

03 / 2018

# DIRITTI & LAVORO

## FLASH

idee e strumenti per il sindacato

# APPALTI CON IL TRUCCO

*Bocciata dal Consiglio di Stato la somministrazione di manodopera da parte delle cooperative*

Incostituzionale il decreto "Salva Ilva": violato il diritto fondamentale alla salute

Improprio utilizzo del congedo parentale e licenziamento per giusta causa

Condotta antisindacale per trattative separate con i membri dell'RSU

La Corte di giustizia sul contrasto alle frodi previdenziali nell'UE

03

Aprile 2018

04

**BOCCIATI DAL CONSIGLIO DI STATO GLI APPALTI DI MANODOPERA OPERATI DALLE COOPERATIVE:**

un freno alle esternalizzazioni o un favore alle Agenzie di somministrazione?

di Danilo Conte

06

**CORTE COSTITUZIONALE: SEMAFORO ROSSO PER IL "DECRETO SALVA ILVA"**

di Adele Pasquini

08

**TUTTI O NESSUNO!**

E' antisindacale negoziare un accordo aziendale con una parte soltanto delle rsu, cosi' come trattare singolarmente e separatamente con ciascun membro

di Andrea Ranfagni

10

**L'UTILIZZO DEL CONGEDO PARENTALE PER RAGIONI DIVERSE DELLA CURA DEI BISOGNI AFFETTIVI E RELAZIONALI DEL FIGLIO LEGITTIMA IL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA**

di Francesca Bassetti

12

**TIMIDA APERTURA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA AL CONTRASTO AL DUMPING SOCIALE ED ALLE FRODI PREVIDENZIALI NELL'UNIONE EUROPEA**

di Ivan Petrone

14

**STORIE DI CARTA  
LAVORARE GRATIS - 1**

di Danilo Conte

# 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

**Francesca Bassetti**  
**Giovanni Calvellini**  
**Livia Irtinni**  
**Ivan Petrone**  
**Adele Pasquini**  
**Andrea Ranfagni**  
**Marco Tufo**

Progetto grafico

**Dario D'Ovidio**

Contatti

**Centro Studi**  
**Diritti & Lavoro**  
Via Lorenzo il Magnifico, 14  
50122 - 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.

# BOCCIATI DAL CONSIGLIO DI STATO GLI APPALTI DI MANODOPERA OPERATI DALLE COOPERATIVE:

*un freno alle esternalizzazioni o un favore alle  
Agenzie di somministrazione?*

Danilo Conte

Gli appalti nei quali i lavoratori dell'appaltante sono stabilmente inseriti nell'organizzazione del committente, lavorando fianco a fianco ai dipendenti di quest'ultimo, svolgendo le medesime attività, utilizzando strumenti di lavoro del committente e senza alcun rischio di impresa per l'appaltatore il quale fornisce i lavoratori in virtù di una richiesta di un monte ore predefinito, sono appalti illeciti. Essi simulano una mera somministrazione di manodopera da parte di soggetti non legittimati ad effettuarla essendo la stessa riservata alle Agenzie di somministrazione.

La sentenza del Consiglio di Stato n. 1571 del 12 marzo 2018 riaccende i riflettori sui contratti di appalto in continua crescita sia nei comparti pubblici che nel settore privato in virtù di una tendenza all'esternalizzazione che non sembra arrestarsi. La sentenza del supremo organo di giustizia amministrativa, pur non presentando elementi di particolare novità rispetto alle tendenze della giurisprudenza giuslavoristica, assume una notevole rilevanza per la chiarezza delle argomentazioni espresse e per la nettezza con cui affronta tematiche che investono la gran parte degli appalti pubblici. La sentenza chiarisce in via preliminare che la distinzione primaria tra contratto d'appalto e

contratto di somministrazione è che il primo prevede un obbligo di risultato, il secondo un obbligo di mezzi. Nel primo cioè l'appaltatore si obbliga a fornire un risultato finale, concluso ed autonomo dall'attività del committente, che sia un bene o un servizio, nel secondo invece il somministratore si impegna a fornire dei mezzi (il personale somministrato) con i quali verrà realizzata un'attività. Questa distinzione preliminare consente di individuare i tratti distintivi del contratto di appalto rispetto alla mera somministrazione di manodopera: a) il potere di organizzazione dei mezzi; b) il potere direttivo; c) il rischio di impresa. L'esistenza di questi tre elementi consente di sostenere che si tratta di un "vero" contratto di appalto. Ma quando questi tre elementi sussistono in concreto? Quali sono gli "indicatori" che consentono di rilevare nel singolo appalto che questi tre tratti distintivi sono assenti e quindi che ci troviamo di fronte ad un appalto illecito?

Gli indici "sintomatici" di qualcosa di anomalo sono secondo il Consiglio di Stato: a) la richiesta da parte del committente di un certo numero di ore; b) l'inserimento stabile dei lavoratori dell'appaltatore nel ciclo produttivo del committente; c) la circostanza che i lavoratori dell'appaltatore svolgano le medesime

attività di quelli del committente; d) la proprietà in capo al committente delle attrezzature utilizzate dai lavoratori dell'appaltatore; e) l'organizzazione da parte del committente delle attività dei dipendenti dell'appaltatore.

Si tratta per lo più di "indicatori" già rilevati dalla giurisprudenza di legittimità (cfr. tra le tante Cass. 3178/2017). Tra di essi merita una particolare attenzione, perché esplicitato in maniera più netta rispetto ad altri pronunciamenti, proprio il primo. La richiesta da parte del committente di un certo numero di ore "predefinito" talvolta inserita direttamente nel capitolato è infatti un fenomeno sempre più frequente. Essa viene giustificata dalle pubbliche amministrazioni con argomentazioni di "qualità": avere la "garanzia" che l'appaltatore fornisca personale per un certo numero di ore, garantirebbe, ad esempio nelle attività sanitarie o in quelle di sorveglianza museale, una continuativa presenza del personale e quindi una certa qualità del servizio. Il Consiglio di Stato giustamente rileva come in realtà tale circostanza contrasti nettamente con la natura del contratto di appalto in cui, lo ricordiamo, l'appaltatore deve raggiungere un obiettivo di risultato concluso. In buona sostanza, ci ricorda la sentenza, al committente non deve interessare in quante ore lavorative l'appaltatore

garantisce il servizio o l'attività, ma deve interessare solo che l'obiettivo sia raggiunto, spetta poi all'appaltatore organizzare il suo personale con autonomia di impresa per garantire che il risultato sia adeguatamente raggiunto. La previsione di un certo numero di ore assurge in questo modo ad elemento che da solo, di per sé, è sintomatico dell'insussistenza di un vero e proprio, legittimo, contratto di appalto in quanto esso elimina alla fonte ogni possibile rischio di impresa. Negli appalti in cui l'apporto di attrezzature risulta marginale ai fini della realizzazione dell'attività richiesta, il rischio di impresa si riduce interamente alle spese che l'appaltatore sostiene per il personale. Il rischio di impresa, che è elemento essenziale di un contratto di appalto, evidentemente non sussiste se le ore di lavoro del personale sono predefinite. E' chiaro che in questo caso l'appaltatore si limita a prevedere un ricarico rispetto alle ore lavorate e ogni rischio di impresa viene meno. Ma un'attività di questo tipo è tipica di una agenzia di somministrazione e non di una società appaltatrice.

Tutti gli altri indicatori sono più familiari e risalenti ad una

giurisprudenza consolidata: i lavoratori dell'appaltatore devono essere gerarchicamente diretti ed organizzati da personale dell'appaltatore, devono lavorare con mezzi di quest'ultimo, devono svolgere attività che in qualche misura siano "distinguibili" e separate da quelle dei dipendenti del committente, non devono essere integrati nel ciclo produttivo e nella macchina organizzativa del committente, dovrebbero cioè essere in grado di continuare la propria attività anche ove, teoricamente, quella del committente venisse momentaneamente per un qualche motivo sospesa e quindi indipendentemente dalla stessa.

Anche se, come dicevamo in apertura, la sentenza in esame non presenta elementi particolarmente innovativi rispetto al consolidato orientamento della Cassazione, forse a causa della chiarezza e della nettezza con cui alcuni indicatori vengono affrontati, l'impulso del lettore al termine dell'esame del testo è quello di ripensare alla maggior parte degli appalti di servizi in ambito pubblico. Si pensi ad esempio alla maggior parte degli appalti in ambito sanitario (come appunto era quello oggetto

della sentenza) o in ambito museale. E la sensazione emergente è che ove venissero adeguatamente analizzati, molti di questi risulterebbero presentare i medesimi "indicatori" di illegittimità messi in luce dal Consiglio di Stato.

Restano da capire gli effetti pratici, specie per i lavoratori, della sentenza, della quale, nell'immediato, si avvantaggiano solo le Agenzie di somministrazione; ed infatti la controversia ha avuto origine da un ricorso di un'Agenzia che ha impugnato l'affidamento dell'appalto ad una cooperativa, ottenendone l'annullamento. L'appalto illecito non è infatti sanzionabile con l'instaurazione del rapporto in capo all'effettivo utilizzatore, ostando a ciò il vincolo dell'accesso tramite concorso nei ruoli pubblici posto dall'art. 97 della Costituzione. L'utilizzo improprio dell'appalto dovrebbe però comportare quanto meno il diritto alla parità di trattamento rispetto ai dipendenti dell'amministrazione appaltante, diritto che appunto spetta ai lavoratori somministrati tramite Agenzia; naturalmente laddove il vizio emerga dopo che l'appalto abbia avuto (in tutto o in parte) esecuzione. ■

## FLASH

### CORTE DI GIUSTIZIA UE SU LICENZIAMENTO COLLETTIVO E LAVORATRICE MADRE

Il diritto dell'Unione europea impone agli Stati membri di sancire il divieto di licenziamento delle lavoratrici per il periodo intercorrente tra l'inizio della gravidanza ed il termine del congedo per maternità, nonché di prevedere adeguate misure di protezione/sanzionatorie in caso di violazione di tale divieto. Con la sentenza del 22 febbraio 2018, nella causa C-103/16, la Corte di giustizia UE ha precisato che il divieto di licenziamento stabilito dalle norme europee fa però salvi quei casi di risoluzione del rapporto di lavoro non connessi allo stato di gravidanza, quale per esempio l'ipotesi del licenziamento collettivo, per i quali i legislatori nazionali sono lasciati liberi di ritenere legittimo il recesso anche nel periodo protetto. Nel caso sottoposto alla Corte, una lavoratrice spagnola in stato di gravidanza era stata licenziata nell'ambito di una procedura di riduzione collettiva del personale in quanto la normativa spagnola non pone un divieto assoluto di licenziamento delle lavoratrici in gravidanza, ma solo nel caso in cui il recesso sia dovuto proprio a motivi riguardanti la gravidanza stessa o all'esercizio del diritto ai permessi e all'aspettativa conseguenti alla maternità. Il giudice spagnolo, dubitando della conformità della normativa nazionale con quella europea, ha rimesso la questione alla Corte di Giustizia. Ebbene, con la sentenza in commento, la Corte ha ritenuto infondati i dubbi del giudice di merito ed ha precisato che il divieto posto dalla normativa europea deve interpretarsi come non operante se l'atto di recesso è fondato su motivi non connessi allo stato soggettivo della lavoratrice, bensì oggettivi e attinenti alle necessità imprenditoriali. Se ne ricava che la legislazione nazionale, per rispettare il diritto dell'Unione, deve prevedere un generale divieto di licenziamento della lavoratrice in gravidanza, ma che a tale divieto possono essere previste delle eccezioni, purché sia imposto al datore di lavoro di esplicitare per iscritto le ragioni del licenziamento e purché queste ultime siano del tutto estranee allo stato di gravidanza. Sebbene le conclusioni cui giunge la Corte siano tutt'altro che rassicuranti, merita comunque rilevare che la predetta sentenza non avrà alcun impatto immediato sulla normativa italiana, che fornisce una maggiore tutela rispetto alla normativa europea vietando il licenziamento nel periodo protetto anche per qualsiasi ragione economica, c.d. oggettiva (eccettuata la chiusura dell'attività della datrice di lavoro), sia nell'ambito di licenziamento individuale che collettivo.

# CORTE COSTITUZIONALE:

## SEMAFORO ROSSO PER IL “DECRETO SALVA ILVA”

Adele Pasquini

La gestione problematica socio-economica e ambientale dell'Ilva di Taranto torna ad essere oggetto di discussione mediatica e protagonista delle aule giudiziarie. Questa volta è il turno del d.l. n. 92/2015, noto a tutti come “Decreto salva Ilva”, approvato dal Governo Renzi per consentire all'Altoforno 2 di continuare a funzionare nonostante l'incidente mortale di un operaio e il conseguente sequestro disposto dall'autorità giudiziaria per reati inerenti la sicurezza dei lavoratori. Per la Corte Costituzionale non ci sono dubbi: la normativa impugnata non rispetta i limiti che la Costituzione impone all'attività d'impresa e all'esercizio della stessa in modo da non recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana. Insomma, rimuovere prontamente i fattori di pericolo per la salute, l'incolumità e la vita dei lavoratori costituisce per la Consulta condizione minima e indispensabile affinché l'attività produttiva si possa svolgere in armonia con i principi costituzionali, sempre attenti anzitutto alle esigenze essenziali della persona. Ma procediamo con ordine.

La vicenda dello stabilimento siderurgico dell'Ilva di Taranto, nella sua evoluzione giudiziaria e amministrativa, rappresenta per la comunità nazionale ed internazionale - considerata l'entità dell'inquinamento ed i suoi effetti stimati ad oggi sulla salute della cittadinanza locale - un banco di prova per il concetto di sviluppo sostenibile. Lo scopo è appunto quello di raggiungere l'auspicato obiettivo di contemperare esigenze irrinunciabili, quali la salvaguardia dell'ambiente e la tutela della salute, con lo sviluppo economico di stabilimenti industriali considerati di interesse strategico nazionale.

### Lo stabilimento dell'Ilva di Taranto...

Lo stabilimento dell'Ilva non è altro che un'industria siderurgica a ciclo integrale costruita nel 1961 e passata, con il processo di privatizzazione resosi necessario per la crisi del settore degli anni Ottanta, dalla gestione pubblica dell'IRI al Gruppo privato Riva.

Vista la natura “integrale” del ciclo produttivo della struttura, tutte le fasi dell'attività vengono realizzate all'interno del predetto stabilimento: le materie prime (come carbon fossile e minerali di ferro), preliminarmente sottoposte a specifici trattamenti, vengono anzitutto avviate all'impianto di agglomerazione ove avviene un processo di miscelazione, riscaldamento e parziale combustione per rendere idonei i materiali ad essere processati nell'Altoforno e trasformati, così, in ghisa. Quest'ultima, trasportata allo stato fuso nell'area acciaieria, subisce il trattamento di c.d. affinazione che ne determina la trasformazione in acciaio, cui segue la colata continua dell'acciaio liquido in un forno convertitore e la sua trasformazione in semilavorati d'acciaio che, opportunamente tagliati, vengono inviati alla laminazione.

Dalla descrizione, seppur breve e superficiale, dei processi produttivi coinvolti è evidente l'impatto che ciascuno di tali passaggi provoca sull'ambiente a causa delle notevoli quantità di sostanze che vengono emesse in atmosfera; alcune convogliate e di conseguenza oggetto di controllo attraverso la fissazione dei valori limite di emissione, molte altre, invece, diffuse e fuggitive (rilasciate, cioè, non intenzionalmente nell'ambiente circostante).

...e i fatti che hanno portato alla Sentenza

È proprio nello svolgimento di una di tali attività che ha

perso la vita Alessandro Morricella, operaio trentacinquenne di Martina Franca che, nel verificare la temperatura della ghisa liquida, veniva investito da un potente getto a elevata temperatura, riportando gravissime ustioni che gli hanno causato la morte pochi giorni dopo.

A seguito del decesso, la Procura di Taranto inseriva nel registro degli indagati ben dieci nominativi (i cui procedimenti sono ancora oggi pendenti) e disponeva l'immediato sequestro, senza facoltà d'uso, dell'Altoforno 2, convalidato dal Giudice per le Indagini Preliminari Martino Rosati e accompagnato dalla contestazione alla società di significative e pesanti carenze impiantistiche. Tale provvedimento veniva tempestivamente impugnato dall'azienda la quale denunciava il fatto che in quel periodo lo stabilimento marciava con solo due Altiforni su quattro operativi (il 2 e il 4). Fermare il numero 2 e scendere ad un solo impianto in attività, avrebbe significato fermare tutta l'acciaieria.

È nel quadro appena descritto che il Governo Renzi ha deciso di approvare il già menzionato "Decreto Ilva" che, appellandosi alla continuità produttiva di una fabbrica ritenuta strategica per l'economia nazionale, ha consentito la prosecuzione dell'attività di impresa dello stabilimento nonostante il sequestro disposto dall'autorità giudiziaria per reati inerenti la sicurezza dei lavoratori. Provvedimento, quest'ultimo, ritenuto illegittimo e portato all'attenzione della Corte Costituzionale.

## La pronuncia della Corte Costituzionale

Con sentenza n. 58/2018 - destinata a far discutere circa il bilanciamento dei diritti all'attività imprenditoriale e il diritto alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori - la Corte Costituzionale ha dichiarato illegittima la normativa impugnata dal GIP di Taranto per aver "privilegiato unicamente le esigenze dell'iniziativa economica e sacrificato completamente la tutela addirittura della vita, oltre che dell'incolumità e della salute dei lavoratori".

Le tecniche argomentative su cui fondare il vaglio di proporzionalità tra diritti fondamentali vengono spesso costruite negando l'esistenza di un valore assoluto gerarchicamente sovraordinato all'altro, nella prospettiva di un approccio pluralista e di corale concorso di valori concomitanti, che esige una ponderazione - non aprioristicamente determinata ma da condursi di volta in volta in relazione agli elementi della fattispecie - tra diritti sistematicamente correlati, senza che ciò tuttavia porti a negare l'esistenza di diritti fondamentali "primari" rispetto ad altri. L'operazione di bilanciamento realizzata nel caso di specie vede coinvolti, da un lato, la salute dei lavoratori e dei

cittadini, oltre alla salvaguardia dell'ambiente, e, dall'altro lato, il diritto dei lavoratori al mantenimento del posto (e più in generale all'interesse collettivo alla conservazione dei livelli occupazionali), nonché il diritto allo svolgimento dell'attività economica.

Per i giudici costituzionali il decreto approvato nel 2015 non ha rispettato l'esigenza di bilanciare in modo ragionevole e proporzionato tutti gli interessi rilevanti e in particolare ha mancato di tenere in adeguata considerazione le esigenze di tutela della salute, sicurezza e incolumità dei lavoratori, a fronte di situazioni che espongono questi ultimi a rischio della stessa vita.

In particolare, si legge nella motivazione della sentenza, con la normativa oggetto la prosecuzione dell'attività d'impresa viene subordinata esclusivamente all'approvazione unilaterale di un "piano aziendale" la cui predisposizione non vede coinvolti soggetti diversi dalla società. Il Legislatore si è, infatti, limitato a concedere un termine di trenta giorni per la redazione del predetto piano, specificando addirittura la possibile natura provvisoria dello stesso, senza alcuna formale richiesta di adottare misure immediate e tempestive atte a rimuovere prontamente la situazione di pericolo per l'incolumità dei lavoratori.

Così facendo, la normativa ha privilegiato in modo eccessivo l'interesse alla prosecuzione dell'attività produttiva, trascurando del tutto le esigenze di diritti costituzionali inviolabili legati alla tutela della salute e della vita stessa (artt. 2 e 32 Cost.), cui deve ritenersi inscindibilmente connesso il diritto al lavoro in ambiente sicuro e non pericoloso (art. 4 e 35 Cost.). Da qui l'illegittimità costituzionale.

Prima di concludere merita tuttavia precisare che nonostante il forte impatto mediatico scaturito dalla pronuncia in commento e l'importanza dei principi in essa stabiliti, il disco rosso della Consulta non sembra aver alcun riflesso concreto e diretto sullo stabilimento siderurgico e sull'operatività dell'Altoforno 2. Questo non perché la pronuncia sia arrivata a distanza di tre anni dall'approvazione del provvedimento denunciato, quanto perché l'Ilva, già dal settembre dello stesso anno, era riuscita ad ottenere il dissequestro condizionato dell'impianto impegnandosi a fare una serie di lavori di messa in sicurezza in base ad un piano accettato dalla Procura. Insomma, l'Altoforno di Taranto continua a essere operativo, ma non c'è dubbio che con la sentenza qui commentata un altro importante tassello del tortuoso "Caso Ilva" è stato inserito. Non resta, quindi, che aspettare per poter valutare le sorti di questa complessa e articolata vicenda. ■

# TUTTI O NESSUNO!

E' ANTISINDACALE NEGOZIARE UN ACCORDO AZIENDALE CON UNA PARTE SOLTANTO DELLE RSU, COSI' COME TRATTARE SINGOLARMENTE E SEPARATAMENTE CON CIASCUN MEMBRO

Andrea Ranfagni

**E'** antisindacale negoziare un accordo aziendale con una parte soltanto della RSU, così come trattare singolarmente e separatamente con ciascun membro.

Questi i due principi di diritto affermati dal Tribunale di Milano nel Decreto emesso ai sensi dell'art. 28, l. n. 300/1970 il 5 marzo scorso.

La decisione nasce da un ricorso per condotta antisindacale promosso dalla CUB Trasporti di Milano contro una società di gestione aeroportuale.

Il sindacato, in particolare, narrava nel ricorso di come nell'ambito di una negoziazione aziendale relativa alla riorganizzazione del reparto Security dell'aeroporto, la società aveva provveduto sia ad instaurare una negoziazione separata con i vari membri della RSU e i loro rappresentanti delle OO.SS. territoriali, sia a stipulare l'accordo aziendale senza convocare, al momento della firma, i membri RSU appartenenti alla CUB Trasporti.

Detti fatti sono risultati poi pacifici ed è così che il Tribunale di Milano è arrivato all'affermazione dei due principi di diritto sopra

indicati, sanzionando, per condotta antisindacale, la società di gestione aeroportuale.

Per completezza si segnala che, in realtà, la decisione si è posta come puramente "virtuale", poiché è emerso che nei fatti la materia del contendere era cessata a seguito della stipulazione di un nuovo accordo aziendale, sostitutivo del precedente, sottoscritto con tutta la RSU e sulla base di una negoziazione congiunta.

La decisione è comunque interessante e merita così di essere segnalata. Specialmente ove si consideri una prassi assai diffusa nelle aziende private, secondo cui spesso le medesime, viste costrette - o per rapporti di forza o per decisioni della magistratura del lavoro - a trattare anche con sindacati di base, provvedono, al fine di sminuirne il ruolo, a intavolare trattative separate rispetto a quelle avviate con i sindacati confederali.

Per quanto riguarda i motivi che hanno portato il giudice milanese ad affermare che è inammissibile stipulare un accordo aziendale, senza la convocazione di una parte della RSU, qui la decisione è stata semplice posto che il CCNL di settore prevede che in caso di materie demandate alla contrattazione aziendale, quest'ultima deve svolgersi con la RSU, congiuntamente alle OO.SS. firmatarie.

Stante tale legittimazione della RSU ed essendo nel caso in analisi la RSU composta anche dai membri del sindacato ricorrente è stato ritenuto non legittimo, quindi antisindacale, il non aver convocato i medesimi, i quali avevano, al contrario, pieno diritto di partecipare.

Tale parte della decisione, che pare abbastanza scontata, mette in luce una prassi seguita da certe aziende nei confronti del sindacalismo di base, consistente nell'esclusione dal tavolo delle trattative, non tanto dell'associazione sindacale in sé (tema sul quale si rinvia all'articolo contenuto nel

Bollettino n. 8 - 2017, dal titolo "Rappresentatività e diritto rappresentanza in azienda: a che punto siamo?"), quanto, addirittura, dei membri della RSU; e ciò nonostante che questa, espressione della volontà di tutti i lavoratori, sia un organismo "unitario".

Le giustificazioni addotte dall'azienda sul perché non avesse convocato i membri RSU della CUB Trasporti svelano un'avversione preconcetta verso i rappresentanti del sindacalismo di base, esclusi dal tavolo negoziale perché appartenenti ad un "sindacato non riconosciuto dalla società".

L'atteggiamento in questione evidenzia altresì un'ingiustificata incuranza verso vincoli che, solo in apparenza, hanno natura meramente formale, ma che tale non è.

Dalla lettura della ricostruzione fattuale operata dal Tribunale di Milano nella decisione in commento, infatti, emerge che l'esclusione dei membri RSU della CUB Trasporti dalla negoziazione è avvenuto al momento finale della negoziazione, ovvero all'incontro in cui poi è stato firmato l'accordo.

Insomma, sembrerebbe anche che l'azienda, sapendo



già che i membri RSU del sindacato di base non avrebbero firmato, abbia preferito, per praticità, non stare neanche a convocarli. Un atteggiamento scarsamente rispettoso dei ruoli e delle investiture sindacali.

Con riferimento a questo primo principio affermato dal Tribunale di Milano, è bene precisare comunque che ciò che è necessario non è tanto che tutti i membri RSU firmino l'accordo, quanto che siano regolarmente convocati, al fine così di consentire l'adeguato espletamento del loro ruolo.

Pare infatti pienamente legittimo un accordo aziendale firmato da alcuni membri soltanto della RSU, purché, ovviamente, espressione della maggioranza (cfr. in tal senso Tribunale di Torino del 9 maggio 2006, nonché Cassazione, Sezione Lavoro, n. 3072/2005).

Non solo, ma sembrerebbe legittimo anche l'accordo firmato dalla sola maggioranza dei presenti, anche qualora i medesimi siano espressione di una minoranza rispetto al numero complessivo dei componenti la RSU, quindi considerando sia i presenti, che gli assenti al momento della decisione (cfr. Tribunale di Torino del 9 maggio 2006).

L'importante, si ripete, è che vi sia stata la convocazione.

Dette considerazioni inducono a soffermarsi sui motivi che hanno portato il Tribunale di Milano all'affermazione dell'altro principio di diritto contenuto nel Decreto del marzo scorso, relativo alla natura collegiale dell'RSU e, ancora, sui principi generali che sottostanno al funzionamento degli organi collegiali.

L'altra condotta dell'azienda denunciata, infatti, atteneva alle modalità concrete con le quali l'azienda aveva svolto le trattative. Infatti, anziché convocare un tavolo unitario, aveva proceduto convocando singolarmente i membri della RSU, accompagnati dai rappresentanti delle relative OO.SS.. Il Tribunale di Milano ha ritenuto non legittima tale modalità, in quanto non in grado di garantire il formarsi di una volontà collegiale in seno alla RSU.

Il ragionamento del giudice milanese parte dalla constatazione dell'assenza di una disciplina specifica in materia, al di fuori di quella deducibile dall'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 (cosiddetto Testo Unico sulla Rappresentanza), in base al quale "Le decisioni relative a materie di competenza della RSU sono assunte dalle stesse a maggioranza". Un principio, quest'ultimo, che

implicitamente ammette come la RSU sia un organo "collegiale" e "unitario", che, come tale, deve funzionare.

E' così che il Tribunale di Milano ritiene che l'assunzione di decisioni a maggioranza nell'ambito di un organo collegiale determina la formazione di una volontà imputabile all'organo collegiale e non ai suoi singoli componenti. E ciò non può ritenersi avvenuto in un caso, come quello di specie, in cui la maggioranza si è formata per sommatoria dei singoli, non nell'ambito di una convocazione unitaria; da ciò la conclusione che non può quindi essersi formato un intento comune.

Il principio in questione era già stato affermato anche dalla Corte di Cassazione nella Sentenza n. 13240/2009, nella quale si legge che, essendo la RSU un organo "collegiale", "le questioni relative alla ritualità della convocazione dell'organo, se pur attinenti ad un profilo formale dell'adottanda delibera, assumono rilievo sostanziale, in quanto le modalità di convocazione (ovvero l'omessa convocazione) refluiscono sulla regolare formazione del consenso e sulla regolare formazione delle deliberazioni assunte".

Il ragionamento pare più che corretto.

Come anticipato, condotte come quelle in questione - cioè negoziazioni realizzate su tavoli separati - si verificano spesso quando al tavolo è presente un sindacato di base, ma di norma quando in azienda non c'è l'RSU ed il confronto si svolge con le OO.SS.. E ciò accade anche quando oggetto della trattativa è una crisi aziendale (quindi

nell'ambito di procedure di cui alla l. n. 223/1991).

La condotta in questione non sembra equiparabile a quella trattata dal giudice milanese nel decreto in commento, relativa ad una trattativa con una RSU. La decisione del marzo scorso, quindi, non fornisce indicazioni nuove per risolvere il problema della sua legittimità.

Da una ricerca giurisprudenziale sul punto, comunque, emergono decisioni che sembrano legittimare trattative separate, in virtù di principi di non parità tra OO.SS. e di libertà di organizzazione aziendale (cfr. Cassazione, Sezione Lavoro, n. 2857/2004 e Cassazione, Sezione Lavoro, n. 8518/1993).

In altre parole, secondo tali decisioni la scelta datoriale di condurre trattative separate con le varie OO.SS. si presenta come espressione della libertà organizzativa dell'imprenditore, come riconosciuta dall'art. 41 della Costituzione.

In un tale contesto, precisa la Cassazione nel suddetto orientamento, una condotta antisindacale è riscontrabile solo quando la volontà di condurre una trattativa su tavoli separati sveli un intento discriminatorio del datore di lavoro, finalizzato a favorire una organizzazione sindacale a discapito di un'altra.

Un intento certamente non facile da dimostrare, ove, seppur in tavoli separati, venga data ampia possibilità a tutti i sindacati di interloquire, quindi di esprimere le proprie idee e di realizzare ogni tentativo di convincimento del datore di lavoro. ■

# *L'utilizzo del congedo parentale per ragioni diverse della cura dei bisogni affettivi e relazionali del figlio legittima il licenziamento per giusta causa*

**Francesca Bassetti**

L'utilizzo del congedo parentale per ragioni diverse dalla cura dei bisogni affettivi e relazionali del figlio legittima il licenziamento per giusta causa

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 509/2018, è tornata ad esprimersi sulla legittimità o meno di un licenziamento intimato per l'utilizzo non appropriato di congedi parentali, tematica che riguarda direttamente il più ampio problema del temperamento tra il diritto del lavoratore ad assentarsi in presenza di diritti costituzionalmente rilevanti attinenti alla sua sfera personale ed il diritto del datore a ricevere la prestazione, che ne è sacrificato.

I genitori lavoratori subordinati, come noto, possono assentarsi dal lavoro per la cura del proprio figlio, nei suoi primi otto anni di vita, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, come stabilito dall'art. 32 d.lgs. 151/2001.

L'istituto ha la funzione di assicurare il soddisfacimento dei bisogni relazionali ed affettivi del bambino e cioè, in altre parole, di facilitarne l'inserimento in famiglia attraverso il rapporto con il genitore.

Non sempre il lavoratore percepisce un'indennità sostitutiva delle retribuzioni perse. Essa è erogata dall'INPS, nella misura del 30% della retribuzione, fino al terzo anno di vita del bambino, mentre successivamente spetta solo al lavoratore che abbia reddito annuo inferiore al triplo della pensione sociale.

Anche nel caso in cui il permesso non è indennizzato, tuttavia, il congedo non muta la propria funzione e non si può dunque pensare di utilizzarlo con leggerezza o per scopi diversi da quelli sopra indicati.

L'assenza del lavoratore, infatti, comporta pur sempre un disagio organizzativo per il datore di lavoro, che sia costretto a sostituirlo o meno, ed è dunque giustificato solo alle condizioni per cui la legge lo ha stabilito.

Si pensi poi che il diritto al congedo non può essere negato dal datore di lavoro e che l'unico onere del lavoratore è di richiederlo, se possibile, con 15 giorni di anticipo, essendo poi l'assenza automaticamente concessa e giustificata. Si tratta dunque di un diritto potestativo, il cui esercizio, in altre parole, dipende unicamente dalla volontà del titolare (il lavoratore), mentre il soggetto contro-interessato (il datore di lavoro) ne subisce gli effetti senza avere alcuna facoltà di impedirlo.

Per questa ragione, oltre che per i disagi organizzativi, il datore di lavoro ha interesse particolarmente intenso al corretto utilizzo del congedo, essendo ovviamente in gioco il rapporto fiduciario con il prestatore, rapporto che può essere spezzato dalla dissimulazione di un'assenza dovuta ad altre ragioni (sia che si voglia qualificare il comportamento del lavoratore come contrario ai doveri di buona fede e correttezza che sovrintendono le relazioni contrattuali, sia che lo si voglia ricondurre alla fattispecie dell'abuso del diritto).

Il diritto del lavoratore di assentarsi è infatti talmente forte che una sua eventuale assenza a seguito della richiesta di congedo che il datore si fosse ipoteticamente rifiutato di "concedere" sarebbe nulla perché intimato in violazione della legge, che, appunto, attribuisce al prestatore un diritto potestativo che non necessita di alcuna autorizzazione e non può essere ostacolato (l'ipotesi si è verificata ed il lavoratore è stato reintegrato, si veda la sentenza della Corte di Cassazione n. 15078/2014).

In tale quadro, la Corte di Cassazione, con la sentenza in commento, ha confermato la sentenza della Corte d'Appello dell'Aquila che aveva respinto il gravame avanzato da un lavoratore, già soccombente nelle prime fasi del giudizio, avverso il licenziamento intimatogli per il non corretto utilizzo del congedo parentale.

Nel caso di specie il lavoratore non aveva percepito alcuna indennità ed aveva fruito di soli 10 giorni di congedo, durante i quali era però risultato provato in giudizio che aveva trascorso con il proprio figlio meno della metà del tempo di lavoro perso.

Sono necessarie alcune precisazioni generali. L'accertamento condotto dal datore di lavoro con l'ausilio di investigatori privati è in casi come il presente sempre ritenuto legittimo, non attenendo al controllo dell'attività lavorativa (invece ovviamente precluso); non vi sono orientamenti giurisprudenziali univoci circa l'esatta collocazione oraria che l'attività di cura del bambino dovrebbe avere ai fini della legittimità dell'utilizzo del permesso, ma è evidente che essa deve protrarsi anche nel tempo che sarebbe stato dedicato al lavoro e che in ogni caso debba costituire l'attività almeno prevalente nell'arco temporale sottratto all'impegno lavorativo.

La Cassazione precisa che l'attività rilevante ai fini del congedo parentale deve attenere alla cura diretta del figlio, senza che siano invece rilevanti attività pure poste in essere per la migliore organizzazione della vita familiare, quali ad esempio l'aiuto al coniuge nella conduzione della sua attività lavorativa o d'impresa.

Spetta ovviamente al Giudice di merito, valutando le circostanze rilevanti in ciascun diverso caso pratico, fare applicazione di questi principi che però, è bene sottolinearlo, sono assai stringenti e impongono la massima correttezza ed attenzione nell'utilizzo di diritti come quello di cui si sta parlando. Poiché il congedo può essere fruito anche nel caso in cui il coniuge non ne abbia diritto, ad esempio nel caso sia disoccupato, è necessario ricordare che attività di mero supporto all'altro genitore non rientrano nell'ambito di tutela dell'art. 32 e danno dunque luogo ad un abuso.

Oltre a quanto precede, almeno nei casi in cui è percepita un'indennità, il lavoratore che si comporti in modo non corretto può esporsi anche alla responsabilità di aver ottenuto il pagamento di un sussidio pubblico senza averne diritto. Tale eventuale circostanza, se non è forse corretto che abbia autonomo rilievo sul rapporto di lavoro, in cui gli interessi in gioco sono quelli di cui è finora discusso, può però comportare autonome ragioni di responsabilità nei confronti dell'Ente e dello Stato. ■

## FLASH

### CASSAZIONE SU INDIZIONE ASSEMBLEA NEL PUBBLICO IMPIEGO

Il potere di indire una assemblea sindacale nel pubblico impiego può essere esercitato dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU) esclusivamente quale "organismo elettivo unitariamente inteso e a struttura collegiale, che assume ogni decisione secondo il regolamento eventualmente adottato o, in mancanza, a maggioranza dei componenti", almeno secondo quanto affermato dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 3095 del 8/2/2018. Nel caso di specie, la Suprema Corte è stata chiamata a pronunciarsi in relazione ad un ricorso proposto dal Nursind (sindacato per le professioni Infermieristiche) contro l'azienda ASL, che aveva respinto la richiesta di un componente della RSU di utilizzare la sala sindacale per lo svolgimento di un'assemblea indetta ai sensi dell'art. 20 della L. 300/1970. Il sindacato aveva adito l'autorità giudiziaria sostenendo che la condotta tenuta dall'Azienda fosse antisindacale in quanto gli artt. 4 e 5 dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 attribuiscono anche ai singoli componenti delle RSU le medesime prerogative e gli stessi poteri riconosciuti ai dirigenti delle RSA, fra i quali rientra anche quello di convocare singolarmente l'assemblea. I giudici di legittimità hanno ritenuto il ricorso infondato, affermando che il pubblico impiego è regolato da un sistema di fonti normative diverso e speciale rispetto allo Statuto dei lavoratori ed all'Accordo Interconfederale citato e che, in base a tali fonti, il diritto di indizione delle assemblee deve essere riconosciuto esclusivamente alle RSU quale organismo elettivo unitariamente inteso (il quale assume ogni decisione secondo il proprio regolamento o in mancanza anche a maggioranza) e non ai singoli componenti della RSU stessa. A tal fine, secondo la Suprema Corte, la natura unitaria delle RSU è desumibile: a) dal ccl quadro sulle prerogative sindacali (7 agosto 1998) che, all'art.13, riconosce la titolarità dei permessi alle RSU e non ai singoli componenti; b) dalla contrattazione dei diversi comparti, la quale ha espressamente previsto che il potere di indire l'assemblea deve essere esercitato "dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 8, co. 1, dell'Accordo quadro sulla elezione delle RSU del 7 agosto 1998"; c) dall'Accordo quadro sulla costituzione delle rappresentanze sindacali del 6 maggio 2004, il quale, affermando che "le decisioni relative all'attività della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti; le modalità con le quali tale maggioranza si esprime devono essere, eventualmente, definite dalla RSU stessa con proprio regolamento interno; la circostanza che la RSU non si doti di un proprio regolamento, non ne muta la natura, che rimane quella di soggetto sindacale unitario cui si applicano le regole generali proprie degli organismi unitari elettivi di natura collegiale", fa riferimento all'organismo unitariamente inteso e non ai soggetti che lo compongono.

È appena il caso di rilevare che le conclusioni alle quali giunge la Corte nella sentenza in commento sono diametralmente opposte rispetto al principio di diritto recentemente affermato dalle S.U. della stessa Corte di Cassazione con sentenza n. 13978/2017, le quali avevano invece affermato che tutte le prerogative sindacali riconosciute alle RSA, tra le quali diritto di indire l'assemblea sindacale, devono essere riconosciute sia alla RSU, collegialmente

# TIMIDA APERTURA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA AL CONTRASTO AL DUMPING SOCIALE ED ALLE FRODI PREVIDENZIALI NELL'UNIONE EUROPEA

*Ivan Petrone*

Qualcosa comincia timidamente a muoversi a livello europeo per contrastare le forme più estreme di dumping sociale. Con la sentenza Altun dell'8 febbraio scorso (causa C-359/16) la Corte di giustizia ha infatti messo un argine all'elusione previdenziale operata attraverso subappalti con imprese fittizie stabilite all'estero. La decisione dei giudici europei ha avuto origine da una vertenza attivata dai servizi ispettivi belgi e culminata con una condanna in appello per omissione contributiva di un'azienda edile che utilizzava in distacco lavoratori dipendenti da un'azienda subappaltatrice con sede in Bulgaria, ma che in quel paese non svolgeva in realtà alcuna attività. La Cassazione belga, adita in ultimo grado, ha chiamato in causa la Corte di giustizia per valutare la compatibilità di una simile decisione con i vincoli posti dal diritto dell'UE.

La decisione dei giudici belgi solleva infatti il problema dell'efficacia e vincolatività del certificato A1 che, in base alle normative dell'UE, attesta la regolare iscrizione del lavoratore presso il sistema previdenziale del paese d'origine ed impedisce (in virtù del divieto di doppia imposizione e di unicità della legge applicabile) di iscrivere lo stesso lavoratore in quello del paese dove avviene il distacco. In particolare, l'art. 14 del regolamento 883/04 (ex art. 12 regolamento 1408/71 ancora applicabile ai fatti di causa), in caso di distacco operato dall'estero, prevede un'eccezione al principio della territorialità che governa il sistema europeo di coordinamento dei regimi nazionali di sicurezza sociale, disponendo che il lavoratore resti iscritto fino a 24 mesi (per altro derogabili con intesa tra le competenti istituzioni nazionali) al regime dello

Stato d'origine; ciò nella logica di evitare gli intralci sia all'attività di impresa sia alla libera circolazione dei lavoratori, che deriverebbero da una frammentazione della posizione contributiva di questi ultimi.

Il presupposto perché tali regole siano applicabili, naturalmente, è che sussista effettivamente un distacco; ovvero che durante il distacco permanga un legame organico tra lavoratore e impresa nel paese d'origine, e che in questo paese l'impresa eserciti abitualmente attività significative (non sia cioè un'impresa fittizia). Ai sensi dell'art. 5 del regolamento d'attuazione n. 987/2009, spetta però alle istituzioni competenti dello Stato d'origine attestare la regolarità del distacco ai fini previdenziali, rilasciando il modulo A1 (ex E-101) che certifica la regolare iscrizione nel sistema di previdenza sociale. L'eventuale

contrasto tra le istituzioni dei diversi Stati membri in merito alla genuinità del distacco, va risolto davanti alla speciale Commissione amministrativa con sede a Bruxelles e, in ultima analisi, dalla Corte di giustizia.

A fronte di un simile quadro normativo, non sorprende che la Corte di giustizia abbia fino ad oggi escluso la possibilità per le autorità dello Stato "ospitante" di disconoscere quanto attestato da quelle dello Stato d'origine, procedendo d'imperio all'iscrizione del lavoratore nel proprio sistema previdenziale (da ultimo, sentenza A-Rosa Flussschiff in causa C-620/15 del 27 aprile 2017). Tutt'altro che scontate sono dunque le diverse conclusioni cui la Corte giunge nella sentenza in commento, dove pur sono richiamati i principi enunciati nella precedente giurisprudenza.

Quanto previsto dai regolamenti in materia di coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, osservano oggi i giudici europei, deve infatti conciliarsi con il generale principio del divieto di abuso del diritto dell'UE (principio in verità di scarsa e incerta applicazione nella giurisprudenza europea), che impedisce di utilizzare le norme dell'ordinamento euro-unitario per fini da esso non ammessi; come sarebbe, appunto, il godere dei benefici del distacco in assenza delle condizioni di legittimità dello stesso.

Non è però agevole dimostrare l'esistenza di un "abuso", con conseguente possibilità di disconoscere il certificato A1. Per la Corte deve infatti sussistere

non solo l'elemento oggettivo (la mancanza delle condizioni di legittimità del distacco), ma anche l'elemento soggettivo dell'intenzione fraudolenta di chi trae beneficio dal ricorso abusivo al diritto dell'UE; ovvero il certificato deve essere stato ottenuto grazie a dichiarazioni fallaci dell'impresa (o dello stesso lavoratore) o dissimulando l'esistenza di fatti che ne avrebbero ostacolato l'omissione. Spetta alle istituzioni dello Stato ospitante sollecitare le istituzioni competenti dello Stato d'origine perché riconsiderino la correttezza del certificato sulla base di tali elementi; e solo a fronte di una mancata risposta nel merito di queste ultime entro termini ragionevoli (risposta dovuta in virtù del principio di leale cooperazione), un giudice dello Stato ospitante può ignorare il certificato A1 nell'ambito di un procedimento giudiziario; sempre nel rispetto del diritto di difesa dei soggetti cui si addebita la frode.

Se queste conclusioni costituiscono senz'altro un passo avanti rispetto alla precedente giurisprudenza, di strada da fare per contrastare efficacemente pratiche elusive da parte delle imprese che si muovono nello spazio europea resta lunga. Così come (e ancor di più) lunga è la strada per dotare l'UE di efficaci strumenti di contrasto al dumping ed alle delocalizzazioni (caso Embraco insegna). Con riferimento alla specifica questione oggetto della sentenza Altun, basti osservare come la nozione di abuso adottata dalla Corte di giustizia sia estremamente limitativa, condizionata com'è alla prova in merito a comportamenti dolosi dell'impresa, e non tenendo

conto delle omissioni delle stesse istituzioni in merito all'accertamento sui presupposti fattuali del distacco. Non puoi poi non segnalarsi la patente contraddizione esistente all'interno dello stesso diritto dell'UE, che se da una parte detta criteri per delimitare l'abusivo ricorso ai distacchi operati da imprese fittizie, dall'altra di queste promuove la costituzione con i principi che governano il funzionamento del mercato unico. Pochi mesi prima della sentenza in commento, la stessa Corte di giustizia affermava (per altro ribadendo principi ormai consolidati) che "la situazione in cui una società retta dal diritto di uno Stato membro desidera trasformarsi in una società retta da un altro Stato membro, rientra nella libertà di stabilimento, quando anche detta società svolga l'essenziale, se non il complesso, delle sue attività nel primo Stato membro"; e che "il fatto di stabilire la sede, legale o effettiva, di una società in conformità alla legislazione di uno Stato membro, al fine di beneficiare di una legislazione più vantaggiosa, non può costituire un abuso del diritto di stabilimento" (sentenza Polbud, in causa C-106/16 del 25 ottobre 2017). Nessun vincolo cioè può essere posto alle imprese che fissano la loro sede in paesi dove non svolgono alcuna attività, anche se fanno ciò al solo scopo di beneficiarne sul piano fiscale o della legislazione del lavoro. Finché su questi principi continuerà a fondarsi l'integrazione europea, è evidente che qualsiasi misura adottata per contrastare il dumping è destinata a restare poco più che un palliativo. ■

## STORIE DI CARTA

## 1

## LAVORARE GRATIS

di Danilo Conte

Sembrava di entrare nella Nasa. Una teoria di megaschermi l'uno a fianco all'altro per molte decine di metri. In realtà è solo un enorme supermercato di elettrodomestici. Disorientato mi metto alla ricerca della semplicissima chiavetta USB che serve per mia figlia per l'ora di "tecnologia". Un altro cliente, probabilmente intuendo lo smarrimento tipico di chi ha pure fretta, mi chiede cosa cerco, quindi mi indica il reparto informatica. Nel tragitto mi imbatto in Giuliana, una mia cliente, che fa la commessa in quel supermercato. È venuta mesi prima in studio per una questione di part-time su cui c'era poco da fare. Le dico che non c'ero mai stato e volevo solo una chiavetta USB ma che un giovane cliente trentenne gentilissimo mi aveva indicato il reparto.

Lei mi indica il ragazzo, chiede: "È lui? Non è un cliente, è uno di quelli che fanno il rientro".

"Qualche tempo fa il Direttore del negozio ci ha convocati tutti e ci ha detto che la crisi investe anche il nostro settore e che la sede centrale non esclude di dover fare dei tagli di personale."

La ascolto sempre più incuriosito. Sin qui è il solito disco sulla crisi già sentito in tante occasioni ma non riesco ad immaginare il collegamento con "il rientro" e con un cliente che mi dà indicazioni.

Giuliana continua dicendomi che il Direttore, vista la prospettiva incerta gli aveva "consigliato" di fare ogni tanto dei "rientri", ossia al termine dell'orario di lavoro, timbri l'uscita, toglie la divisa ed il cartellino di riconoscimento e "in borghese" ossia con i tuoi normali abiti rientri nel negozio e dai una mano. Diciamo... un'oretta, un'oretta e mezza, quanto volete voi. Basta farlo una volta, due volte a settimana - rassicura il Direttore - se non ci riuscite due volte va bene anche una volta la settimana. Sicuramente l'azienda si ricorderà di questa vostra disponibilità il giorno che dovesse procedere a dei licenziamenti".

"Quindi quello non è un cliente, è un commesso?"

"È un commesso starà un'ora, un'ora e mezza, poi va a casa".

"Ma fa un'ora a nero? In un posto così?"

"No, avvocato, non ha capito. Non è a nero, è gratis"

"Anche lei Giuliana fa i rientri gratis?"

"No, ho rifiutato."

Non glielo dico ma mi sento rincuorato che abbia rifiutato, prendo la chiavetta e scappo. Giuliana mi ferma e chiede con un'ombra di preoccupazione: "Pensa che ho fatto male a rifiutare? Mi possono fare qualcosa?".

La tranquillizzo senza troppa convinzione.

Un paio di settimane dopo Giuliana mi chiama in studio. Mi chiede se la aiuto a scrivere una lettera di giustificazione perché è entrata al lavoro con tre minuti di ritardo e le hanno fatto una contestazione disciplinare. Dice che era sempre stata prassi che per ritardi contenuti nei 5 minuti si sorvolasse e la cosa non veniva contestata. Ma stavolta non è andata così.

Può essere molto pericoloso non fare i "rientri" gratis in epoca di jobs act.