paga oraria di 14 euro lordi. Simili adeguamenti non si tradurrebbero infatti in effettivi miglioramenti delle condizioni salariali dei lavoratori, penalizzati dal sistema retributivo adottato dall'azienda che remunera solo il c.d. "tempo effettivo calmierato" ed esclude una parte significativa dell'attività

concretamente svolta dagli stessi (quantificata in quasi il 28% del tempo effettivo). L'inquadramento come lavoratori subordinati permetterebbe invece di superare la situazione di sfruttamento configurata dall'art. 603-bis c.p.

Di opposto avviso appunto il GIP, il quale rileva come "la qualificazione del rapporto" sia *"del tutto estranea alla sussistenza del reato contestato"*. Il controllo giudiziario dell'azienda deve infatti limitarsi *"allo stretto necessario"*, onde non invadere eccessivamente la libertà dell'impresa. La contestazione all'azienda ha d'altra parte riguardato *"ab origine"* solo la *"mancata corresponsione del cd. salario minimo costituzionale"* e non già altri profili del rapporto, sul quale influisce la qualificazione del rapporto come subordinato (durata, straordinari, ferie permessi...). Tali conclusioni non mutano in ragione del sopravvenuto quadro normativo, in specie delle disposizioni del c.d. decreto primo maggio (d.l. n. 62/26) che introducono una *"presunzione relativa di subordinazione"* e rafforzano gli obblighi di trasparenza in capo all'azienda; ciò perché resta immutato il principio per cui la qualificazione del rapporto deve basarsi sulle caratteristiche specifiche del singolo caso contestato, da accertare puntualmente da parte del giudice del lavoro.

Una simile ricostruzione della fattispecie di reato dell'art. 603-bis c.p. è più che discutibile dal momento che l'indice di sfruttamento contestato nel caso di specie (il basso livello salariale) presuppone sia risolta la questione della qualificazione del rapporto. Ciò che il

GIP definisce “salario minimo costituzionale” si declina infatti diversamente a seconda che il lavoratore sia autonomo o subordinato. Neppure regge la distinzione tra la questione attinente ai livelli salariali e gli altri profili della disciplina del rapporto, sui quali soltanto inciderebbe la qualificazione del rapporto; basti dire che tra tali profili il GIP elenca istituti che influiscono con ogni evidenza sull'importo della retribuzione (come lo straordinario o lo stesso regime dell'orario di lavoro). Quanto al sopravvenuto quadro normativo, esso conferma la debolezza delle argomentazioni poste a base del rigetto dell'istanza del PM, dal momento che in base ad esso per determinare il “salario minimo costituzionale” deve prendersi a parametro il trattamento economico complessivo (TEC) previsto dal CCNL leader del settore, come oggi prevede l'art. 7 d.l. 62/26; disposizione questa che, di nuovo, presuppone sia sciolta a monte la questione “qualificatoria” e che è

ignorata dal GIP, nonostante concorra a modificare il quadro normativo al pari delle norme del decreto “primo maggio” relative ai riders.

Se ha un merito questa deludente decisione del GIP milanese è allora proprio di evidenziare l'inefficacia del nuovo quadro normativo introdotto a tutela dei riders, se è vero che la “presunzione di subordinazione” da esso prevista (e confermata dalla bozza di decreto di recepimento della direttiva UE) non aumenta la possibilità di questi di essere assunti come lavoratori subordinati.

La partita comunque non è chiusa, dal momento che il PM ha impugnato la decisione del GIP. Il braccio di ferro interno al Tribunale di Milano dunque continua. Dal suo esito dipende buona parte dell'effettività dell'art. 603 bis c.p. come norme di contrasto allo sfruttamento del lavoro. **D&L**

FLASH

Buone notizie per i riders: il Tribunale di Torino elenca le misure prevenzionistiche a carico delle piattaforme

L'ordinanza del 4 agosto scorso (n. 5811) con la quale il Tribunale di Torino ingiunge alla piattaforma di food-delivery Glovo di predisporre una serie di misure di prevenzione a tutela della salute di un ciclofattorino (già riconosciuto come lavoratore subordinato) ha avuto un notevole eco mediatico, giustificato non tanto per il carattere innovativo dei principi che vi si enuncia quanto per la chiarezza e la puntualità con cui questi sono applicati al caso concreto.

La vicenda si iscrive nel contesto di un'estate caratterizzata da un prolungato clima torrido, sofferto in primo luogo da chi (come i riders) svolgono la loro attività all'aperto. L'urgenza di far fronte in tempi rapidi ai rischi per la salute causati da una simile situazione spiega l'adozione dell'ordinanza ai sensi dell'art. 700 c.p.c., necessaria per imporre al datore di predisporre senza indugio (buona parte de) le misure prevenzionistiche richieste dal ricorrente. Un simile obbligo risiede nella normativa in materia di salute e sicurezza (dall'art. 2087 c.c. alle disposizioni del d.lgs. 81/08), come interpretata dalla consolidata giurisprudenza di Cassazione, per la quale spetta al datore l'adozione di tutte le misure concretamente necessarie in relazione allo specifico rischio, senza che ciò possa “in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori” (art. 15, d. lgs. 81/08). Da tale quadro normativo discende l'illegittimità di modelli organizzativi dell'attività che scaricano sul lavoratore il compito di “autoprotettersi”. Proprio questo principio impatta sulle condotte delle piattaforme di food-delivery e sulla loro pretesa (manifestata da Glovo nelle sue memorie difensive) di ritenere sufficiente ad integrare i propri obblighi prevenzionistici il fatto di lasciare libero il lavoratore di interrompere l'attività in caso di eccessiva esposizione al caldo. Il caldo estremo, per il giudice torinese, è invece (ed è questo un passaggio importante dell'ordinanza) un rischio lavorativo attuale, grave e come tale meritevole di tutela cautelare ed urgente; a sostegno di tale conclusione concorre l'ordinanza della Regione Piemonte n. 1/2026/XII del 29 maggio 2026, che vieta il lavoro all'aperto in determinate fasce orarie e condizioni, quando la mappa Workclimate segnali rischio “alto”.

Spetta dunque al datore predisporre tutte le misure necessarie per far fronte ai rischi da stress termico. Da ciò l'elenco degli obblighi di ottemperare con urgenza: divieto di adibizione al lavoro all'aperto tra le 12,30 e le 16,00 in presenza delle condizioni di rischio; obbligo di fornire vestiario traspirante e protettivo, di consegnare copricapo con visiera, occhiali con filtri UV, crema solare e di fornire borraccia, sali minerali e acqua potabile fresca. Un simile puntuale elenco di misure a tutela della salute dei riders è tanto più opportuno considerando che l'ordinanza cade nelle more dell'adozione del decreto di recepimento della direttiva sul lavoro tramite piattaforma, la cui bozza (approvata dal Consiglio dei Ministri lo scorso luglio) appare sotto diversi profili (compreso quello in questione) assai deludente.

I riflessi lavoristici della legge n. 70/2026 sulla valorizzazione della risorsa mare

di
Luigi
Pelliccia

Nella G.U. del 9 maggio 2026, n. 106, è stata pubblicata la legge 7 maggio 2026, n. 70, rubricata “Valorizzazione della risorsa mare”, con la quale l’attuale legislatore ha inteso rivedere, in un ampio testo normativo l’intero settore marittimo.

La finalità della legge è da rinvenire all’evidenza: nel rafforzamento degli strumenti di politica unitaria dell’ambito marittimo; nella regolamentazione delle insorte nuove nel settore; nel rendere più attuale la disciplina esistente (così da armonizzare la frammentazione di competenze amministrative sul mare, in una visione coordinata e unificante).

A bene vedere, si tratta quindi di una disposizione per così dire multilivello, alla luce del fatto che affronta diversi temi, andando tra le altre a modificare: il Codice della nautica da diporto, di cui al d.lgs. 18.07.2005, n. 171; il codice della navigazione, di cui al R.D. 30.03.1942, n. 327; al regolamento per l’esecuzione del codice della navigazione marittima, di cui al D.P.R. 15.02.1952, n. 328, oltre ad alcune leggi di settore in materia di navigazione marittima e cantieristica.

Vengono poi introdotte misure in materia scolastica, sanitaria, culturale, di ricerca, di pesca e di ambiente.

Intervenendo, come detto, anche sul D.P.R. n. 328/1952, la legge n. 70/2026 trasferisce nel Codice

disposizioni precedentemente contenute nella normativa regolamentare, abrogando norme ormai prive di effettiva utilità, con l’evidente obiettivo di ridurre la frammentazione delle fonti e rendere così più agevole l’individuazione della disciplina applicabile da parte degli operatori del settore (in piena coerenza con i principi di semplificazione normativa e di certezza del diritto).

Il tutto con la nota clausola di invarianza finanziaria.

Prima di analizzare le norme in materia lavoristica inserite nella legge n. 70/2026, si ritiene utile fare un veloce riepilogo della disciplina del lavoro marittimo, settore per l’appunto in buona misura regolato dal R.D. n. 327/1942 (Codice della Navigazione).

Il rapporto che si instaura con la gente di mare è disciplinato da una normativa speciale, da accordi internazionali e dal diritto comune e, più nello specifico, oltre che da detto Codice:

dal relativo Regolamento recante disciplina del collocamento della gente di mare (D.P.R. n. 231/2006); dalla Convenzione internazionale OIL sul Lavoro Marittimo (MLC- 2006) -che stabilisce i principi e i diritti minimi sul lavoro marittimo-; dal d.lgs. n. 71/2015, attuativo della direttiva 2012/35/UE, modificato dal d.lgs. n. 194/2021 (di attuazione della direttiva (UE) 2019/1159 del 20.06.2019, a sua volta recante modifica della direttiva 2008/106/CE, concernente i requisiti minimi di formazione per la gente

di mare e che abroga la direttiva 2005/45/CE riguardante il reciproco riconoscimento dei certificati rilasciati dagli Stati membri alla gente di mare).

Più in particolare, la Convenzione internazionale OIL sul Lavoro Marittimo (MLC-2006), ratificata dall'Italia con la legge 23.09.2013, n. 113, contiene disposizioni tese a garantire condizioni di lavoro e di vita sostenibili a bordo delle navi che svolgono viaggi internazionali o tratte fra porti stranieri, a rafforzare le norme in tema di salute e sicurezza nel lavoro marittimo, il rispetto di condizioni di impiego eque, misure previdenziali ed altre forme di protezione sociale.

Ai fini dell'individuazione della legge che regola il contratto di lavoro è necessario, preliminarmente, verificare la nazionalità della nave; infatti, i contratti di lavoro della gente del mare (del personale navigante della navigazione interna e del personale di volo) sono regolati dalla legge nazionale della nave (o dell'aeromobile), salva, qualora la nave (o l'aeromobile) sia di nazionalità straniera, la diversa volontà delle parti (v. art. 9 del Codice della Navigazione).

Ai fini dell'instaurazione di un rapporto di lavoro con il personale marittimo, nell'ipotesi in cui la nazionalità della bandiera della nave sia italiana, il datore di lavoro (qui definito **armatore**) deve stipulare un **contratto di arruolamento**.

Ai sensi dell'art. 114 del Codice, per **personale marittimo** si intende: la gente di mare (suddivisa in tre categorie); il personale addetto ai servizi dei porti; il personale tecnico delle costruzioni navali.

I lavoratori marittimi devono essere iscritti in matricole e, ai fini dell'iscrizione al relativo Registro, devono avere la cittadinanza italiana o dell'U.E., un'età non inferiore ai 16 anni ed essere in possesso dei requisiti prescritti per ciascuna delle tre previste categorie.

L'arruolamento deve in ogni caso essere preceduto da una visita medica diretta ad accertare l'idoneità della persona da arruolare in rapporto al servizio cui deve essere adibito.

Ai sensi dell'art. 325 del Codice, il contratto di arruolamento può essere concluso: per un dato viaggio o per più viaggi; a tempo determinato; a tempo indeterminato.

Il contratto a tempo determinato e quello per più viaggi non possono avere una durata superiore ad un anno e, in

caso contrario, si considerano a tempo indeterminato.

La prestazione del servizio va considerata ininterrotta quando fra la cessazione di un contratto e la sottoscrizione del contratto successivo intercorre un periodo non superiore ai sessanta giorni

La misura e le componenti della retribuzione è a sua volta determinata e regolata dalle norme dei contratti collettivi di lavoro e può essere stabilita: in una somma fissa per l'intera durata del viaggio; in una somma fissa a mese o ad altro periodo di tempo; in forma di partecipazione al nolo o agli altri proventi o prodotti del viaggio, con la fissazione di un minimo garantito; parte in forma di somma fissa periodica e parte in forma di partecipazione al nolo o agli altri proventi o prodotti.

Anche per la cessazione del contratto è previsto un regime particolare; infatti, oltre che per compimento del viaggio o per scadenza del termine (rispettivamente nel caso di contratto a viaggio o contratto a tempo determinato), il rapporto di lavoro può risolversi per ragioni riconducibili all'armatore, tra le quali la perdita totale o innavigabilità della nave per naufragio, la perdita della nazionalità della nave, il sequestro della nave o per la mera facoltà riconosciuta all'armatore di risolvere il contratto di arruolamento, fatti salvi i diritti spettanti all'arruolato ovvero riconducibili all'arruolato, tra cui lo sbarco dell'arruolato per cattivo trattamento riservatogli dall'armatore o per ordine dell'autorità o ancora per motivi di salute.

Infine, in tema di sicurezza e salute sul luogo di lavoro trova applicazione sia il d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., sia il d.lgs. n. 271/1999 che detta regole specifiche che tengono conto delle particolari esigenze dei lavoratori marittimi.

Sul punto vi è da dire che, a far data dall'entrata in vigore della legge n. 97/2013 (la c.d. Legge Europea per il 2013) è stata introdotta la possibilità per la contrattazione collettiva di prevedere deroghe ai limiti fissati dal citato decreto Legislativo n. 271 sull'organizzazione dell'orario di lavoro, previa autorizzazione del Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti.

Ma torniamo alla novità *in parte qua* introdotte dalla legge n. 70/2026.

Come detto in precedenza, ancorché detto provvedimento persegua finalità eterogenee, alcune

disposizioni assumono particolare rilievo per il diritto del lavoro marittimo, incidendo direttamente sull'organizzazione del rapporto di lavoro della gente di mare, sulle responsabilità dell'armatore e del comandante e sulla gestione amministrativa delle professionalità impiegate a bordo.

Occorre però precisare che la legge n. 70/2026 non modifica i principi recati dal Codice della navigazione, dalle convenzioni internazionali (in particolare, come detto, dalla Convenzione STCW del 1978 e dalla Maritime Labour Convention del 2006, nonché nella disciplina nazionale in materia di salute e sicurezza della navigazione).

La stessa interviene infatti sui presupposti organizzativi con i quali questi trovano concreta applicazione, non limitandosi alla semplificazione dei procedimenti amministrativi, ma introduce un sistema maggiormente orientato alla digitalizzazione, alla tracciabilità delle qualifiche professionali e alla responsabilizzazione di tutti i soggetti coinvolti nel rapporto di lavoro marittimo.

Per quanto di interesse in questa sede, emergono le modifiche apportate al Codice della navigazione, tese a un percorso di adeguamento di disposizioni che, sebbene abbiano prevalentemente natura amministrativa, vanno comunque ad incidere direttamente sulla gestione del rapporto di lavoro marittimo.

A bene vedere, infatti, già dai lavori preparatori della legge emergeva la volontà di modernizzare la disciplina della gente di mare, riducendo gli adempimenti burocratici e adeguando così il sistema alle esigenze di un mercato del lavoro sempre più internazionale, senza però alcuna diminuzione del livello delle garanzie in materia di sicurezza della navigazione e qualificazione professionale degli equipaggi.

Con la modifica dell'art. 119 del Codice della navigazione il legislatore ha inteso ampliare la platea dei soggetti che possono accedere alle matricole, estendendo tale possibilità, oltre che ai cittadini italiani e dell'U.E., anche ai cittadini degli Stati aderenti allo Spazio economico europeo, della Confederazione svizzera e ai cittadini di Paesi terzi regolarmente residenti in Italia.

In tale contesto vengono aggiornati i requisiti di accesso alla professione, riconoscendo i nuovi percorsi di istruzione tecnica e professionale coerenti con gli *standard*

internazionali richiesti per l'esercizio delle attività di bordo.

Appare *ictu oculi* evidente come, oltre all'ampliamento del bacino di reclutamento della gente di mare (garantendo così agli armatori maggiori possibilità di reperire personale qualificato), emerge il collegamento tra formazione scolastica, qualificazione professionale e accesso al lavoro marittimo, in ciò valorizzando percorsi didattici specificamente orientati ai servizi di coperta, di macchina e tecnico-nautici.

In chiara e coerente continuità con tale impostazione, va letta la revisione dell'art. 120 del Codice della navigazione riguardo la disciplina della cancellazione dalle matricole con i nuovi previsti requisiti soggettivi previsti.

Con l'introduzione del nuovo art. 122-bis del Codice della navigazione (dedicato alla disciplina delle annotazioni sul libretto di navigazione), è stato invece attribuito al comandante il compito di effettuare le annotazioni relative agli imbarchi e agli sbarchi dei componenti dell'equipaggio, prevedendo il successivo obbligo di trasmissione delle informazioni alla competente autorità marittima.

Sotto un profilo più strettamente tecnico, appare evidente che le annotazioni relative ai periodi di navigazione costituiscono il principale strumento attraverso il quale viene ricostruita la carriera professionale del (lavoratore) marittimo, assumendo così rilievo ai fini: della maturazione dell'anzianità di navigazione; del riconoscimento dei requisiti per il conseguimento dei titoli professionali superiori; della tutela previdenziale; della documentazione necessaria per l'applicazione del regime fiscale previsto per i lavoratori marittimi impiegati nella navigazione internazionale.

Volendo dare una valutazione d'assieme, queste modifiche tratteggiano un (diverso) modello di gestione del lavoro marittimo, basato sulla tracciabilità delle qualifiche professionali, sulla digitalizzazione delle procedure e sulla maggiore responsabilizzazione dei soggetti coinvolti.

A ben vedere, però, la digitalizzazione non riduce gli obblighi che gravano sulle parti del rapporto di lavoro, limitandosi solo a modificarne (seppur incisamente) le modalità di adempimento.

Conseguentemente, la corretta gestione della documentazione professionale e di lavoro diviene parte

integrante dell'organizzazione dell'impresa armatoriale, costituendo il presupposto per la tutela della sicurezza della navigazione, della regolarità dell'impiego e della posizione giuridica del lavoratore marittimo.

Da un'altra angolazione, non possiamo non rilevare che la legge n. 70/2026 rafforza il principio secondo cui la professionalità del lavoratore marittimo costituisce un elemento essenziale del rapporto di lavoro e non un semplice requisito richiesto al momento dell'arruolamento, alla luce del fatto che l'accesso alla professione è di per sé solamente il primo momento di un percorso nel quale il mantenimento delle abilitazioni, l'aggiornamento delle competenze e la permanenza dell'idoneità psicofisica diventano, a loro volta, condizioni imprescindibili per la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Da qui, pertanto, l'evidenza che gli obblighi di formazione e aggiornamento si inseriscono nell'ambito del dovere di diligenza previsto dall'art. 2104 cod. civ., tanto che il lavoratore marittimo è tenuto a: mantenere costantemente valide le certificazioni richieste per l'esercizio delle proprie mansioni; partecipare ai percorsi di aggiornamento obbligatori; comunicare tempestivamente al datore di lavoro ogni circostanza idonea ad incidere sulla propria idoneità professionale o sanitaria.

La perdita ovvero il mancato rinnovo delle certificazioni pur non determinando automaticamente la cessazione del rapporto di lavoro, può però incidere sulla possibilità di eseguire la prestazione di lavoro.

Da contraltare all'obbligo per il lavoratore di garantire la permanenza dei requisiti professionali richiesti per l'esercizio dell'attività di bordo, a sua volta l'armatore assume una posizione centrale nell'organizzazione del rapporto di lavoro e nella verifica della regolarità dell'equipaggio. La Legge n. 70/2026, sebbene non introduca nuove forme di responsabilità, è però mirata a rendere maggiormente esigibili gli obblighi già gravanti sul datore di lavoro attraverso un sistema fondato sulla digitalizzazione delle informazioni e sulla tracciabilità delle qualifiche professionali, essendo innanzitutto tenuto ad accertare che il personale imbarcato sia in possesso delle abilitazioni richieste dalla normativa nazionale e internazionale e che tali certificazioni siano valide per tutta la durata dell'imbarco.

In caso di infortunio o sinistro, l'eventuale impiego

di personale non adeguatamente formato ovvero privo delle necessarie abilitazioni costituirà senz'altro un elemento rilevante nella valutazione della responsabilità dell'armatore.

Accanto all'armatore, la legge n. 70/2026 valorizza, sebbene indirettamente, il ruolo del comandante, figura che continua ad occupare una posizione centrale nell'organizzazione del lavoro marittimo.

Infatti, la novella contenuta nel (nuovo) art. 122-bis del Codice della navigazione, attribuisce a questa figura il compito di annotare gli imbarchi e gli sbarchi dei componenti dell'equipaggio e di trasmettere tali informazioni all'autorità marittima, andando così appunto a conferma la tendenza al progressivo rafforzamento delle sue funzioni di garanzia.

Il ruolo e la figura del comandante (che rappresenta il primo presidio della legalità a bordo, assicurando che l'attività lavorativa si svolga nel rispetto delle disposizioni del Codice della navigazione, delle norme internazionali e delle procedure predisposte dall'armatore), deve essere inserita nel più ampio quadro della ripartizione delle responsabilità tra i diversi soggetti del rapporto, atteso che egli non sostituisce l'armatore negli obblighi propri del datore di lavoro, concorrendo però alla loro attuazione nell'ambito delle competenze attribuitegli dal Codice della navigazione.

All'armatore compete la predisposizione dell'organizzazione aziendale e la verifica preventiva dei requisiti professionali; al comandante spetta garantire che tali requisiti trovino concreta applicazione durante l'esecuzione della prestazione lavorativa a bordo.

Da qui, pertanto, la conferma di un modello organizzativo basato sulla cooperazione tra lavoratore, armatore e comandante; del resto, appare innegabile che la sicurezza della navigazione, la regolarità del rapporto di lavoro e la corretta gestione della documentazione professionale costituiscono obiettivi comuni, il cui perseguimento richiede il puntuale adempimento degli obblighi gravanti su ciascun soggetto coinvolto.

Con riguardo al comparto della pesca (tradizionalmente caratterizzato da una maggiore instabilità occupazionale rispetto agli altri comparti del lavoro marittimo, attesa la particolare natura dell'attività di pesca, fortemente condizionata da fattori biologici, ambientali ed economici),

conosciamo il rischio delle più frequenti sospensioni dell'attività lavorativa e da qui, pertanto, la necessità di adozione di strumenti capaci di garantire un equilibrio tra sostenibilità delle imprese e tutela dell'occupazione.

La legge n. 70/2026 prova a rafforzare gli strumenti di sostegno al reddito destinati ai lavoratori coinvolti nei periodi di fermo biologico e nelle ipotesi di arresto definitivo dell'attività derivante dalla demolizione delle unità da pesca.

Un'ultima annotazione con riguardo alla disciplina fiscale dei lavoratori marittimi.

La richiesta maggiore tracciabilità dei periodi di navigazione porta a facilitare la dimostrazione dei requisiti richiesti per l'applicazione dell'art. 51, co. 8-bis, del TUIR (*"In deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8, il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398."*), contribuendo così a ridurre le incertezze interpretative che hanno caratterizzato negli anni l'applicazione della regola dei centottantatré giorni.

In conclusione, le novità apportate dalla legge n. 70/2026, lasciano *more solito* aperti alcuni profili che richiederanno ulteriori chiarimenti applicativi, compito questo affidato come della prassi amministrativa e della giurisprudenza. **D&L**