

08 / 2020

DIRITTI & LAVORO

FLASH

idee e strumenti per il sindacato



TEMPO SCADUTO

*La Commissione europea mette in mora l'Italia
per i precari nel lavoro pubblico*

La Corte d'Appello di Bologna
sullo sciopero nella logistica

Il Tribunale di Palermo sulla
subordinazione dei riders

La Corte di giustizia su distacco
transnazionale e dumping sociale

08

Novembre - Dicembre 2020

04

Precari pubblici: per la Commissione Europea la misura è colma

di *Giovanni Calvellini*

07

C'è un giudice a Palermo. Il Tribunale del capoluogo siciliano riconosce la natura subordinata del rapporto di lavoro dei "riders"

di *Mariagrazia Lombardi*

10

Non spetta al giudice sindacare le finalità di uno sciopero. La Corte d'appello di Bologna respinge il tentativo di limitare il conflitto nella logistica

di *Daniilo Conte*

12

La Corte di giustizia fa salve le nuove regole antidumping sul distacco transnazionale: respinti i ricorsi di Ungheria e Polonia

di *Giovanni Orlandini*

DIRITTI & LAVORO

idee e strumenti per il sindacato

FLASH

A cura di

Centro Studi
"Diritti & Lavoro"

Direttore Scientifico

Prof. Giovanni Orlandini

Comitato Scientifico

Avv. Andrea Danilo Conte
Avv. Fabio Rusconi

In redazione

Giovanni Calvellini
Giulia Frosecchi
Ivan Petrone
Andrea Ranfagni
Marco Tufo

Progetto grafico

Dario D'Ovidio

Contatti

Centro Studi
Diritti & Lavoro
Via Lorenzo il Magnifico, 14
50129 - 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.


 di
 Giovanni
 Calvellini

Precari pubblici: per la Commissione Europea la misura è colma

Finalmente la Commissione europea sembra essere passata ai fatti. Dopo anni di inerzia di fronte al precariato nel settore pubblico in Italia, l'Esecutivo europeo ha deciso di affrontare la questione e intimare al nostro Paese il rispetto della Direttiva n. 99/79/Ce. Con decisione del 3 dicembre, infatti, è stato disposto l'invio di una lettera di costituzione in mora all'Italia, «Paese in cui - come recita il comunicato della Commissione stessa - i lavoratori del settore pubblico non sono tutelati contro l'utilizzo abusivo della successione di contratti a tempo determinato e la discriminazione come previsto dalle norme dell'Ue». Il riferimento, naturalmente, non è alla totalità di coloro che prestano opera alle dipendenze della pubblica amministrazione, ma soltanto alle note categorie per le quali è espressamente esclusa l'applicazione di tutta o parte della disciplina di tutela attuativa della normativa europea: si allude, in particolare, al personale docente e ATA, al

personale sanitario, ai lavoratori del settore dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica, al personale di alcune fondazioni di produzione musicale, al personale accademico e al personale volontario dei vigili del fuoco nazionali (art. 29, d.lgs. n. 81/2015).

I numeri del precariato pubblico in Italia sono impressionanti: si parla di circa 370 mila lavoratori di cui almeno 160 mila operatori della scuola, dell'università o della sanità. E dire che la disciplina derogatoria del nostro Paese è già stata oggetto di condanna da parte della Corte di Giustizia. Nella sentenza *Mascolo* (Cgue 26.11.2014, *Mascolo e altri c. Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e Comune di Napoli*, C-22/13 e al.) è stata infatti affermata l'incompatibilità con la Direttiva n. 99/70/Ce di quella normativa (art. 4, cc. 1 e 11, legge n. 124/1999) che autorizzava, in attesa dell'espletamento dei concorsi per l'assunzione del personale di ruolo, il rinnovo dei contratti a termine

per la copertura di posti vacanti e disponibili di docenti e personale ATA, senza indicare tempi certi per l'espletamento delle procedure concorsuali stesse ed escludendo qualsiasi possibilità, per questi lavoratori, di ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito a causa di siffatto rinnovo. In questa pronuncia, insomma, la Corte di Giustizia ha ribadito la necessità che la legislazione nazionale adotti misure preventive e sanzionatorie (effettive, energiche e dissuasive) dell'abuso dei contratti a termine, senza le quali il diritto interno è da considerarsi contrario al precetto contenuto nella clausola 5 dell'Accordo quadro allegato alla Direttiva.

Occorre allora fare chiarezza su un punto: il Giudice di Lussemburgo non ha mai interpretato la normativa eurounitaria nel senso che essa sia da considerarsi preclusiva del lavoro temporaneo *tout court*. La Direttiva pretende infatti soltanto che gli Stati membri adottino misure atte a prevenire gli abusi derivanti

dall'utilizzo di una successione di contratti a termine (previsione di ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo, di una durata massima complessiva dei rapporti o di un limite ai rinnovi) e che, in caso di violazione delle stesse, consegua l'irrogazione al datore di una sanzione effettiva, energica e dissuasiva. Questo implica che, secondo l'interpretazione della Corte, l'Accordo quadro non vieta allo Stato membro di sanzionare con il solo risarcimento l'abusiva reiterazione di contratti a tempo determinato nel pubblico impiego riservando al solo settore privato la sanzione della conversione. È tuttavia necessario - per assicurare la compatibilità con il parametro europeo - che il diritto del lavoratore a detto risarcimento discenda, almeno in parte, in modo automatico dall'accertamento della violazione (posta in essere dal datore pubblico) delle norme relative all'impiego del lavoro a termine. Inoltre, questa parte di danno presunto (il c.d. «danno comunitario» o danno-sanzione) deve essere liquidata, in base al principio di equivalenza, in modo tale da poter rappresentare un surrogato sanzionatorio della conversione, altrettanto energico, dissuasivo e satisfattivo.

Ed è proprio argomentando a partire dall'esigenza di conformarsi a questi principi di derivazione europea che la Cassazione a Sezioni Unite (con sentenza del 15 marzo 2016, n. 5072) ha risolto un contrasto giurisprudenziale e, ribadendo - sulla base dell'art. 97, c. 4 Cost. - il divieto di conversione nel settore pubblico, ha statuito che la conseguenza dell'illegittima successione di contratti a termine comporta il diritto al risarcimento del danno in favore del lavoratore pubblico, il quale è esonerato dalla

prova del pregiudizio. La liquidazione del danno comunitario deve avvenire - sempre secondo il *decisum* delle Sezioni Unite - entro il minimo e il massimo previsti dall'art. 28, c. 2, d.lgs. n. 81/2015 (da 2,5 a 12 mensilità, avuto riguardo ai criteri di cui all'art. 8, legge n. 604/1966), anche se ciò non esclude la possibilità per il lavoratore di dimostrare (quindi con onere della prova a suo carico) un ulteriore danno rispetto a quello presunto. Occorre, però, precisare che tale ulteriore pregiudizio non può essere identificato nella perdita di lavoro, bensì nella perdita di *chances* conseguente all'illegittima precarietà in cui il dipendente pubblico è restato confinato. Tale meccanismo sanzionatorio ha peraltro ricevuto l'avallo della Corte di Giustizia, chiamata dal Tribunale di Trapani a pronunciarsi sulla conformità della "sanzione" risarcitoria individuata dalle Sezioni Unite rispetto alla Direttiva n. 99/70/Ce (Cgue 7.3.2018, *Santoro c. Comune di Valderice e Presidenza del consiglio dei Ministri*, C-494/16).

Questa, dunque, la cornice giuridica entro cui deve contrastarsi il dilagare del precariato nella pubblica amministrazione; una cornice che, a livello europeo, richiede di adottare almeno una delle misure atte a prevenire l'abuso nel ricorso al contratto a tempo determinato e di sanzionare le relative violazioni (ancorché non necessariamente con la conversione a tempo indeterminato del rapporto con il lavoratore pubblico illegittimamente assunto a termine) e che, a livello nazionale, consta di limiti generali alla reiterazione il cui rispetto è garantito dal risarcimento del danno (art. 36, d.lgs. n. 165/2001).

Quei limiti, tuttavia, non valgono per tutto il pubblico impiego. L'eccezione più rilevante in termini numerici è quella concernente proprio il personale docente e ATA. Dopo la sentenza *Mascolo*, la legge n. 107/2015 (legge sulla c.d. "buona scuola") aveva stabilito che «A decorrere dal 1° settembre 2016, i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con il personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, per la copertura di posti vacanti e disponibili, non possono superare la durata complessiva di trentasei mesi, anche non continuativi» (art. 131). Poco dopo, però, il d.l. n. 87/2018 (c.d. "decreto dignità") ha abrogato la disposizione appena richiamata, dando seguito alle preoccupazioni espresse dal personale interessato circa il rischio che essa, in assenza di concorsi, avrebbe lasciato i precari del settore privi di un'occupazione alla scadenza dei tre anni. La mancanza di un tetto complessivo alla durata dei rapporti a termine con il personale della scuola si rivelava insomma un male reso necessario dalla ritrosia dei vari governi succedutisi nel tempo ad espletare procedure concorsuali in questo ambito.

Resta però il fatto che la situazione venutasi a creare ripropone le stesse problematiche di compatibilità con la normativa eurounitaria messe in evidenza nella sentenza *Mascolo*. Nonostante l'emergenza pandemica in corso, il Governo si è rifiutato di stabilizzare i docenti precari con almeno tre anni di servizio con una procedura per titoli che ne avrebbe garantito l'immissione in ruolo fin da settembre. Così, nei fatti, il precariato nella scuola è esploso, mentre il

concorso straordinario bandito è stato bloccato per le ben note ragioni di tutela della salute pubblica.

Di qui la decisione della Commissione di dar seguito alla procedura di infrazione, già avviata con lettera del 25 luglio 2019 e da ultimo confermata con la messa in mora richiamata sopra. Il nostro Paese ha allora a disposizione due mesi di tempo per rispondere alle argomentazioni formulate dalla Commissione, trascorsi i quali potrà essere emesso dall'Esecutivo europeo un parere motivato. Dopodiché, in caso di mancata conformazione a quanto prescritto nel parere, la Commissione stessa potrà adire la Corte di Giustizia con il rischio dell'irrogazione di pesanti sanzioni economiche.

La questione è pertanto quantomai urgente, non solo - com'è ovvio - sul piano sociale, ma anche su quello politico ed economico. La reintroduzione del limite dei trentasei mesi assistito dal diritto al

risarcimento del danno causato dalla sua eventuale violazione non sembra più eludibile; ma ad essa, in un'ottica di tutela dell'occupazione del personale interessato e dell'efficienza organizzativa del sistema scolastico italiano, dovrebbe accompagnarsi una revisione complessiva dei meccanismi di reclutamento che abbandoni l'intollerabile prassi della copertura di posti vacanti e disponibili con lavoratori assunti a tempo determinato. Analogo cambio di passo dovrebbe essere previsto per le Fondazioni liriche che da anni sopperiscono a croniche mancanze di personale dovute al blocco dei concorsi con un precariato che talvolta è trentennale e con rinnovi che toccano punte di oltre cento contratti con il medesimo lavoratore. Infine, assolutamente opportuna sarebbe la stabilizzazione di tutti coloro per i quali il precariato nella scuola già oggi ha superato i trentasei mesi di durata. Come ha infatti sottolineato la Corte costituzionale (sentenza del 20.7.2016, n. 187), una scelta che garantisca al personale

precario della scuola la possibilità di ottenere la stabilizzazione grazie a meri automatismi (le graduatorie) o a selezioni blande (concorsi riservati) «è più lungimirante rispetto a quella del risarcimento», che lascerebbe il sistema scolastico nell'incertezza organizzativa e il personale in uno stato di provvisorietà perenne (sulla conformità alla Direttiva dell'esclusione della tutela risarcitoria per i docenti precari che siano stati stabilizzati si veda Cgue 8.5.2019, *Rossato c. Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca*, C-494/17). Sono queste le coordinate giuste per poter finalmente trovare una soluzione all'annosa questione del precariato pubblico che renda compatibile la disciplina nazionale in materia con il diritto eurounitario e soprattutto sia capace di restituire dignità a centinaia di migliaia di lavoratori. ■

FLASH

Chiarimenti dell'Ispettorato Nazionale del lavoro in merito alla definizione di lavoratore notturno

Importanti precisazioni dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in merito alla definizione di lavoratore notturno ed al ruolo che in materia è chiamata a svolgere la contrattazione collettiva (nota n. 1050 del 26 novembre 2020). Il d.lgs. 66/03 definisce sia la nozione di "periodo notturno" sia quella di "lavoratore notturno" (art. 1, comma 2). Riguardo al primo, questo è identificato periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Il periodo notturno potrà dunque iniziare a decorrere dalle 22 (concludendosi alle 5) o dalle 23 (concludendosi alle 6) oppure da mezzanotte (concludendosi alle 7). Va considerato lavoratore notturno (ex art.2, comma 2, d. lgs. 63/03) chi svolge durante il periodo notturno almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale (cioè chi svolge stabilmente 3 ore nel periodo notturno) o chi, in tale periodo, svolge una parte del suo orario secondo quanto definito dai contratti collettivi. In mancanza di indicazione dei contratti collettivi, è considerato lavoratore notturno chi svolge almeno 3 ore di lavoro notturno per un minimo di 80 giorni l'anno. Ne consegue che al contratto collettivo è quindi demandata l'individuazione sia del numero delle ore giornalieri di lavoro da effettuarsi durante il periodo notturno (che potrebbe pertanto essere inferiore o superiore alle tre ore stabilite dalla legge), sia il numero delle giornate necessarie per rientrare nella categoria di "lavoratore notturno". Nel caso in cui la contrattazione si limiti a riproporre quanto previsto dal d.lgs. 66/03, senza specificare il numero di ore rilevanti ai fini della qualificazione del lavoratore come "lavoratore notturno", troveranno applicazione i criteri previsti in assenza di indicazioni contrattuali (tre ore nel periodo notturno per 80 giorni l'anno). Così come, se la contrattazione si limiti ad individuare uno solo dei parametri (giornaliero e annuale) utili alla definizione di "lavoratore notturno", il secondo dovrà essere necessariamente individuato in quello previsto dal legislatore (tre ore giornaliero o ottanta giorni l'anno).

C'è un giudice a Palermo. Il Tribunale del capoluogo siciliano riconosce la natura subordinata del rapporto di lavoro dei “riders”

di
Mariagrazia
Lombardi

Con sent. n. 3570 del 24.11.2020, il Giudice del Lavoro di Palermo si è pronunciato sulla domanda di un lavoratore che, in seguito all'interruzione unilaterale del proprio rapporto di lavoro da parte della piattaforma di food delivery GLOVO srl, lamentava in giudizio l'ingiusto recesso datoriale e chiedeva il conseguente “reintegro”, sul presupposto che la relazione contrattuale fra le parti si caratterizzasse come rapporto di lavoro subordinato. La sentenza è molto interessante perché si confronta con il problema maggiore che la regolazione del platform work pone, e cioè l'esatta ricostruzione della fattispecie, estremamente complessa in presenza di norme di disciplina caratterizzate da un alto grado di vaghezza. Nelle puntualizzazioni in fatto, la pronuncia contiene infatti una descrizione molto accurata delle modalità di funzionamento della piattaforma informatica deputata all'organizzazione dei rider, e del rapporto di lavoro di questi ultimi, e il Giudice investito della questione compie uno sforzo preliminare di comprensione ed illustrazione di un sistema organizzativo non inedito, ma le cui implicazioni possono ritenersi ancora sottovalutate nell'elaborazione della giurisprudenza nazionale. Solo dopo l'attenta disamina dei profili concreti del meccanismo organizzativo formalizzato dall'algoritmo, la Corte si spinge sul piano della qualificazione, con un risultato che - proprio grazie alla solidità raggiunta sul piano fattuale - restituisce un'argomentazione serrata, consequenziale, ed una soluzione giuridica lontana dalle ambiguità che caratterizzano praticamente tutte le precedenti sentenze rese in materia.

E' perciò utile un riepilogo delle caratteristiche organizzative individuate dal giudicante che, *ex latere datoris*, si compendiano nella predisposizione di un sistema di organizzazione, direzione e controllo della prestazione affidato ad un applicativo “invasivo”, ed al conseguente risultato di una incisiva conformazione della prestazione, che dalle prime battute argomentative si conferma essere l'elemento cruciale del ragionamento. L'applicativo della società, si dice, costringe i rider a seguire le istruzioni del software per tutta la durata della prestazione, dato che il software “organizza il lavoro del rider indicandogli il percorso ritenuto ottimale o comunque unilateralmente utilizzato dalla convenuta per il calcolo della tariffa chilometrica [ed] in caso di ordini raggruppati (id est quelli ritirati in un unico punto ma destinati a diversi clienti) la convenuta non tollera alcuna autonoma determinazione del rider”. La conseguenza più rilevante di tale assetto, è poi l'interazione del piano organizzativo con il piano disciplinare: i rider devono rispettare un “manuale comportamentale” (cfr. punto 13), ed un “codice di condotta” al quale attenersi per qualsiasi problema possa insorgere con i clienti in sede di consegna (cfr. punto 33). La reazione sul piano disciplinare delle condotte poste in essere dai lavoratori nell'esecuzione della prestazione, e la conseguente lettura di queste ultime in termini di adempimento/inadempimento contrattuale, è nella ricostruzione del giudice più sottile ed indiretta, ma comunque evidente, in riferimento al funzionamento dell'algoritmo, atteso che i rider, a seconda del giudizio di produttività loro riconosciuto, hanno un accesso prioritario alle prenotazioni delle sessioni di lavoro

considerate più “appetibili” (cfr. punto 15 e ss.). Rispetto a tale meccanismo, il Giudice può concludere in modo esplicito che “la convenuta esercita un potere sanzionatorio in quanto “punisce” i rider che non rispettano il modello lavorativo loro imposto ovvero pongono in essere condotte non conformi”. Incidentale, ma compiutamente affrontato è poi il profilo del trattamento dei dati del lavoratore, domanda specifica del ricorrente, che ai sensi del Regolamento UE 679/2016 aveva chiesto di “acquisire informazioni essenziali per la tutela dei propri diritti e in particolare di conoscere l’esistenza di un trattamento di dati che [avesse] determinato la decisione di disconnettere il suo account e di non riconnetterlo dopo la richiesta”, circostanza rappresentata anche all’Autorità Garante per il Trattamento dei Dati personali, e preliminare rispetto alla questione della configurabilità di un recesso datoriale e del giudizio sulla legittimità dello stesso.

Ex latere praestatoris, c’è una medesima attenzione qualificatoria, conspecifica trattazione relativa agli indici di subordinazione, soprattutto in riferimento alla distinzione fra profili formali (il “reclutamento” attraverso contratti di lavoro autonomo) e profili sostanziali, quali lo svolgimento di prestazioni ripetitive e dai contenuti meramente esecutivi, ed un accenno al piano socio-economico della platea dei lavoratori considerata, composta da soggetti a basso reddito. L’elemento fattuale, dunque, che poi verrà specificato oltre secondo la tradizionalissima direttrice della c.d. “doppia alienità” del lavoratore dal risultato della produzione, e dall’organizzazione, appare già dalle battute introduttive in contraddizione con un’impostazione genuinamente autonoma (cfr. punto 67) e si arricchisce di considerazioni in riferimento agli elementi della continuità (cfr. punti 70-72), e del trattamento economico (punti 73-74). La strutturazione della domanda è interessante, perché il lavoratore chiede la riqualificazione ex art. 2094, in via principale, o in subordine ex art. 2 d. Lgs. 81/2015. La graduazione, anche se in modo molto indiretto e dipendente dall’eventuale accoglimento della posizione attorea, rende conto del fatto che le collaborazioni etero-organizzate – nonostante l’asserita autonomia dello schema e la riferibilità dello stesso al rapporto di lavoro autonomo formalizzato nelle collaborazioni coordinate ex art. 409 c.p.c., – sono apparentabili alla subordinazione sia da un punto di vista sistematico che di fattispecie. Il Giudice, come detto, approfondisce nella parte motiva il profilo organizzativo, inestricabilmente legato alla qualificazione del rapporto, elemento in apertura definito cruciale e che – con riferimento agli interventi amministrativi in materia – sembra aver ispirato, nella stessa direzione, la circolare n. 7/2020 dell’INL, in cui la ricostruzione dei profili, anche fattuali, dell’etero-organizzazione appare strutturata in modo molto dettagliato. Sia nella sentenza che nella circolare, lo scrutinio del profilo organizzativo si addensa sull’interrogativo di fondo relativo all’obiettivo delle

FLASH

Inammissibile per la Consulta la questione di costituzionalità sul regime dei licenziamenti collettivi del Jobs Act

Con la sentenza n. 254 del 4 novembre scorso la Corte costituzionale ha dichiarato inammissibili le questioni di costituzionalità sollevate dalla Corte d’Appello di Napoli in relazione alla disciplina dei licenziamenti collettivi prevista dal c.d. Jobs Act (art.10, d.lgs. 23/15). La sentenza segue l’ordinanza della Corte di giustizia del 4 giugno 2020 con la quale la medesima questione era stata giudicata manifestamente irricevibile perché non rientrante nell’ambito di applicazione del diritto dell’UE (cfr. Bollettino n. 5/2020). I vizi denunciati dal giudice di rinvio riguardavano sia la presunta violazione del principio di uguaglianza e di ragionevolezza (art. 3 Cost.) in danno ai lavoratori assunti successivamente all’entrata in vigore della disciplina (7 marzo 2015): sia la presunta inadeguatezza del regime sanzionatorio meramente indennitario previsto in caso di violazione dei criteri di scelta, non compatibile con i principi deducibili dall’art. 30 della Carta dei diritti dell’UE e dall’art. 24 della Carta sociale europea, rilevanti nel giudizio di costituzionalità in quanto norme interposte ai sensi dell’art. 117, comma 1 Cost. La Corte non si è però espressa nel merito delle questioni, che ha respinto per vizi procedurali: il giudice di rinvio non avrebbe infatti chiarito sufficientemente né la natura dei vizi all’origine della controversia (se cioè effettivamente fosse contestata la violazione dei criteri di scelta) né il tipo di pronuncia richiesta alla Corte (se cioè le si chiedesse l’integrale caducazione dell’art. 10 o piuttosto un intervento “manipolativo” che rimodulasse il regime sanzionatorio). Le questioni di incostituzionalità della disciplina restano dunque aperte. Resta in particolare irrisolto il nodo degli effetti nel nostro ordinamento della decisione del Comitato europeo dei diritti sociali dell’11 febbraio 2020 con il quale la tutela indennitaria prevista dal Jobs Act (applicabile sia ai licenziamenti individuali sia a quelli collettivi) è stata dichiarata non essere compatibile con gli standard richiesti dall’art. 24 della Carta sociale europea, in ragione del limite che essa pone all’importo dell’indennizzo. Merita per questo attenzione l’inciso con il quale i giudici delle leggi, nel respingere la questione di costituzionalità, ribadiscono come il giudizio in merito all’adeguatezza del regime sanzionatorio in materia di licenziamento debba essere condotto considerando “i diritti sanciti dagli artt. 4 e 35 Cost. e, in una prospettiva convergente, dall’art. 24 della Carta sociale europea”; è proprio in virtù degli standard deducibili dalla Carta sociale infatti che la pur ampia discrezionalità di cui gode il legislatore nella scelta tra tutela reintegratoria e tutela indennitaria, dovrebbe esercitarsi rimodulando quest’ultima “in una più accentuata chiave deterrente” (punto 5.2 della sentenza). Anche se la questione del rispetto dell’art.24 della Carta sociale non è stata affrontata nel merito dalla Corte, sussistono dunque quanto meno margini per un’interpretazione della disciplina vigente orientata a quantificare l’indennizzo per licenziamento illegittimo in modo da rafforzarne il più possibile l’effetto deterrente.

piattaforme di food delivery (al plurale, nella sentenza, nell'implicito riconoscimento di una modellizzazione uniforme di tutte le piattaforme più diffuse secondo uno schema ormai tipico) e cioè se lo stesso vada identificato in una pura e semplice mediazione nel mercato dei servizi, oppure se nel suo funzionamento sia riconoscibile una "attività di impresa di trasporto di persone o di distribuzione di cibo e bevande a domicilio." La disamina in diritto, finalizzata a rispondere a tale interrogativo, porta il Giudice ad esaminare il piano della giurisprudenza euro-unitaria e internazionale che, in relazione alle piattaforme digitali, utilizzate per organizzare il trasporto di passeggeri o la distribuzione di cibi e bevande a domicilio, conclude che il principale oggetto e scopo delle medesime consiste in attività di impresa.

In riferimento al diritto interno, la Corte si confronta con il precedente di legittimità imprescindibile nella materia, Cass. 1663/2020, che, pur confermando la sentenza impugnata in mancanza di ricorso da parte dei lavoratori in relazione alle domande relative ai licenziamenti, aveva ritenuto che *"in una prospettiva così delimitata non ha decisivo senso interrogarsi sul se tali forme di collaborazione, così connotate e di volta in volta offerte dalla realtà economica in rapida e costante evoluzione, siano collocabili nel campo della subordinazione ovvero dell'autonomia, perché ciò che conta è che per esse, in una terra di mezzo dai confini labili, l'ordinamento ha statuito espressamente l'applicazione delle norme sul lavoro subordinato, disegnando una norma di disciplina [...] Una volta ricondotta la etero-organizzazione ad elemento di un rapporto di collaborazione funzionale con l'organizzazione del committente, così che le prestazioni del lavoratore possano, secondo la modulazione unilateralmente disposta dal primo, opportunamente inserirsi ed integrarsi con la sua organizzazione di impresa, si mette in evidenza (nell'ipotesi dell'art. 2 d.lgs. n. 81 del 2015) la differenza rispetto ad un coordinamento stabilito di comune accordo dalle parti che, invece, nella norma in esame, è imposto dall'esterno, appunto etero-organizzato".* È dunque molto interessante notare la lettura della sentenza che fa la corte siciliana, come pronuncia ricca di un potenziale inespresso, che il giudice del merito ha invece inteso valorizzare pienamente. La Suprema Corte aveva infatti affermato che *"non può neanche escludersi che, a fronte di specifica domanda della parte interessata fondata sul parametro normativo dell'art. 2094 cod. civ., il giudice accerti in concreto la sussistenza di una vera e propria subordinazione [in] controversie qualificatorie [...] influenzate in modo decisivo dalle modalità effettive di svolgimento del rapporto, da come le stesse siano introdotte in giudizio, dai risultati dell'istruttoria espletata, dall'apprezzamento di tale materiale effettuato dai giudici del merito, dal convincimento ingenerato in questi circa la sufficienza degli elementi sintomatici riscontrati, tali da ritenere provata la subordinazione".* In pratica nella pronuncia della Cassazione era implicita una affermazione pro 2094 c.c.,

che compendia nel citato ampio *obiter per non rischiare l'extrapetizione* (visto che le parti non avevano impugnato la qualificazione).

Tale approccio consente al giudice un'interpretazione evolutiva dell'art. 2094 c.c., nel riferimento a fonti giurisprudenziali (cfr. Cass. Sez. Lav. n. 23768/2020, Corte Cost. n. 30 del 5 febbraio 1996), euro-unitarie (Direttiva 2019/1152), ed amministrative (relative circ. INL e MLPS), basata su un concetto di dipendenza "più flessibile" introdotto dalle innovazioni tecnologiche, e nella cristallina affermazione per cui *"la nuova realtà produttiva obbliga ad adattare i concetti di dipendenza e alienità alla realtà sociale del tempo in cui le norme devono essere applicate"*, oltre che intesa a depotenziare, nell'identificazione della fattispecie del lavoro subordinato, il ruolo dell'eterodeterminazione in favore del criterio dell'etero-organizzazione ed addirittura di quello della dipendenza socio-economica del prestatore. Questo riferimento alla dipendenza socio economica, che il giudice rimarca anche in apertura, è fondamentale perché ciclicamente presente sottotraccia nella riflessione dottrinale sulla subordinazione, ma tendenzialmente recessivo rispetto alla cd subordinazione tecnico funzionale e organizzativa. Uno degli aspetti più importanti (ed inediti) della sentenza è perciò anche la valorizzazione della posizione di totale alienazione del dipendente, e la frustrazione che questa generava, in una considerazione addirittura empatica della situazione di inferiorità senza appello e di subalternità dallo stesso esperita, effettivamente indegna di qualsiasi relazione contrattuale, e tale da "giustificare", nella narrazione del giudicante, le escandescenze attribuite al lavoratore, "impotente avverso l'ignota modalità di funzionamento della piattaforma medesima". Conseguenziale la ricostruzione del potere disciplinare della convenuta, caratterizzato dall'assenza di formalizzazione degli addebiti (tecnicamente comunque inadempimenti ad istruzioni e linee guida dalla stessa imposte, e da "sanzioni atipiche", irrogate attraverso la piattaforma che "non è un terzo, dovendosi con essa identificare il datore di lavoro che ne ha la disponibilità e che programma gli algoritmi [...] che regolano l'organizzazione del lavoro con le modalità predette e di fatto sovrastano il lavoratore con il subdolo esercizio di un potere di totale controllo sul medesimo, ai fini dell'esecuzione della prestazione lavorativa". L'ordinata sequenza argomentativa si conclude con l'affermazione - in risposta alla domanda del lavoratore - della conseguenza della qualificazione nei termini di subordinazione del rapporto di lavoro intercorso con la piattaforma, e cioè della ricostruzione del recesso come licenziamento e la censura della sua illegittimità, in quanto orale e non preceduto da nessuna formale contestazione disciplinare (e ritorsivo). ■

Non spetta al giudice sindacare le finalità di uno sciopero.

La Corte d'appello di Bologna respinge il tentativo di limitare il conflitto nella logistica

Il diritto di sciopero non incontra altri limiti se non quelli propri delle ragioni storico sociali che lo giustificano o quelli derivanti dalla intangibilità di altri diritti anche essi di rango costituzionale.

È quanto ha ribadito la Corte d'appello di Bologna nella sentenza n. 545 del 28 ottobre 2020, facendo chiarezza su elementi cardine inerenti il diritto di sciopero messi in discussione dalla precedente sentenza del Tribunale del lavoro di Piacenza.

La vicenda che ha dato spunto al pronunciamento della Corte bolognese è di quelle destinate a suscitare l'interesse dei media per la portata simbolica di una battaglia giudiziaria durissima in materia di diritto di sciopero in un settore di autentica emergenza sociale quale quello della logistica, dove la compressione dei livelli minimi di rispetto dei diritti dei lavoratori ha raggiunto vette di allarme.

Essa nasce in un contesto tipico: una multinazionale che appalta ad una società che a sua volta subappalta ad altra società. Per di più, come spesso accade, con evidenti legami societari e personali tra appaltatore e sub appaltatore. Il magazzino in cui accadono i fatti è tristemente noto e vive da anni una situazione

drammatica, è lo stesso nel quale il 31 maggio del 2016 perse la vita Abd El Salam, iscritto ad USB, proprio durante uno sciopero, investito da un autotrasportatore nel piazzale antistante il magazzino. In un contesto dunque già provato da un aspro conflitto sindacale, avviene una grave aggressione (con tanto di tirapugni) da parte di un dipendente ai danni di altri lavoratori che finiscono in ospedale. La società reagisce all'accaduto in modo molto blando comminando una semplice sanzione di due giorni di sospensione, ma soprattutto consentendo il rientro in azienda dell'aggressore, senza alcun provvedimento "protettivo" nei confronti degli aggrediti e senza affrontare la questione dell'incompatibilità ambientale che si era venuta a creare. A questo punto un folto gruppo di lavoratori, tutti iscritti ad USB, indice uno sciopero spontaneo e continuato, prontamente sostenuto da USB, per chiedere che siano garantiti livelli di sicurezza minimi per i lavoratori, attraverso uno spostamento di turno o una assegnazione dell'aggressore ad una diversa unità produttiva, al fine di evitare futuri contatti tra questi e gli aggrediti e i loro colleghi. L'azienda ritiene che lo sciopero sia illegittimo, qualifica la partecipazione allo stesso come abbandono del posto di lavoro e sostenendo di aver subito



di
Danilo
Conte

gravissimi danni dall'indizione dello sciopero sino, addirittura, alla perdita dell'appalto, licenzia i 33 lavoratori. La reazione dei licenziati, dei colleghi e delle famiglie è rabbiosa, occupano il tetto del magazzino e si rivolgono al Tribunale del lavoro di Piacenza.

In questo clima il ricorso dei lavoratori viene respinto, il Tribunale del lavoro di Piacenza sposa la tesi aziendale: lo sciopero non era legittimo; chiedendo l'allontanamento del "picchiatore" il sindacato chiede qualcosa cui il datore di lavoro non è tenuto e pertanto lo sciopero aveva una rivendicazione impossibile; lo sciopero, dunque, "non era tale" era piuttosto "una guerra per bande", con la conclusione che "la palese deviazione ed infondatezza dei motivi addotti a giustificazione dell'astensione, lungi dall'essere insindacabile, dimostra, invece, travalicato il finalismo storico sociale che tipizza la causa dello sciopero".

Quando è stata pubblicata la sentenza, ha suscitato un certo scalpore, è stata ripresa dagli organi di stampa, ed ha aperto un dibattito, prontamente ripreso dagli avvocati aziendalisti che l'hanno salutata come una possibile nuova tappa verso l'introduzione di nuove limitazioni del diritto di sciopero anche in settori non appartenenti ai servizi pubblici essenziali. Viceversa negli ambienti sindacali ha suscitato preoccupazione: se in un settore di frontiera quale quello degli appalti e subappalti nella logistica, viene fortemente limitato il diritto di sciopero, se i Tribunali possono valutare ex post la realizzabilità o fondatezza delle rivendicazioni dei lavoratori e dichiarare in caso di valutazione negativa che chi sciopera può essere licenziato, la compressione dei diritti

già altissima in quel settore rimarrà senza argini.

Con la sentenza in esame la Corte d'appello di Bologna ribalta totalmente la sentenza del Tribunale di primo grado.

Anzitutto la Corte precisa che la richiesta di USB di allontanamento dell'aggressore, "trovava fondamento" come sostenuto dal sindacato "nel disposto dell'art. 2087 c.c.". E a nulla rileva che l'aggressione sia avvenuta nel piazzale antistante il magazzino e non all'interno dello stesso. Inoltre tale rivendicazione non può essere etichettata come di parte, all'interno di una "guerra tra bande", ma avanzata nell'interesse generale dei lavoratori. Ma soprattutto non rileva se l'oggetto della rivendicazione posta a fondamento di uno sciopero sia una richiesta "possibile o realizzabile", questo tipo di valutazione è sottratta all'esame del Giudice poiché dottrina e giurisprudenza con indirizzo consolidato hanno chiarito che il diritto di sciopero "non incontra limiti diversi da quelli propri della ratio storico-sociale che lo giustifica e dell'intangibilità di altri diritti o interessi costituzionalmente garantiti (c.d. limiti esterni)". E d'altra parte, occorre ricordare, a sostegno di quanto dichiarato dalla Corte bolognese, che proprio la ratio storico sociale dello sciopero si fonda su una storia ricca di esempi in cui la rivendicazione azionata prescinde dalla realizzabilità immediata degli obiettivi o è costituita addirittura da obiettivi altamente simbolici o connessi ad una ricorrenza o ad un evento già accaduto. Basti pensare alle astensioni per solidarietà, per protesta a seguito di morti sul lavoro o a scioperi politici di protesta contro una guerra o contro una legge in corso di

approvazione. In presenza di questo tipo di astensioni non è pensabile, ed appare non supportato dai principi dell'ordinamento, teorizzare la legittimità di un sindacato ex post da parte dell'autorità giudiziaria teso a valutare l'idoneità di uno sciopero, ad esempio, a fermare un conflitto internazionale e quindi fondato sulla realizzabilità o meno della protesta azionata.

"Non si tratta, infatti - chiarisce la Corte di Bologna - di "verificare la naturalezza delle pretese, ma di vagliare i limiti costituzionali al diritto di sciopero e a tale riguardo è pacifico che è privo di rilievo l'apprezzamento obiettivo che possa farsi della fondatezza, della ragionevolezza e dell'importanza delle pretese perseguite", rilevando, se mai solo, da questo punto di vista, le modalità con le quali lo sciopero viene posto in essere. Ma in punto di modalità, la Corte di Bologna rileva, giustamente, l'irrelevanza che dallo sciopero sia derivato un danno, anche ingente, al datore di lavoro impedendo o riducendo la produzione dell'azienda. In quanto tale effetto è "connaturale allo strumento di autotutela coattiva" mentre l'unico limite costituzionale circa le modalità è costituito dal divieto di arrecare danni non certo economici, ma bensì agli strumenti di produzione e ai beni aziendali anch'essi costituzionalmente garantiti in quanto protetti da un interesse anche collettivo alla loro salvaguardia e alla loro funzionalità. In virtù di questi presupposti, con un ribaltamento pressoché integrale del pronunciamento di primo grado la Corte d'appello ha dichiarato l'illegittimità dei licenziamenti e quindi disposto l'ordine di reintegra dei lavoratori licenziati. ■


 di
Giovanni
Orlandini

La Corte di giustizia fa salve le nuove regole antidumping sul distacco transnazionale: respinti i ricorsi di Ungheria e Polonia

Con due sentenze coeve dell'8 dicembre la Corte di giustizia ha respinto il ricorso presentato da Polonia e Ungheria (ai sensi dell'art. 263 TFUE) per annullare la direttiva 2018/957, con la quale è stata riformata la direttiva 96/71 relativa al distacco transnazionale dei lavoratori. La questione oggetto dei ricorsi tocca un tema centrale di diritto dell'UE ed in generale del progetto di integrazione europea: il dumping sociale operato dalle imprese sfruttando gli squilibri socio-economici (ed *in primis* salariali) tra gli Stati membri. Non è un caso che i ricorsi siano stati attivati dalla Polonia e dall'Ungheria, paesi d'elezione delle delocalizzazioni attuate all'interno del mercato unico.

La nuova versione della direttiva, secondo i due paesi ricorrenti, avrebbe introdotto norme dal carattere protezionistico, in quanto tali contrarie ai principi posti dall'art. 56 del Trattato sul Funzionamento dell'UE a fondamento del mercato

dei servizi. Grazie alla direttiva del 2018, infatti, ai lavoratori dipendenti da imprese straniere inviati temporaneamente sul territorio di un altro Stato (nell'ambito di un appalto o somministrati da un'agenzia) è adesso garantita la stessa "retribuzione" prevista dalle leggi e dai contratti collettivi vigenti in tale Stato e non già (come previsto nella versione originaria della direttiva 96/71), i soli "trattamenti minimi salariali". La nuova direttiva estende poi l'obbligo di parità di trattamento alle "indennità o rimborso a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali", ed impone la piena equiparazione tra lavoratori nazionali e stranieri distaccati qualora il distacco si prolunghi oltre 12 mesi (termine prorogabile fino a 18 mesi).

Secondo la Corte di giustizia (competente a valutare il rispetto dei Trattati anche da parte del legislatore europeo) queste nuove regole non configurano invece nessuna indebita compressione della libertà di prestazione dei servizi sancita

dall'art. 56 TFUE. Nel giungere a queste conclusioni i giudici di Lussemburgo fanno alcune non scontate affermazioni di principio in merito al contemperamento tra regole di mercato e diritti dei lavoratori, che meritano senz'altro di essere accolte con favore. La Corte riconosce infatti al legislatore europeo ampi margini di discrezionalità nel regolare il mercato interno; margini che, sempre secondo i giudici europei, questi può utilizzare anche modificandone le norme di funzionamento in modo più sintonico ad obiettivi sociali.

Per giungere a questa conclusione la Corte valorizza l'art. 9 del TFUE, ai sensi del quale *“nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione tiene conto delle esigenze connesse con la promozione di un elevato livello di occupazione, la garanzia di un'adeguata protezione sociale, la lotta contro l'esclusione sociale e un elevato livello di istruzione, formazione e tutela della salute umana”*. Si tratta della c.d. *“clausola sociale orizzontale”*, introdotta dal Trattato di Lisbona e della cui portata precettiva si è, a ragione, sino ad oggi diffusamente dubitato. Sorprende allora positivamente il fatto che la Corte se ne serva per rileggere una norma cardine del mercato interno (l'art. 56 appunto) grazie alla quale il dumping sociale ha sino ad oggi trovato legittimazione nell'ordinamento dell'UE: è infatti l'art. 9 TFUE a giustificare un intervento legislativo il cui fine non sia semplicemente la tutela della libera prestazione dei servizi *“tout court”*, ma piuttosto

FLASH

Le ultime novità dei decreti “Ristori”

Dopo i Decreti Ristori e Ristori-bis, ovvero i d.l. n. 137 e 149/2020, il Governo ha nel mentre adottato altri due Decreti “Ristori”, ovvero il Ter ed il Quater, rispettivamente, d.l. n. 154/2020 e d.l. n. 157/2020. Si è poi proceduto alla Conversione di tutti i Decreti Ristori con un'unica legge, attualmente in fase di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. Per quanto riguarda il mondo del lavoro, le novità più importanti sono contenute nei primi 2 Decreti Ristori, già commentati nel precedente numero del Bollettino, oltre che nel Decreto Ristori “Quater”. Con riferimento a quest'ultimo, le novità attengono in primo luogo alla Cassa Integrazione. L'art. 13 del d.l. n. 157/2020, infatti, nel ribadire che le nuove settimane di CIG fruibili sino al 31 gennaio 2021 operano anche a favore di coloro assunti alla data del 9 novembre 2020 (così era stato stabilito dall'art. 12, d.l. n. 149/2020), specifica che ciò avverrà secondo dei particolari limiti di spesa, ovvero complessivi 35,1 milioni di euro, di cui 24,9 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario, 10,2 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione in deroga. Il Decreto Ristori Quater ha poi previsto una nuova indennità *“a tantum”*, pari a euro 1.000, in favore dei lavoratori dipendenti del settore turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore dello stesso decreto-legge (30 novembre 2020) e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, sempre al 30 novembre 2020. La medesima indennità è riconosciuta anche ai lavoratori somministrati, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore turismo e stabilimenti termali, che abbiano anche loro cessato involontariamente il rapporto nel periodo tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del Decreto Ristori Quater, ovvero il 30 novembre 2020. Anche tali lavoratori devono aver lavorato almeno 30 giornate nel suddetto periodo e non devono essere titolari di pensione, NASPI o essere titolari di altro rapporto di lavoro. L'indennità di 1.000 euro è poi riconosciuta anche a lavoratori dipendenti non del settore turismo e stabilimenti termali, che però abbiano anch'essi cessato involontariamente il proprio rapporto di lavoro tra il 1° gennaio 2019 ed il 30 novembre 2020 e che sempre in tale periodo abbiano lavorato almeno 30 giornate. Al momento della presentazione della domanda (entro il 15 dicembre 2020), poi, questi lavoratori non dovevano essere titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diverso da quello *“a chiamata”*, né di pensione. L'indennità spetta anche ai lavoratori *“a chiamata”* (cosiddetti intermittenti) che abbiano perso o visto ridotto il lavoro nel solito periodo sopra indicato e sempre che abbiano lavorato almeno 30 giornate. Anche in questo caso, è necessario che al momento della presentazione della domanda non vi fosse un rapporto a tempo indeterminato (ma non *“a chiamata”*) in essere, né la pensione. I 1.000 euro spettano poi anche ai lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria diverse dalla cosiddetta *“Gestione separata INPS”*, che nel periodo 1° gennaio 2019-30 novembre 2020 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali, che risultino iscritti alla Gestione separata al 17 marzo 2020 ed abbiano versato nel suddetto periodo almeno un contributo. I 1.000 euro, infine, sono riconosciuti anche ai lavoratori a tempo determinato del settore turismo e stabilimenti termali che nel periodo 1° gennaio 2019 - 30 novembre 2020 siano stati titolari di uno o più contratti a tempo determinato, di durata complessiva pari ad almeno 30 giornate; che nel 2018 siano stati titolari di uno o più contratti di lavoro a termine di durata complessiva pari ad almeno 30 giornate e che, al 30 novembre 2020, non siano titolari di pensione o altro rapporto di lavoro dipendente. Da segnalare, infine, come il Decreto Ristori “Quater” riconosca, per il mese di dicembre, una indennità pari a 800 euro in favore dei lavoratori del settore sportivo.

“rafforzare la libera prestazione dei servizi su base equa”. Ovvero, come precisa ulteriormente la Corte, grazie alla a norma che tutela la libera prestazione dei servizi è legittimo intervenire con regole di armonizzazione tra Stati membri finalizzate ad imporre alle imprese di concorrere non sulla base delle differenti condizioni salariali e di lavoro presenti nei diversi Stati membri, ma sulla base della “produttività” e dell’“efficienza”.

Il fine sociale della tutela dei lavoratori viene in tal modo assunto come coesistente alle libertà di mercato sulle quali si fonda il mercato interno, e non già come un mero limite “esterno” eventualmente invocabile dagli Stati membri a difesa dei propri sistemi nazionali: ed è per questo che le norme del Trattato che tali libertà riconoscono possono fungere da base legale anche per interventi del legislatore europeo diretti, di fatto, a limitarle. Le ricadute sistematiche di tali affermazioni sono potenzialmente assai rilevanti, perché invertono una lettura consolidata del rapporto tra regole di mercato (garantite dalle fonti UE) e norme di protezione sociale e del lavoro (previste a livello nazionali), nei termini di regole eccezioni; lettura all’origine delle dinamiche di concorrenza al ribasso giocata sugli standard sociali indotte dall’integrazione del mercato interno.

Tuttavia questa lettura “socialmente orientata” dell’art. 56 TFUE sembra contraddetta dal modo con cui la Corte affronta la questione sollevata dai ricorrenti in merito

alla c.d. “clausola Monti”, ovvero alla norma della direttiva 2018/957 con la quale si preserva l’esercizio del diritto di sciopero e di contrattazione collettiva “come garantito della normativa e/o delle prassi nazionali” (“nuovo” art. 1, par. -1 bis, direttiva 96/71). La norma è stata inserita nel corpo della direttiva per scongiurare gli scenari aperti dalla nota sentenza Laval del dicembre 2007, nella quale appunto la direttiva 96/71 è stata interpretata dalla Corte come ostativa di uno sciopero finalizzato ad imporre pari condizioni salariali tra lavoratori nazionali e lavoratori distaccati da un’impresa straniera. Proprio a questa controversa sentenza si sono appellati Ungheria e Polonia per contestare la contrarietà (di nuovo) all’art. 56 TFUE della clausola Monti, in quanto con essa si sottrarrebbe indebitamente l’esercizio del diritto di sciopero dal suo ambito di applicazione, assicurandogli una immunità non consentita dai principi del mercato interno. L’obiezione in effetti coglie nel segno, perché la lettura contestata dai ricorrenti è l’unica in grado di attribuire un significato giuridicamente rilevante a detta clausola. La Corte tuttavia non aderisce a tale lettura dell’art. 1, par. -1, bis e conferma che “l’esercizio dei diritti d’azione collettiva dei lavoratori, nel contesto di un distacco di lavoratori sottoposto alle disposizioni della direttiva 96/71 modificata, debba essere valutato alla luce del diritto dell’Unione, come interpretato dalla Corte”.

In altre parole, secondo la Corte la “dottrina Laval” non è smentita

dalla nuova direttiva 2018/957 e la clausola Monti non permette dunque di escludere *a priori* che un’azione sindacale possa ritenersi lesiva della libertà di prestazione dei servizi come garantita dall’art. 56 TFUE. Una conclusione questa che, come premesso, non appare sintonica con la valorizzazione dell’art. 9 TFUE operata dalla stessa Corte per rileggere la portata dell’art. 56 TFUE.

Se questa parte delle sentenze appare decisamente deludente, è vero però che le novità introdotte dalla direttiva 2018/957 nella regolazione del distacco transnazionale potrebbero comunque scongiurare il riconfigurarsi di scenari “à la” Laval. In particolare, proprio la parità di trattamento retributivo tra lavoratori nazionali e lavoratori distaccati che si è detto adesso essere prevista dalla direttiva 96/71, dovrebbe permettere di superare l’argomento principe usato dalla Corte in tale sentenza per contestare l’illegittimità dello sciopero: ovvero che con esso si graverebbe l’impresa straniera di oneri eccessivi non giustificati dalle regole del mercato interno, come declinate dalla direttiva. Adesso quelle regole sono state riconfigurate, per cui ai lavoratori distaccati non spettano più soltanto i “minimi salariali”, ma l’intero trattamento retributivo previsto dai contratti collettivi applicabili: da ciò l’ammissibilità, in linea di principio, di azioni collettive orientate ad indurre l’impresa straniera a rispettarli. ■