

01/2018

# DIRITTI & LAVORO

## FLASH

idee e strumenti per il sindacato

An illustration of a person with brown hair, wearing a dark suit jacket over a light blue shirt. The person is shown in profile, blowing a red whistle. In their other hand, they hold a red target with a white bullseye. The background is a textured green.

## FISCHIO SENZA RISCHIO?

*In vigore la legge sui c.d. whistleblowers:  
più tutele per i lavoratori  
che denunciano illeciti*

---

La Corte costituzionale  
sull'ambito di applicazione  
della responsabilità solidale

---

Licenziamento e  
contestazione tardiva:  
i chiarimenti delle  
Sezioni Unite

---

Potere di controllo  
e utilizzo dei dati  
a fini disciplinari

---

La Corte di giustizia  
sulla tutela del reddito  
dei lavoratori autonomi

01

Gennaio 2018

04

**Responsabilità solidale**

La Corte Costituzionale amplia i confini di applicazione oltre l'appalto

di *Alessio Amorelli*

06

**Approvata la legge sul whistleblowing:**

una tutela troppo soft per i "soffiatori"?Se

di *Marco Tufo*

09

**Contestazione tardiva:**

arrivano i chiarimenti delle Senzioni Unite

di *Adele Pasquini*

12

**Il Tribunale di Prato su controllo a distanza e utilizzo dei dati**

Sanzione illegittima senza informativa completa del lavoratore

di *Francesca Bassetti*

14

**La Corte di giustizia si esprime sul sostegno del reddito del lavoratore autonomo (se cittadino di un altro Stato Membro)**

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

**Alessio Amorelli**  
**Francesca Bassetti**  
**Giovanni Calvellini**  
**Livia Irtinni**  
**Adele Pasquini**  
**Andrea Ranfagni**  
**Marco Tufo**

Progetto grafico

**Dario D'Ovidio**

Contatti

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

web: [dirittilavoro.it](http://dirittilavoro.it)

email: [dirittilavoro@gmail.com](mailto: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.

# RESPONSABILITÀ SOLIDALE

La Corte Costituzionale amplia i confini di applicazione oltre l'appalto

di Alessio Amorelli

Con la sentenza n. 254 del 6 dicembre 2017 la Corte Costituzionale ha esteso ai rapporti di subfornitura il regime di responsabilità solidale previsto per i dipendenti degli appaltatori dall'art. 29 D.Lgs. n. 276/2003 (cd. Legge Biagi), aprendo uno spazio per l'applicazione di detto regime a tutte le forme di lavoro indiretto, ossia a tutte quelle forme di lavoro che si caratterizzano per una dissociazione tra titolarità del contratto di lavoro e utilizzo della prestazione lavorativa.

La controversia sottostante alla pronuncia della Consulta riguarda una società committente che era stata condannata in primo grado al pagamento di retribuzioni non corrisposte dall'impresa subfornitrice ai propri dipendenti. La Corte d'Appello di Venezia, chiamata a decidere sull'impugnazione proposta dalla società committente, ha sollevato questione di legittimità costituzionale poiché la disposizione di cui all'art. 29, comma 2 della cd. Legge Biagi, nel disporre che il committente è obbligato in solido con l'appaltatore e gli eventuali subappaltatori al pagamento dei trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, e dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, "non è suscettibile di essere applicata oltre i casi espressamente previsti (appalto e subappalto), né la natura della disposizione e la

diversità di fattispecie contrattuale tra subappalto e subfornitura, consente un'interpretazione costituzionalmente orientata della stessa".

La mancata possibilità di interpretare analogicamente la norma, tuttavia, si porrebbe in contrasto con l'art. 3 della Costituzione poiché, ad avviso della Corte di Appello di Venezia, "non sarebbe ragionevole che, nel fenomeno diffuso della esternalizzazione e della parcellizzazione del processo produttivo, i dipendenti del subfornitore siano privati di una garanzia legale di cui, per contro, possono godere i dipendenti di un appaltatore e subappaltatore". Il giudice a quo, inoltre, prospetta una possibile violazione dell'art. 36 della Costituzione per quanto riguarda il profilo dell'inadeguatezza della retribuzione anche con riferimento ai principi previsti dall'art. 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

La Corte Costituzionale, prima di entrare nel merito della questione, non ha mancato di porre in rilievo il tentativo di interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 29 del D.Lgs. 276/2003. Ad ogni modo, dopo una pregevole dissertazione, la Consulta ha ritenuto di non condividere la lettura fornita dalla Corte di Appello di Venezia e ha

rigettato la questione di legittimità costituzionale proposta dal giudice a quo.

In prima battuta, la Corte ha ritenuto utile ricostruire l'inquadramento sistematico dei contratti di subfornitura e di appalto, individuando nella sostanza due orientamenti. Secondo un primo orientamento, tra le due figure negoziali sussisterebbe un rapporto di "species a genus" laddove la subfornitura costituisce un mero "sottotipo" rispetto al contratto di appalto. In conformità ad un diverso orientamento, tuttavia, tra i rispettivi schemi negoziali vi sarebbe una sostanziale differenza. Tale differenza è insita nella dipendenza tecnologica o comunque economica presente soltanto nel contratto di subfornitura e assente nell'appalto laddove l'appaltatore sceglie in autonomia le modalità operative attraverso cui conseguire il risultato richiesto dal committente.

Ad ogni modo, è stato opportunamente rilevato come nessuno dei due orientamenti appena menzionati sia in grado di chiarire la questione riguardante l'estensione del regime di responsabilità solidale del committente rispetto ai crediti vantati dai dipendenti del subfornitore.

Come già accennato, la Corte Costituzionale non condivide il percorso logico adottato dalla Corte di Appello di Venezia. Il giudice a quo ha ritenuto di non poter applicare in via analogica il regime della responsabilità solidale previsto dalla cd. Legge Biagi stante la natura eccezionale della norma. Il giudice delle leggi, tuttavia, ha opportunamente rilevato come la natura eccezionale della disposizione sia ravvisabile soltanto rispetto alla disciplina ordinaria della responsabilità civile aggiungendo che - tale eccezionalità - non può essere riscontrata con riferimento ai rapporti di subfornitura che, come i rapporti di

appalto, sono caratterizzati da forme di lavoro indiretto.

È questo il passaggio più interessante della sentenza. La Corte Costituzionale, infatti, si sofferma sulla ratio che ha portato all'introduzione della norma sulla responsabilità solidale del committente precisando che il suddetto regime è stato introdotto per evitare che i meccanismi di decentramento e di dissociazione fra la titolarità del contratto di lavoro e l'utilizzazione della prestazione rechino danno ai dipendenti utilizzati nell'esecuzione dell'accordo commerciale. Come chiarito dalla Consulta, l'esclusione dei dipendenti del subfornitore comporterebbe dunque una violazione del principio di uguaglianza previsto dall'articolo 3 della Costituzione.

È ragionevole ritenere che la motivazione addotta dalla Corte comporterà un'ulteriore estensione dell'ambito di applicazione della responsabilità solidale del committente. In particolare, il regime previsto dalla cd. Legge Biagi potrà essere applicato a tutte quelle forme contrattuali «atipiche» o ibride che prevedano «attività lavorativa indiretta» ovvero una prestazione di lavoro a beneficio di un soggetto terzo. Ad esempio, il committente potrà essere ritenuto solidalmente responsabile nei confronti dei dipendenti di imprese che si inseriscono nel suo ciclo produttivo, come i «general contractor», i terzisti o gli spedizionieri. Tutte figure contrattuali ibride dove il tema della responsabilità solidale non ha ancora trovato una soluzione certa.

Oltretutto, dopo le modifiche introdotte nella Legge Biagi con il Decreto Legge n. 25/2017 (convertito con Legge n. 49/2017), i dipendenti interessati potranno ottenere direttamente dal committente il pagamento di quanto maturato nei confronti del proprio datore di

lavoro, senza che il committente possa chiedere la preventiva escussione del datore di lavoro coobbligato in solido, fatta salva ogni eventuale azione di regresso.

Alla luce della lettura costituzionalmente orientata fornita dal giudice delle leggi, i giudici di merito e di legittimità potranno accogliere le domande di lavoratori, inseriti nel ciclo produttivo di un'azienda committente terza, che vantano crediti retributivi o contributivi derivanti dal rapporto con il proprio datore di lavoro. Di conseguenza, sarà possibile indicare agli ispettori del lavoro e a quelli degli istituti previdenziali un indirizzo operativo diverso rispetto a quello adottato sino ad ora, volto a recuperare i crediti dei lavoratori in tutte quelle ipotesi in cui sono previsti meccanismi di decentramento della produzione potenzialmente idonei a recare danno ai lavoratori utilizzati nell'esecuzione del contratto commerciale.

Una sentenza importante che apre lo spazio a maggiori tutele per i lavoratori che troppo spesso sono inseriti in processi produttivi troppo parcellizzati e frammentati. L'art. 3 della nostra Costituzione vincola il nostro legislatore a trattare in modo uguale situazioni uguali e in modo differenziato situazioni giuridiche diverse. L'appalto non è che una delle forme di lavoro indiretto utilizzate dai datori di lavoro al giorno d'oggi ed è giusto estendere il regime di responsabilità solidale a tutte quelle forme di lavoro "ibride" molto spesso utilizzate anche per eludere l'applicazione delle garanzie previste dalla cd. Legge Biagi. ■

# APPROVATA LA LEGGE SUL WHISTLEBLOWING: UNA TUTELA TROPPO SOFT PER I “SOFFIATORI”?

di Marco Tufo

## Cos'è il whistleblowing?

Il 30 novembre 2017 è stata approvata a larga maggioranza parlamentare (357 voti a favore, 46 contrari e 15 astenuti) la legge n. 179, rubricata “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, meglio nota come legge sul whistleblowing.

La parola “whistleblowing” identifica, nel mondo anglosassone, il “soffiatore di fischiotto”, ossia colui che, come il poliziotto o l’arbitro, denuncia attività non consentite affinché vengano bloccate. Whistleblower, dunque, è chi segnala illeciti, di varia natura, commessi sul luogo di lavoro, al datore, alle autorità competenti oppure all’opinione pubblica.

La legge in questione è una novità per il nostro ordinamento, non esistendo in precedenza alcuna disciplina organica in materia. Invero, prima della legge in commento, era possibile ricostruire la tutela del whistleblower ricorrendo al coordinamento di alcune disposizioni, quali l’art. 21 Cost., che consentiva l’enucleazione del diritto di critica, la normativa antidiscriminatoria e la tutela contro i licenziamenti ritorsivi. Le uniche disposizioni specifiche sul whistleblowing, infatti, riguardavano il pubblico dipendente che segnalasse illeciti, ai sensi dell’art. 54-bis D.lgs. n. 165/2001, introdotto con la c.d. legge anticorruzione o Severino e poi modificato nel 2014.

## Le regole per il whistleblowing pubblico

Venendo dunque al merito della legge n. 179, essa, in apertura, propone una nuova versione dell’art. 54-bis T.U. sul Pubblico Impiego, offrendo una disciplina più articolata di quella previgente. Si prevede infatti che il dipendente pubblico - ma anche il collaboratore delle imprese che forniscono beni e servizi e realizzano opere in favore della PA -, laddove segnali “nell’interesse dell’integrità” della PA stessa al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza o all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), oppure all’autorità giudiziaria ordinaria o contabile, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o subire altre misure negative, dirette o indirette, determinate dalla segnalazione medesima. Nel caso in cui il lavoratore sospetti di essere vittima di provvedimenti ritorsivi connessi alla propria denuncia, egli stesso, anche a mezzo dei rappresentanti sindacali, può farne comunicazione all’ANAC, la quale provvederà a informarne le autorità competenti. Un’importante protezione è quella costituita dal divieto di rivelare l’identità del whistleblower tanto nel procedimento penale, quanto di fronte alla Corte dei Conti e in quello disciplinare. In tale ultimo procedimento, se la contestazione disciplinare è fondata sulla segnalazione, e la conoscenza dell’identità del whistleblower risulti indispensabile per la difesa dell’incolpato, la segnalazione stessa potrà essere utilizzata previo consenso del denunciante alla rivelazione della propria identità.

Per quanto riguarda le sanzioni, se l'ANAC accerta che le PPAA hanno posto in essere misure discriminatorie, il responsabile sarà soggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 Euro, che salirà a una somma compresa tra 10.000 e 50.000 Euro nel caso in cui vi siano vizi nelle procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni.

L'onere di provare che gli atti discriminatori o ritorsivi adottati contro il segnalante, i quali sono affetti da nullità, sono estranei alla segnalazione è a carico della PA e, in caso di licenziamento, è prevista la reintegrazione del whistleblower nel posto di lavoro.

Tuttavia, le suddette tutele saranno escluse laddove si accerti, anche con sentenza di primo grado, che il segnalante abbia, mediante la propria denuncia, commesso un reato, ad esempio di calunnia o diffamazione, o sia comunque civilmente responsabile per dolo o colpa grave.

### **La disciplina nel settore privato**

L'art. 2 della legge n. 179/2017 si occupa del whistleblowing nel settore privato.

Sono i modelli di organizzazione e gestione degli enti privati, di cui alla l.n. 231/2001, a dover prevedere uno o più canali che, sempre garantendo la riservatezza del denunciante, consentano al dipendente o al collaboratore di segnalare illeciti o violazioni del modello di organizzazione stesso, di cui siano venuti a conoscenza in forza delle funzioni svolte. Le segnalazioni in oggetto devono essere "circostanziate" e fondate su "elementi di fatto precisi e concordanti" e i canali di cui ai modelli di organizzazione e gestione devono garantire la riservatezza dell'identità del denunciante. Tali modelli, poi, devono vietare atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, a danno del whistleblower, per ragioni connesse direttamente o indirettamente alla segnalazione, e sanzioni nei confronti di chi violi le misure a tutela del "soffiatore" ma anche di chi faccia segnalazioni infondate, con dolo o colpa grave.

Il denunciante o i rappresentanti sindacali, inoltre, possono segnalare le eventuali misure discriminatorie all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Come nel settore pubblico, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del whistleblower è nullo, e nulli sono i mutamenti di mansioni, nonché qualunque altra misura ritorsiva o discriminatoria.

Anche qui l'onere di provare l'estraneità delle misure in questione rispetto alle ragioni della segnalazione è a carico del datore di lavoro.

### **Il coordinamento con l'obbligo del segreto**

L'art. 3 prevede un coordinamento con la disciplina sui segreti d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale. Questi possono essere rivelati laddove ciò sia necessario al perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni pubbliche o private e a prevenire e reprimere le malversazioni. Rimane coperta da segreto professionale la notizia di cui un soggetto venga a conoscenza in forza del proprio rapporto di consulenza o di assistenza con l'ente interessato. Peraltro, la rivelazione di tali segreti deve rispettare il canone di proporzionalità, non potendo avvenire con modalità eccedenti le finalità di eliminazione dell'illecito e nello specifico al di fuori del canale di comunicazione predisposto nel modello di organizzazione.

### **Obiettivi e criticità della legge n.179/2017**

La legge 179, per quanto abbia il merito di aver introdotto una prima disciplina organica di tutela del whistleblowing, non è però priva di criticità, soprattutto con riferimento al settore privato.

E infatti, come affermato dagli stessi artefici della normativa in commento, è piuttosto difficile che la protezione del "soffiatore" nel settore privato raggiunga una copertura territoriale adeguata. Ciò in quanto, come visto, la disciplina sul whistleblowing dipende strettamente dall'adozione dei modelli di organizzazione e gestione di cui alla l.n. 231/2001. Ora, mediante essi gli enti privati possono limitare la propria responsabilità per illeciti amministrativi dipendenti da reato. Tuttavia, i modelli in questione non sono obbligatori e, allora, in un Paese come il nostro, che si fonda sull'apporto prevalente delle piccole e medie imprese, le quali raramente predispongono i modelli di

organizzazione e gestione, è arduo pensare che la disciplina sul whistleblowing possa costituire un solido baluardo contro le ritorsioni subite dai lavoratori segnalanti. Peraltro, a differenza di quanto previsto per il settore pubblico, unico organo deputato a ricevere le segnalazioni è l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, mentre nessuna menzione viene fatta dell'autorità giudiziaria o di altri soggetti.

Invero, gli ideatori della legge n. 179/2017 si sono ispirati alla disciplina anglosassone e, precisamente, a quella statunitense. Tale normativa, però, prevede "ricompense" in denaro per i denunciatori, atteso che scovare episodi di corruzione può far recuperare allo Stato ingenti somme. In effetti, la Commissione Europea ha stimato che il corretto funzionamento del whistleblowing potrebbe portare nelle casse degli Stati Membri circa 50 miliardi di Euro.

Tuttavia, l'adozione di una legge soft, quale quella italiana, difficilmente consentirà di conseguire un simile risultato, sia perché priva di incentivi alla denuncia, sia, e soprattutto, perché non dotata di protezioni sufficienti per il whistleblower, specialmente nel settore privato. E allora, come spesso è accaduto finora, è probabile che il whistleblowing continui a dipendere dal coraggio dei lavoratori, i quali si troveranno ancora a dover rischiare il proprio posto di lavoro per combattere un fenomeno, quello della corruzione, che i controlli pubblici non sembrano finora essere riusciti ad arginare. ■

## FLASH

### LEGGE DI BILANCIO 2018: ANCORA SGRAVI PER I NEOASSUNTI

Legge di bilancio 2018: ancora sgravi per i neoassunti  
La legge di bilancio 2018 (n. 205/ 2017) continua sulla strada (inutilmente) seguita in questi anni per rilanciare l'occupazione: quella degli sgravi contributivi. I datori di lavoro che dal 1° gennaio 2018 assumono lavoratori con contratto a tempo indeterminato (cioè a tutele crescenti), beneficiano infatti, per un periodo massimo di 36 mesi, dell'esonerazione dal versamento del 50% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua (commi dal 100 al 108 e comma 893). Stesso sgravio si applica, per un anno, alle aziende che convertono un contratto di apprendistato in lavoro stabile.

Queste le altre novità in materia sociale e del lavoro. Il contributo ASpl per le aziende che ricorrono a licenziamenti collettivi è stato raddoppiato (82% del massimale mensile ASpl, moltiplicato per tre nei casi in cui non si sia raggiunto l'accordo sindacale). Per rimediare i ritardi nell'avvio dell'APE volontaria (che in origine doveva partire il 1° maggio 2017) è stata prorogata la sua fase di sperimentazione al 31 dicembre 2019. Estesa la platea dei beneficiari dell'APE sociale. Sono stati ridotti i requisiti contributivi richiesti per accedere all'indennità nel caso di donne con figli, con uno sconto di 6 mesi per ciascun figlio, fino ad un massimo di 2 anni. Inoltre, potranno beneficiarne anche i lavoratori assunti a tempo determinato, una volta scaduto il contratto, se hanno avuto periodi di lavoro dipendente per almeno 18 mesi nei 3 anni precedenti la cessazione del rapporto di lavoro. Estesa anche la platea dei potenziali beneficiari del bonus IRPEF in busta paga (gli 80 Euro, accreditati in busta paga), grazie all'innalzamento delle soglie di reddito valide per ottenerlo: chi percepisce un reddito annuale non superiore a 24.600 Euro potrà beneficiare dell'intero importo del bonus e chi, invece, ha un reddito compreso tra 24.601 e 26.600 Euro, vede il contributo decrescere fino ad azzerarsi. La c.d. RITA (Rendita integrativa temporanea anticipata), ovvero il sostegno economico rivolto agli iscritti alla previdenza complementare che decidono di andare in anticipo in pensione, viene infine stabilizzata e semplificata.

# Contestazione tardiva: arrivano i chiarimenti delle Sezioni Unite

di Adele Pasquini

“La dichiarazione giudiziale di risoluzione del licenziamento disciplinare conseguente all’accertamento di un ritardo notevole e non giustificato della contestazione dell’addebito posto a base dello stesso provvedimento di recesso, ricadente *ratione temporis* nella disciplina dell’articolo 18 della legge 300/1970 così come modificato dal comma 42, dell’articolo 1 della legge 92/2012 (riforma Fornero), comporta l’applicazione della sanzione dell’indennità come prevista dal quinto comma dello stesso articolo 18 della legge n. 300/1970”. Questo è il principio espresso dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione con la sentenza n. 30985, pubblicata lo scorso 27 dicembre. Ma andiamo con ordine.

La natura ambivalente del vizio di intempestività che può colpire un licenziamento disciplinare si ripercuote inevitabilmente sull’individuazione concreta del regime sanzionatorio applicabile nel

caso specifico, potendo tale vizio dar luogo astrattamente all’applicazione di un rimedio solo indennitario, o al contrario, arrivare all’applicazione del più forte rimedio reintegratorio, ove l’intempestività venga ritenuta indice di irrilevanza disciplinare del fatto posto a base del recesso.

Ai fini di una maggior chiarezza espositiva e per poter meglio comprendere il ragionamento seguito dalle Sezioni Unite nella sentenza qui commentata, occorre premettere alcuni brevi cenni sulla nozione di intempestività, per poi descrivere brevemente le modifiche apportate dalla L. n. 92/2012 al regime sanzionatorio del licenziamento disciplinare illegittimo.

Come ricorda la stessa Corte nella parte iniziale della pronuncia, il requisito della tempestività del licenziamento non è sancito esplicitamente da alcuna norma di legge, ma ricavato dalla giurisprudenza dal testo dell’ormai

noto art. 7, L. n. 300/1970, che non consente al datore di lavoro di adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente se non dopo avergli contestato l’addebito ed averlo sentito a sua difesa. È, infatti, in ragione del riconoscimento di un vero e proprio diritto di difesa del dipendente che per la giurisprudenza non ci sono dubbi: la contestazione dell’addebito che precede l’irrogazione della sanzione deve essere “ragionevolmente” tempestiva, per consentire al dipendente di potersi efficacemente disculpare e presentare le proprie giustificazioni in termini quanto più dettagliati e circostanziati possibile.

È altresì pacifico che il requisito della tempestività non sia limitato al solo arco temporale intercorrente tra la contestazione degli addebiti e il momento in cui il datore di lavoro ne abbia acquisito adeguata conoscenza, ma anche alla successiva eventuale irrogazione della sanzione disciplinare rispetto alla

comunicazione delle giustificazioni da parte del dipendente. Ciò è ovviamente finalizzato a evitare che, in ragione della discrezionalità che caratterizza l'esercizio del potere disciplinare, il decorso del tempo possa ingenerare in quest'ultimo un ragionevole affidamento sulla correttezza del proprio operato, o quanto meno sulla volontà del datore di lavoro di fare acquiescenza ad esso. Emerge in tal modo, in particolare, l'attinenza del principio di tempestività allo stesso profilo causale del licenziamento per motivi disciplinari, essendo stato ritenuto che il decorso di un rilevante lasso di tempo tra la perfezionata cognizione dei fatti oggetto di addebito e la loro contestazione all'interessato in chiave disciplinare - la cui estensione non risulti comunque giustificabile in ragione della complessità della struttura organizzativa datoriale o della gravità dell'addebito, nonché della conseguente complessità delle indagini necessarie per accertarne la reale consistenza - sia rivelatore (al pari del decorso di un rilevante lasso di tempo tra la ricezione delle giustificazioni rese dal lavoratore nell'ambito della procedura disciplinare e la successiva irrogazione del licenziamento) di una scarsa rilevanza disciplinare del fatto contestato o di una non ricorrenza della causale di recesso affermata dal medesimo datore di lavoro recedente.

Al riguardo, se la Corte è concorde nel ritenere che ai casi disciplinati dalla normativa precedente alla riforma introdotta con la legge n. 92/2012 "l'immediatezza del provvedimento espulsivo configuri un elemento costitutivo del diritto al recesso del datore di lavoro", è parimenti noto che la stessa conclusione non sia stata così pacifica e condivisa con l'entrata in vigore dell'ormai nota a tutti Riforma Fornero. Le modifiche apportate dalla L. n. 92/2012 al regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo già sancito dall'art. 18 della L. n. 300/1970 hanno, infatti, determinato la scomposizione di tale regime - fino

a quel momento destinato a trovare indifferenziata applicazione in tutti i casi di licenziamento difforme dal paradigma legale - in quattro distinte fasce sanzionatorie, ognuna delle quali risulta alternativamente applicabile in funzione della tipologia e dell'intensità del vizio di legittimità di cui sia affetto il recesso datoriale. In un simile contesto normativo (peraltro confermato dal recente d.lgs. n. 23/2015) diviene dunque essenziale stabilire se tale vizio abbia natura "meramente procedurale" - e dunque attenga unicamente alla violazione della scansione procedimentale di cui all'art. 7, L. n. 300/1970 ed alla tutela del diritto di difesa del lavoratore cui la stessa è preordinata - o se invece esso attenga al profilo causale dell'atto di recesso - e dunque alla tutela dell'affidamento del lavoratore in un'eventuale rinuncia all'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro - derivando dalla soluzione interpretativa che si ritenga di preferire rilevanti differenze sul piano dell'individuazione del regime sanzionatorio concretamente applicabile al licenziamento viziato sotto il profilo della sua intempestività.

Dell'indiscussa (e dimostrata) ambivalenza del requisito di tempestività, la Corte ha acquisito piena consapevolezza, tanto da dare atto - dopo aver menzionato quella giurisprudenza che nel vigore della precedente disciplina riteneva che il requisito della tempestività fosse un elemento costitutivo del potere disciplinare, e dopo aver altresì rammentato che con la recentissima pronuncia n. 2513/2017 è stato equiparato un fatto contestato con notevole ritardo (di oltre un anno e mezzo dalla effettiva conoscenza) ad un fatto disciplinare insussistente, con conseguente applicazione del rimedio reintegratorio - dell'obbiettivo esistenza di un contrasto di orientamenti interno alla stessa Corte di Legittimità laddove, con le pronunce n. 23669/2014 e n. 14324/2015 in punto di licenziamento

intempestivo, aveva ritenuto applicabile la sola tutela indennitaria onnicomprensiva. Sul punto, in particolare, la Cassazione ha osservato che "dopo l'entrata in vigore della riforma legislativa dell'art. 18 per opera della L. n. 92/2012 la questione della tardività merita ad avviso di questo Collegio un'attenta valutazione discrezionale, attesa la diversità delle conseguenze sanzionatorie specificamente stabilite in riferimento alle fattispecie distintamente regolate, al contrario della disciplina anteriore, di esclusiva previsione della tutela reintegratoria per ogni ipotesi di illegittimità, indifferentemente di natura sostanziale, piuttosto che formale, tenuto conto dell'opzione legislativa che sembra individuare la tutela indennitaria quale regola sanzionatoria e invece la tutela reintegratoria come eccezione per le ipotesi specificamente tipizzate", non mancando altresì di rilevare che "non appare sufficiente recepire la qualificazione dell'immediatezza della contestazione solo alla stregua di elemento costitutivo del recesso datoriale".

È nel quadro appena descritto che le Sezioni Unite della Suprema Corte, escludendo (fin troppo rapidamente) che la tardività della contestazione possa essere sanzionata attraverso il rimedio della tutela reale, si sono concentrate sulla "forma di tutela indennitaria applicabile, se cioè quella forte, di cui al comma 5, o quella debole, di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 6". Per gli Ermellini la conseguenza spettante a fronte di un recesso viziato da intempestività (anche se eccessiva) può essere solo e soltanto economica. Si legge, infatti, nella motivazione che il rilevante ritardo nella contestazione non è contemplato tra le possibili cause di nullità o inefficacia espressamente previste dal primo comma del art. 18 e neanche può essere ricondotto al regime della tutela reintegratoria attenuata, che presuppone che la mancanza degli estremi del giustificato motivo soggettivo o

della giusta causa sia dovuta alla insussistenza del fatto contestato ovvero alla sua ascrivibilità alle condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili. Se quanto scritto per la Corte è vero, è altrettanto vero che il rispetto del principio dell'immediatezza e tempestività della contestazione e/o del recesso "risiede in esigenze più importanti del semplice rispetto delle regole, pur esse essenziali, di natura procedimentale, vale a dire nella necessità di garantire al lavoratore una difesa effettiva e di sottrarlo al rischio di un arbitrario differimento dell'inizio del procedimento disciplinare".

La violazione della procedura di cui all'art. 7 Statuto dei lavoratori, che comporta l'applicabilità della tutela indennitaria debole (comma 6, art. 18), è da intendere, ai fini sanzionatori che qui rilevano,

come violazione delle regole che scandiscono le modalità di esecuzione dell'intero iter procedimentale nelle sue varie fasi, mentre la violazione del principio generale di carattere sostanziale della tempestività della contestazione quando assume il carattere di ritardo notevole e non giustificato è idoneo a determinare un affievolimento della garanzia per il dipendente incolpato di espletare in modo pieno una difesa effettiva nell'ambito del procedimento disciplinare, garanzia, quest'ultima, che non può certamente essere vanificata da un comportamento del datore di lavoro non improntato al rispetto dei canoni di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c.. Invero, conclude e specifica la Corte, "l'inerzia del datore di lavoro di fronte alla condotta astrattamente inadempiente del lavoratore può essere considerata quale dichiarazione implicita, per facta concludentia, dell'insussistenza in concreto di alcuna lesione del suo interesse. E

se è vero che ciascun contraente deve restare vincolato agli effetti del significato socialmente attribuibile alle proprie dichiarazioni e ai propri comportamenti, la successiva e tardiva contestazione disciplinare non può che assumere il valore di un inammissibile "venire contra factum proprium", la cui portata di principio generale è stata ormai riconosciuta dalla giurisprudenza di legittimità argomentando proprio sulla scorta della sua contrarietà ai principi di buona fede e correttezza di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c.. Con la conseguenza che, sussistendo l'inadempimento posto a base del licenziamento, ma non essendo tale provvedimento preceduto da una tempestiva contestazione disciplinare a causa dell'accertata contrarietà del comportamento del datore di lavoro ai canoni di correttezza e buona fede, la conclusione non può essere che l'applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, comma 5". ■

## FLASH

### IL TRIBUNALE DI FIRENZE CONFERMA CHE, DOPO LA FORNERO, LA PRESCRIZIONE NON DECORRE DURANTE IL RAPPORTO DI LAVORO

Anche il Tribunale di Firenze ha di recente accolto la tesi secondo cui, dall'entrata in vigore della c. d. Legge Fornero, la prescrizione in corso di rapporto non decorre, nemmeno nelle aziende con più di 15 dipendenti.

In proposito, come noto, l'art. 2948 n. 4 c.c. fissa in cinque anni il termine di prescrizione delle somme che devono essere pagate periodicamente ad anno o ad intervalli più brevi e, di conseguenza, anche dei crediti retributivi dei lavoratori subordinati. Come noto, con sentenza n. 63 del 10/6/1966, la Corte Costituzionale dichiarò l'illegittimità della predetta norma nella parte in cui consentiva il decorso della prescrizione in corso di rapporto dal momento che il lavoratore "può essere indotto a non esercitare il proprio diritto per lo stesso motivo per cui molte volte è portato a rinunciarvi, cioè il timore del licenziamento". Tale orientamento fu poi parzialmente emendato a seguito dell'introduzione del regime limitativo dei licenziamenti, di cui alla L. n. 604/1966 ed all'art. 18 SL, limitatamente alle fattispecie cui quest'ultima disposizione è effettivamente applicabile. In seguito, la Corte di Cassazione a Sezioni Unite con sentenza n. 1268 del 12/4/1976 ha precisato che la decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi di lavoro "non è unica per qualsiasi rapporto di lavoro, ma dipende dal grado di stabilità dello stesso", dovendosi "ritenere stabile ogni rapporto che, indipendentemente dal carattere pubblico o privato del datore di lavoro, sia regolato da una disciplina la quale sul piano sostanziale subordini la legittimità e l'efficacia della risoluzione alla sussistenza di circostanze obiettive e predeterminate e, sul piano processuale, affidi al giudice il sindacato su tali circostanze e la possibilità di rimuovere gli effetti del licenziamento illegittimo." Da allora, tale orientamento giurisprudenziale non è più stato messo in discussione ed ha anzi trovato costante ed unanime conferma sia nelle decisioni dei giudici di merito, che di legittimità. D'altro canto, è pressoché pacifica la non decorrenza della prescrizione in corso di rapporto di lavoro in tutte le fattispecie in cui non opera il regime di tutela dell'art. 18 SL, tra cui i rapporti nelle aziende al di sotto della soglia numerica fissata dalla medesima disposizione ed i rapporti rientranti nell'area del recesso ad nutum (come per es. dirigenti, collaboratori domestici...). Sennonché, l'entrata in vigore della L. n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero) che, apportando sostanziali modifiche all'art. 18 SL, ha fortemente depotenziato le tutele ivi previste in favore del lavoratore, ha avuto innegabili ricadute anche sull'assetto sopra delineato: tanto che in molti non hanno più ritenuto ravvisabile, nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, quella "stabilità reale" la cui concreta sussistenza costituiva condizione essenziale per rendere la decorrenza della prescrizione quinquennale in corso di rapporto compatibile con la Costituzione. Le considerazioni brevemente sintetizzate hanno portato la più recente giurisprudenza di merito (tra le altre: Trib. Torino, sentenza n. 1021 del 25.5.2016; Trib. Milano, sentenze n. 3460 del 16.12.2015 e n. 2625 del 7.10.2016; Trib. Bergamo, sentenza n. 585 del 14.7.2017; Trib. Padova, sentenza del 4.5.2016) a ritenere incompatibile con l'assetto delineato dal nuovo articolo 18 SL il decorso della prescrizione quinquennale dei crediti di lavoro in corso di rapporto, con conseguente necessaria reviviscenza dell'originario orientamento espresso dalla sentenza n. 63/1966 della Corte Costituzionale. Alle medesime conclusioni è di recente giunto anche il Tribunale di Firenze con la sentenza n. 25 del 16/1/2018, con la quale il Giudice ha ritenuto innegabile che la riforma operata dalla L. n. 92/2012 alla disciplina dell'art. 18 SL abbia depotenziato il regime della tutela reale, introducendo ipotesi in presenza delle quali - a differenza di quanto era avvenuto fino ad allora - la tutela assicurata al lavoratore è solo di natura indennitaria. Pertanto, prosegue il Tribunale, poiché "è lecito ritenere che l'incertezza circa la tutela assicurabile in caso di recesso anche giudizialmente ritenuto illegittimo determini per il lavoratore una situazione psicologica che può spingerlo a non esercitare il proprio diritto per timore di essere licenziato, così venendosi a trovare in una situazione di *metus*, deve tornare ad operare la non decorrenza della prescrizione per i crediti di lavoro maturati in costanza di rapporto se non dalla data di cessazione dello stesso, a prescindere dalle dimensioni aziendali.

# Il Tribunale di Prato su controllo a distanza e utilizzo dei dati

Sanzione illegittima senza informativa completa del lavoratore

di Francesca Bassetti

**N**el numero 7/2017 di questo bollettino avevamo esaminato una sentenza della Grand Chamber della Corte di Giustizia dei Diritti dell'Uomo con la quale era stato sancito, tra le altre cose, il principio secondo il quale i dati derivanti da controllo a distanza dei lavoratori non sono utilizzabili contro i medesimi quando il controllo non sia stato preceduto da una adeguata informativa. L'adeguata informativa deve riguardare le modalità del controllo, i suoi scopi, i dati che possono essere estratti ed i possibili utilizzi dei medesimi.

Si tratta di una regola espressamente sancita nell'ordinamento italiano dall'art. 4 l. 300/70 al comma 3, ove l'utilizzabilità anche in sede disciplinare dei dati raccolti sia con strumenti di controllo lecito (non volti al controllo dei lavoratori ma che possono implicarlo) sia con gli strumenti di lavoro è espressamente subordinata, oltre che al rispetto delle altre regole di cui al codice della privacy, alla adeguata e preventiva informazione del lavoratore circa le modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli.

Una recente ordinanza del Tribunale di Prato ha fatto applicazione di detti principi in un caso di licenziamento. Un autista era stato licenziato per giusta causa da una società di trasporti per aver, a detta della datrice di lavoro, effettuato soste troppo lunghe o frequenti nel corso di diverse giornate lavorative. La sanzione disciplinare si basava integralmente ed unicamente sui tabulati estratti dal cronotachigrafo digitale in uso all'autista.

Il lavoratore, oltre che nel merito, aveva contestato il licenziamento deducendo l'inutilizzabilità a fini disciplinari dei dati tratti dal controllo a distanza.

La prima questione affrontata dal Tribunale, invero, atteneva alla necessità o meno che l'installazione cronotachigrafo fosse preceduta da un accordo sindacale autorizzatorio o, in mancanza, dall'autorizzazione dell'ispettorato del Lavoro, ai sensi del comma 1 dell'art. 4 citato, procedura che sarebbe stata esclusa qualora il cronotachigrafo fosse stato ritenuto uno strumento di lavoro, come tale liberamente installabile ai sensi del comma 2. Il Tribunale si domanda poi se la procedura sia superflua anche in ragione dell'obbligatorietà dell'installazione, imposta dalla legge per la verifica del rispetto dei limiti massimi di guida previsti dal Regolamento 2006/561 (e dalla legge nazionale) per i mezzi che abbiano una massa massima tale da ricadere nel suo ambito di applicazione.

Valutando attentamente quanto precede, il Tribunale ha sancito che i cronotachigrafi non costituiscono uno strumento di lavoro, in quanto non indispensabili alla prestazione dell'autista che consiste sostanzialmente nella guida, e che neppure la loro obbligatorietà per legge vale ad esonerare il datore di lavoro dall'esperire la procedura di autorizzazione di cui al comma 1 dell'art. 4.

Quanto a tale ultimo aspetto, il Tribunale valorizza condivisibilmente gli scopi per i quali la legge impone l'installazione del cronotachigrafo, e cioè la verifica del rispetto delle norme sull'alternanza

tra periodi di guida e riposo al fine della sicurezza stradale, e la loro evidente estraneità al rapporto di lavoro. Il fatto che le finalità disciplinari siano estranee alla norma legale che impone l'installazione dello strumento, in altre parole, implica che per utilizzarne i risultati entro il rapporto di lavoro sia invece necessario il rispetto dello specifico regime di autorizzazione posto dal comma 1 dell'art. 4 l. 300/70 a tutela dei lavoratori in tutti i casi in cui un qualsiasi strumento possa implicarne il controllo a distanza.

Per quanto precede, e posta la mancanza in qual caso di un accordo con le OO.SS. o di autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro in ordine all'installazione del cronotachigrafo, il Tribunale ha ritenuto inutilizzabili i dati a fini disciplinari, il che era già sufficiente ad accogliere il ricorso.

Il Tribunale, tuttavia, ha precisato ulteriori aspetti che meritano di essere valorizzati, per la grande utilità che potranno avere in futuro per la difesa dei diritti dei lavoratori.

La sentenza afferma che, anche a prescindere dall'illegittimità dell'installazione, i dati del cronotachigrafo non sarebbero comunque stati utilizzabili contro il lavoratore in quanto di tale possibilità non era stata fornita adeguata informativa ai sensi del già comma 3 dell'art. 4.

La Società si era infatti limitata a trasmettere ai propri dipendenti una nota scritta con la quale comunicava di aver installato i cronotachigrafi come per legge e di essere tenuta a rilevare, a mezzo degli stessi, l'adempimento di ciascun conducente alla normativa stradale connessa con la sicurezza sul lavoro. La comunicazione si concludeva con l'affermazione che la stessa era trasmessa anche per gli effetti del comma 3 dell'art. 4.

Il Tribunale ha ritenuto tale comunicazione del tutto insufficiente, in quanto era omessa qualsiasi indicazione circa le modalità di utilizzo dello strumento e soprattutto circa le modalità di effettuazione dei controlli da parte del datore di lavoro e non era neppure segnalata l'utilizzabilità dei dati raccolti a fini disciplinari, mentre al contrario la finalità del controllo era indicata nella sola verifica del rispetto della normativa stradale.

E' importante ricordare che l'informativa predetta è condizione per l'utilizzo contro il lavoratore anche dei dati estratti dagli strumenti di lavoro e di controllo degli accessi (che non necessitano di autorizzazione per l'installazione) e che dunque è sempre e comunque imprescindibile in relazione ad ogni apparecchio, software o comunque strumento che consenta anche il controllo a distanza dei lavoratori.

Per la difesa contro sanzioni disciplinari sarà dunque necessario valutare la provenienza dei dati dai quali il datore di lavoro trae le contestazioni, al fine di spendere ogni opportuna difesa. ■

# La Corte di giustizia si esprime sul sostegno del reddito del lavoratore autonomo (se cittadino di un altro Stato Membro)

di Giovanni Orlandini

Alcuni organi di stampa hanno dato risonanza alla sentenza Gusa dello scorso 27 dicembre (causa C-442/16) sostenendo che con essa la Corte di giustizia avrebbe imposto a tutti gli Stati membri di dotarsi di misure di sostegno del reddito per i lavoratori autonomi.

In realtà, come spesso accade, la notizia rimbalzata sui media distorce il senso e la portata della sentenza, che merita, certo, attenzione ma non incide in maniera così pervasiva sui sistemi nazionali di welfare. Né mai avrebbe potuto, visto che questi (insieme ai regimi fiscali che li finanziano) restano saldamente nelle mani degli Stati nazionali in base alle norme dei Trattati.

La Corte europea può soltanto valutare se un cittadino straniero abbia subito discriminazioni nell'accesso a prestazioni sociali in uno Stato membro; sul presupposto, però, che queste esistano e spettino ai cittadini nazionali. Non può cioè imporne l'introduzione se, in base alla legislazione nazionale, neppure i cittadini di quello Stato ne hanno diritto.

Il caso oggetto della sentenza riguarda infatti un cittadino rumeno che per anni (dal 2008 al 2012) ha esercitato l'attività (autonoma) di imbianchino in Irlanda, prima di cessarla a causa della recessione economica che ha investito il paese. Rimasto privo di reddito si è quindi rivolto alle competenti autorità per ottenere un'indennità economica che, in base alla legislazione di quel paese, spetta a chiunque sia in cerca di occupazione e, trovandosi in determinate condizioni economiche, abbia la cittadinanza irlandese o risieda abitualmente in Irlanda, ovvero, sia un cittadino di un altro

Stato membro con un titolo legale per soggiornarvi. E proprio su questo profilo della vicenda si è espressa la Corte di giustizia, perché, secondo le autorità irlandesi, la normativa interna attribuirebbe titolo legale per soggiornare in Irlanda ai soli cittadini stranieri che, avendo svolto per oltre un anno attività di lavoro subordinato, si trovino in condizioni di disoccupazione involontaria e siano alla ricerca di un nuovo lavoro (cioè siano iscritti presso l'ufficio di collocamento). Lo stato di disoccupazione conseguente alla cessazione di un'attività di lavoro autonoma, invece, non darebbe diritto a soggiornare nel paese, a meno che il cittadino straniero non abbia risorse sufficienti per mantenersi e (appunto) per non gravare sul sistema di welfare.

Così interpretata, la legge irlandese per la Corte di giustizia contrasta però con il diritto dell'UE ed in particolare con quanto prevede la direttiva 2004/38 in materia di libertà di circolazione dei cittadini dell'Unione. La direttiva mantiene significativi limiti ai diritti dei cittadini di uno Stato membro di accedere a prestazioni sociali in un altro Stato membro, ma garantisce la piena parità di trattamento tra lavoratori nazionali e stranieri, indipendentemente dalla natura autonoma o subordinata del rapporto di lavoro, anche in merito all'accesso ai benefici sociali. In particolare, in base all'art. 7, par. 3, lett. b), sia il lavoratore subordinato che il lavoratore autonomo conservano lo status di "lavoratore" anche se hanno cessato l'attività, qualora si trovino in stato di disoccupazione "involontaria" dopo aver lavorato per oltre un anno e siano registrati presso l'ufficio di collocamento competente. E la conservazione dello status di lavoratore, garantisce per il diritto dell'UE sia il diritto di soggiorno in un altro Stato membro, sia il diritto a non essere discriminati nell'accesso a prestazioni di welfare rispetto ai cittadini nazionali.

La Corte respinge la lettura restrittiva della direttiva del 2004 sostenuta dalle autorità irlandesi, in base alla quale la nozione di “disoccupazione involontaria” sarebbe riferibile ai soli lavoratori subordinati; ciò non solo per la lettera in vero inequivocabile della stessa direttiva, ma anche considerando la ratio della stessa, che ha inteso rafforzare il diritto di circolare e soggiornare liberamente sul territorio dell’UE dei cittadini europei economicamente attivi, indipendentemente dal loro status professionale.

Nel chiarire gli obiettivi della direttiva, la Corte fa una serie di osservazioni di indubbio interesse in merito al fatto che l’equiparazione tra lavoro autonomo e subordinato, operata dal legislatore europeo, risponde ad un criterio di ragionevolezza.

“analogamente a un lavoratore subordinato che può involontariamente perdere il suo lavoro dipendente a seguito, in particolare, di un licenziamento, una persona che ha esercitato un’attività autonoma può trovarsi costretto a cessare tale attività. Questa persona potrebbe pertanto trovarsi in una situazione di vulnerabilità paragonabile a quella di un lavoratore subordinato licenziato. In simili circostanze, non sarebbe giustificato che detta persona non beneficiasse, per quanto riguarda il mantenimento del suo diritto di soggiorno, della tutela di cui gode una persona che abbia cessato di essere un lavoratore subordinato”

Si tratta, come detto, di osservazioni che meritano attenzione, perché possono (legittimamente) essere lette anche come un invito agli Stati di dotarsi di sistemi universalistici di tutela in caso di disoccupazione, che prescindano dal precedente status professionale del beneficiario. Possono, ma non debbono, perché, come detto, la Corte qui si limita ad occuparsi di ciò che è di sua competenza: cioè del trattamento da riservare ai cittadini stranieri che svolgono o hanno svolto un’attività lavorativa in un altro Stato membro.

Non si può poi ignorare come i giudici europei, nel sostenere l’equiparazione tra lavoratori autonomi e subordinati, evidenzino la differenza di trattamento tra lavoratori e soggetti economicamente inattivi, giustificando la disparità di trattamento che, rispetto ai secondi, il diritto dell’UE continua a legittimare in nome delle esigenze di bilancio degli Stati.

“una simile disparità di trattamento sarebbe ancor meno giustificata in quanto porterebbe a trattare una persona, che ha esercitato un’attività autonoma per oltre un anno nello Stato membro ospitante e che ha contribuito al sistema sociale e fiscale di tale Stato membro mediante il pagamento delle tasse, imposte e altri oneri che gravano sul reddito, nello stesso modo di una persona che è alla ricerca di un primo impiego nel citato Stato membro, che non ha mai esercitato un’attività economica in quest’ultimo e non ha mai versato contributi previdenziali a tale sistema”. Sotto questo profilo, dunque, la sentenza nulla cambia rispetto ai recenti precedenti giurisprudenziali (a partire dalla sentenza Dano del novembre 2014), nei quali la Corte di giustizia ha progressivamente chiuso a forme di solidarietà finanziaria tra gli Stati dell’UE.

Resta l’importanza di quanto chiarito dalla Corte in merito al fatto che, se in uno Stato esistono delle forme di sostegno del reddito garantite a tutti i cittadini nazionali in cerca di lavoro, queste spettano anche agli stranieri che hanno svolto attività di lavoro autonomo. Il che, se è una buona notizia per gli italiani che lavorano all’estero, è una “non” notizia per chi (italiano o straniero) il lavoro autonomo l’ha svolto in Italia, dove non esiste una prestazione del genere. ■