

n. 2_2014

a cura di centro studi *diritti e lavoro*

DIRITTI & LAVORO

idee e strumenti per il sindacato

Direttore scientifico: Prof. Giovanni Orlandini

Comitato scientifico: avv. Fabio Rusconi avv. Andrea Danilo Conte

In redazione: Andrea Ranfagni Alessandro Giovannelli

Centro Studi Diritti & Lavoro Firenze Via della Condotta, 12

FLASH

dirittilavoro@gmail.com
www.dirittilavoro.it

BOCCIATI

PERSONALE ATA
E LICENZIAMENTI COLLETTIVI,
L'EUROPA CI BACCHETTA ANCORA

INOLTRE
SOMMINISTRAZIONE A TERMINE
LICENZIAMENTO ORALE
RITO FORNERO

NUOVA DIRETTIVA SUGLI APPALTI PUBBLICI

SOMMINISTRAZIONE A TERMINE

IL PASSO INDIETRO
DEL TRIBUNALE

DI ROMA
LE CAUSALI
POSSONO
ESSERE
ANCHE
NON
TEMPORANEE

GIOVANNI CALVELLINI

Il Tribunale di Roma, con sentenza del 9 gennaio 2014, è intervenuto su di un tema spinoso che, oramai dal lontano 2003, è oggetto di acceso dibattito tanto in dottrina quanto in giurisprudenza: si tratta della questione relativa al carattere temporaneo delle esigenze giustificative del ricorso alla somministrazione di lavoro.

Per ragioni di chiarezza espositiva, preliminarmente occorre compiere un breve *excursus* di carattere storico – giuridico, che dia conto di come è stata regolamentata nel corso del tempo la materia delle causali legittimanti la fornitura professionale di manodopera.

Se fino al 1997 la legge vietava in modo esplicito qualsiasi forma di interposizione nei rapporti di lavoro, con il c.d. Pacchetto Treu (legge n. 196/1997) è introdotta, per la prima volta nel nostro ordinamento, la fattispecie del lavoro interinale, il ricorso alla quale viene ammesso solo “*per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo*” (art. 1 co. 1,

legge n. 196/1997) ben delimitate (dalla legge o dall'autonomia collettiva). La questione si complica notevolmente con la riforma Biagi (d. lgs. n. 276/2003), che, abrogando le disposizioni del Pacchetto Treu concernenti il lavoro interinale, spazza via il riferimento esplicito alla temporaneità delle esigenze legittimanti e ammette la somministrazione di lavoro (a tempo determinato) “*a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore*” (art. 20 co. 4, d. lgs. n. 276/2003).

La disciplina vigente della fornitura professionale di lavoro altrui, quindi, a differenza di quella precedente, è priva di qualsivoglia riferimento inequivocabile alla necessità del carattere temporaneo delle causali giustificatrici. Data l'assenza di una risposta ricavabile già *prima facie*, dottrina e giurisprudenza si sono dovute esercitare non poco nell'interpretazione del dettato normativo in materia. Né da una parte (dottrina), né

dall'altra (giurisprudenza) è però emerso un orientamento definitivo e consolidato.

Nelle Corti di merito prevale senz'altro un'impostazione incline a richiedere il carattere temporaneo delle ragioni *ex art. 20 co. 4*. In questo senso, è indubbio che i giudici romani – con la sentenza in commento – si muovono controcorrente quando affermano “*la legittimità della somministrazione a fronte di qualsiasi motivazione, anche di natura non temporanea, riferibile all'attività dell'impresa*”, così di fatto liberalizzando il ricorso da parte dell'impresa alla fornitura professionale di manodopera.

Il Tribunale di Roma giunge a sostenere l'acausalità (anche al di fuori dei casi in cui essa è espressamente prevista, dei quali tra un po' si dirà) del ricorso alla somministrazione a tempo determinato (affermando che, in realtà, quello dell'art. 20 co. 4 è un *non-requisito*) motivando la sua decisione tramite il riferimento a due disposizioni del c.d. decreto Biagi: si tratta dell'art. 20 co. 4, che – come

visto – ammette la somministrazione pure quando le causali giustificative sono riferite “*anche alla ordinaria attività dell'utilizzatore*”, e dell'art. 27 co. 3, che, per la valutazione delle causali, consente il sindacato del giudice solo limitatamente all'accertamento dell'esistenza delle stesse, non potendosi (il sindacato giudiziale) estendere sino al punto di contestare nel merito le valutazioni e le scelte tecniche, produttive o organizzative che spettano all'utilizzatore. In verità, contrariamente a quanto lasciato intendere dal Tribunale di Roma, questi enunciati normativi nulla dicono in merito al punto che qui interessa; infatti, la tesi della temporaneità non risulta da essi smentita, giacché l'inciso dell'art. 20 co. 4 esclude semplicemente che la somministrazione possa essere giustificata solo sulla base di ragioni di carattere straordinario/eccezionale, mentre il co. 3 dell'art. 27 non impedisce al giudice di verificare la sussistenza delle condizioni legali che legittimano il ricorso a questa particolare tipologia negoziale (ma solo di sindacare la scelta di ricorrere alla somministrazione di lavoro anziché ad un altro tipo contrattuale).

La soluzione fatta propria dal Tribunale di Roma stride fortemente con alcune considerazioni che si possono compiere sul piano dogmatico – generale. Infatti, la questione della temporaneità delle causali giustificative del ricorso alla somministrazione a termine può essere risolta solo se si sgombera il campo da ogni dubbio circa la natura nel nostro ordinamento del rapporto tra – da una parte - lavoro subordinato a tempo indeterminato e – dall'altra - lavoro somministrato e (più in generale) lavoro flessibile. Al riguardo, va ricordato che il co. 01 dell'art. 1, d. lgs. n. 368/2001 (introdotto dalla legge n. 92/2012) afferma che “*il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro*”. La *sedes* in cui la disposizione in parola è collocata rende la stessa assolutamente emblematica: essa, difatti, trova posizione proprio in apertura del decreto delegato che regola la forma tipica e più diffusa di lavoro flessibile, ovvero il lavoro a tempo determinato. La legge Monti-Fornero ribadisce poi “*il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, c.d. 'contratto dominante'*” (art. 1 co. 1, lett. a); ma già prima della modifica del 2012, la giurisprudenza maggioritaria (nonché la dottrina affatto prevalente) non aveva (no) dubbi nel sostenere la natura di *eccezione* delle forme di lavoro flessibile (*rectius*, precario) rispetto alla *regola* del lavoro a tempo indeterminato (vista l'articolata motivazione, fra le tante si può citare Cass. civ., 21 maggio 2008, n. 12985).

Stando così le cose, risultano incomprensibili le ragioni che motivano la sentenza del Tribunale di Roma; perché se il ricorso al lavoro somministrato – in quanto forma di lavoro flessibile – deve avere natura eccezionale, sarà necessario sottoporlo a limiti che ne impediscano una indiscriminata diffusione. Il nodo problematico – che il giudice romano evidentemente non prende in considerazione – è però il seguente: quale funzione selettiva può espletare la formula dell'art. 20 co. 4 se si nega la necessità del carattere temporaneo delle causali?

La conseguenza delle conclusioni che la sentenza in commento fa proprie (“*legittimità della somministrazione a fronte di qualsiasi motivazione, anche di natura non temporanea, riferibile all'attività di impresa*”) è il venir meno per il datore di qualsiasi limite positivo al ricorso al lavoro in somministrazione. Come correttamente sottolinea, infatti, la giurisprudenza di merito favorevole alla tesi della temporaneità, così operando si finisce per dar vita ad una *interpretatio abrogans* dell'art. 20 co. 4, d. lgs. n. 276/2003: l'assunzione di un lavoratore alle dipendenze dell'impresa è *fisiologicamente* connessa ad una qualche esigenza tecnica, produttiva, organizzativa o sostitutiva, salvo immaginare che un datore di lavoro assuma in modo svincolato da concrete ragioni aziendali. Dunque, è solo riconoscendo la necessità che le esigenze di cui si discute abbiano carattere temporaneo che l'art. 20 co. 4 acquista un effettivo contenuto precettivo che vada nel senso della limitazione del ricorso al lavoro somministrato, non essendo certamente sufficiente a tal fine – come invece il Giudice vorrebbe sostenere con la sentenza in commento – la forma scritta del contratto e l'effettiva esistenza delle ragioni (oggettive) che abbiano indotto l'utilizzatore ad avvalersi di tale tipologia contrattuale. Per di più, un'interpretazione dell'art. 20 co. 4 alla luce della tesi della temporaneità – come visto - si impone pure sul piano sistematico per poter dare concreta attuazione (anche in relazione alla somministrazione di lavoro) al principio per cui è il lavoro subordinato a tempo indeterminato ad essere la “*forma comune*” di rapporto di lavoro.

È possibile, poi, spendere un ulteriore argomento in favore della tesi della temporaneità: la legge n. 92/2012 (in proposito, successivamente modificata dal d.l. n. 76/2013, conv. legge n. 99/2013) ha introdotto nell'art. 1, d.lgs. n. 368/2001, il co. 1 *bis*, il quale – tra l'altro – dispone che non è richiesta la sussistenza delle ragioni oggettive per il ricorso alla somministrazione a termine quando si è in presenza di due elementi: un “*primo rapporto a tempo determinato*” tra l'utilizzatore e il lavoratore; il rapporto deve avere “*durata non*

superiore a dodici mesi”. Così facendo, il legislatore più recente ha liberalizzato il primo contratto di somministrazione di durata *infra* - annuale, che – verosimilmente – non verrà più stipulato secondo lo schema dell'art. 20 co. 4. Dal punto di vista interpretativo, inoltre, la nuova norma ci dà un'indicazione forte nel senso della necessità di attribuire un significato concreto ed effettivo alla formula dello stesso art. 20 co. 4: infatti, l'espressa previsione delle ipotesi di somministrazione acasuale può essere letta, *a contrario*, come una conferma implicita del carattere (doverosamente) causale degli altri casi di ricorso alla fornitura professionale di manodopera.

Un avallo alla tesi della causalità è per fortuna arrivata con la recentissima Cass. civ., 6 febbraio 2014, n. 2763. Pur riguardando un fatto verificatosi sotto la vigenza del Pacchetto Treu, con la sentenza in parola i giudici di Piazza Cavour hanno (finalmente) tracciato delle linee guida che vanno oltre i tratti della disciplina vigente in un dato momento storico e che riguardano i caratteri ontologici – e perciò, come tali, imm modificabili se non a costo di snaturare l'istituto – della fornitura professionale di manodopera. Si tratta dunque di una sentenza significativa, anche perché sino ad oggi la Cassazione si era limitata a richiedere “*l'effettiva esistenza delle esigenze alle quali si ricollega l'assunzione del singolo dipendente*”, senza pronunciarsi in modo chiaro sulla necessità o meno del carattere temporaneo di queste esigenze (Cass. civ., 15 luglio 2011, n. 15610).

Ebbene, la Cassazione, trovandosi a decidere su di un caso di reiterazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo, evidenzia “*l'intrinseca temporaneità*” del ricorso a tale tipologia negoziale, “*con la conseguente configurabilità di ipotesi di contratti in frode alla legge (art. 1344 c.c.), allorché la reiterazione costituisca il mezzo [...] per eludere la regola dell'essenziale temporaneità dell'occasione di lavoro*”.

Così facendo, la Suprema Corte afferma la natura necessariamente (*rectius*, e per usare le parole del Giudice di legittimità, “*intrinsecamente*”) temporanea delle causali legittimanti la fornitura di manodopera, sconfessando le teorie liberali della sostanziale acausalità della stessa. Come detto, però, la pronuncia della Cassazione si riferisce ad un fatto verificatosi prima che entrasse in vigore la disciplina della somministrazione di lavoro; si attende, pertanto, un definitivo consolidamento di questo orientamento che metta a tacere nelle aule di giustizia le tendenze difformi.

LIVIA IRTINNI

LICENZIAMENTO ORALE DA IMPUGNARE IN 60 GIORNI

PER IL TRIBUNALE DI FIRENZE VALGONO I NUOVI TERMINI DI DECADENZA

Dopo l'entrata in vigore della L. n. 183/2010 il licenziamento verbale deve essere impugnato entro i "nuovi" termini di decadenza. Questo quanto stabilito dal Tribunale di Firenze con ordinanza del 2.10.2013.

La vicenda in esame trae origine dalla contestazione da parte di una lavoratrice del recesso verbale intimato dal suo datore di lavoro per scadenza del periodo di apprendistato, sulla base dell'asserita sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tra le parti. Dal canto suo ed in via preliminare, la società convenuta lamentava il mancato rispetto del termine processuale di decadenza introdotto dall'art. 32 della L. n. 183/2010 (c.d. Collegato Lavoro), non essendo stato il ricorso depositato entro il termine di 270 giorni.

Il Giudice del Lavoro, con l'ordinanza sopra citata, in effetti ha riconosciuto applicabili anche al licenziamento orale i termini di decadenza fissati dal Collegato Lavoro, ma solo se il recesso è stato intimato successivamente all'entrata in vigore della legge in questione sulla base del principio generale di irretroattività.

Nel caso in esame, essendo il ricorso stato depositato anteriormente a tale data, ne sono stati fatti salvi gli effetti, ma l'aver ritenuto che anche il licenziamento verbale è sottoposto alle rigide scadenze previste per le altre tipologie di recesso crea non pochi dubbi di legittimità.

Com'è noto, la disciplina attinente i termini di impugnazione del licenziamento nel contratto a tempo indeterminato, prevista dall'art. 6 della L. n. 604/1966, è stata oggetto di rivisitazione prima ad opera del Collegato Lavoro e poi della L. n. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero) in base alle quali, nelle ipotesi di invalidità del licenziamento, il lavoratore è tenuto ad impugnarlo a pena di decadenza entro 60 giorni che decorrono dalla "ricezione della comunicazione del licenziamento in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi ove non contestuale", con la possibilità di adire l'autorità giudiziaria nei successivi 270 giorni, divenuti 180 dopo la Riforma Fornero.

Tali termini riguardano tutte quelle tipologie di recesso per le quali la legge prevede la sanzione della invalidità e quindi, oltre alle ipotesi di mancanza di giusta causa e di giustificato motivo, anche la fattispecie del licenziamento nullo, quale ad esempio quello discriminatorio oppure quello intimato nel periodo di irrecidibilità previsto dalle norme in materia di maternità oppure per causa di matrimonio.

Il ragionamento operato dal Tribunale di Firenze si basa, in particolare, sull'assunto che l'onere di impugnazione a pena di decadenza del licenziamento nullo sia stato introdotto proprio dall'art. 32 della L. n. 183/2010 e di conseguenza anche il licenziamento orale, affetto secondo il Giudice del Lavoro dal vizio di nullità, deve essere soggetto ai medesimi termini.

Ma ciò che il Tribunale sembra completamente omettere di considerare è che la mancata adozione della forma scritta per il licenziamento e per la comunicazione dei motivi comporta l'inefficacia di tale recesso (cfr. C. Cass. n. 16250/2012) e non invece la nullità dello stesso.

Come noto, infatti, il licenziamento verbale si verifica allorché il lavoratore venga allontanato dal luogo di lavoro senza alcun atto formale da parte del datore di lavoro il quale, ai sensi dell'art. 2 della L. n. 604/1966, è viceversa tenuto a comunicare il licenziamento al lavoratore tempestivamente ed in forma scritta con la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.

Ed è lo stesso art. 2, comma 3, della L. n. 604/1966 a stabilire espressamente che il licenziamento intimato senza l'osservanza dell'onere della forma scritta è radicalmente inefficace, quindi come tale inidoneo a risolvere il rapporto di lavoro tra le parti, e ciò a riprova del fatto che nelle intenzioni del legislatore il licenziamento intimato verbalmente costituisce una fattispecie del tutto peculiare e che, come tale, deve essere trattata.

Peraltra anche il riformato art. 18, ultima parte del comma 1, L. n. 300/1970 nel distinguere le varie tipologie di licenziamento che danno diritto alla tutela reale "piena" stabilisce

PERSONALE ATA LA CORTE DEI DIRITTI DELL'UOMO CONFERMA LA CONDANNA ALL'ITALIA

IVAN PETRONE

espressamente che “il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale”, differenziando così tale fattispecie dal licenziamento nullo menzionato invece nella parte iniziale dello stesso articolo.

Dunque il licenziamento nullo non si identifica assolutamente con il licenziamento inefficace e pertanto dovranno essere diversi anche i relativi termini di impugnazione.

In presenza di un licenziamento orale il lavoratore, infatti, può legittimamente proporre ricorso giudiziale entro il termine prescrizione di cinque anni, mentre non è tenuto a impugnare il provvedimento entro il termine di decadenza di 60 giorni e questa disciplina deve ritenersi tuttora valida nonostante le modifiche introdotte dalla L. n. 183/2010.

A conferma di tale interpretazione, basti qui evidenziare che nella sua formulazione originaria l'art. 32 del Collegato Lavoro disponeva che i nuovi termini di decadenza si applicassero sia ai casi di “invalidità” sia ai casi di “inefficacia” del licenziamento, ma nel corso dei lavori preparatori il riferimento alle ipotesi di inefficacia del licenziamento è scomparso e la versione definitiva del predetto articolo richiama le sole ipotesi di invalidità. È allora ragionevole ritenere che i termini di decadenza introdotti dalla Legge n. 183/2010 non vengano applicati all'ipotesi del licenziamento orale.

Ferma restando l'inapplicabilità del Collegato Lavoro alla fattispecie di licenziamento orale, deve quindi ritenersi ancora sussistente il pacifico orientamento giurisprudenziale secondo cui l'art. 6 L. n. 604/1966 non è applicabile al licenziamento orale che, ritenuto giuridicamente inesistente, rimane impugnabile nel termine di prescrizione di cinque anni (cfr. C. Cass. n. 3022/2003; C. Cass. n. 6879/2001; C. Cass. n. 334/2000).

A parere di chi scrive, la conclusione alla quale è invece giunto il Tribunale di Firenze rappresenta un pericoloso precedente che, se diffusamente accolto, stravolgerebbe le sorti di tutte quelle cause proposte successivamente all'entrata in vigore del Collegato Lavoro ed originate da licenziamenti orali che non sono stati impugnati, determinandone perciò il rigetto.

Senza contare che, anche a voler prescindere dalle considerazioni appena esposte, ritenere sussistente un onere di impugnazione per il licenziamento verbale ai sensi dell'art. 32 della L. n. 183/2010 creerebbe non poca confusione in merito al momento a partire dal quale far decorrere i 60 giorni giacché nella fattispecie in esame non sussiste né la “ricezione della comunicazione in forma scritta”, né tantomeno “la comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale” dalle quali l'art. 6 della L. n. 604/1966 fa decorrere i termini di decadenza. Pare dunque auspicabile che una simile interpretazione non trovi seguito.

A poco più di 2 anni dalla sentenza Agrati del settembre 2011, la Corte europea dei diritti dell'uomo interviene di nuovo sull'annosa vicenda del personale ATA, condannando lo Stato italiano per violazione dell'art.6 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo (“giusto processo”). La sentenza Montalto del 13 gennaio dovrebbe porre la parola fine ad un contrasto tra corti nazionali (Corte di Cassazione e Costituzionale) ed europee (Corte di giustizia e Corte di Strasburgo), sorto intorno alla c.d. norma di interpretazione autentica (art.1, comma 218 L.266/05) con la quale si è inteso limitare gli effetti del diritto alla conservazione dell'anzianità riconosciuto dall'art. 8 L.n.124/99, relativo al passaggio del personale ATA dagli enti locali allo Stato.

Con la sentenza Scattolon del 6 settembre 2011 la Corte di giustizia, nel riconoscere l'esistenza nel caso di specie di un trasferimento d'azienda, ha rinviato al giudice nazionale la valutazione in merito al vulnus subito dai lavoratori per effetto del passaggio negli organici statali; vulnus che, se esistente, renderebbe la normativa contraria al diritto dell'UE (direttiva 77/187). La Corte dei diritti dell'uomo adesso, nel ribadire quanto già

affermato nel 2011, ha riconosciuto la natura retroattiva del disposto del 2006, avendo questo inciso sul contenzioso giudiziario in atto a danno dei lavoratori. Smentendo la Corte costituzionale (n. 311/09), i giudici di Strasburgo hanno negato che la norma risponda a superiori interessi generali, eccezionalmente invocabili per derogare al divieto di irretroattività delle leggi ai sensi della stessa Convenzione europea. Con ciò ha svelato la pretestuosità dell'argomento del governo italiano per cui la norma del 2006 sarebbe stata necessaria per colmare un “vuoto giuridico”, ed ha riconosciuto che il suo unico scopo “è *preservare il solo interesse finanziario dello Stato riducendo il numero di cause pendenti davanti ai tribunali*”. Il che non giustifica la lesione di un diritto dell'uomo.

Allo Stato italiano (ed alle sue autorità giudiziarie) non resta che prendere atto di quanto impongono i giudici di Lussemburgo e di Strasburgo e riconoscere al personale ATA la continuità del rapporto di lavoro nel passaggio dagli enti locali allo Stato, con diritto al mantenimento dell'anzianità maturata e del conseguente livello stipendiale.

FLASH

LA CORTE DI MILANO SU GIUSTO PROCESSO E RITO FORNERO

Con sentenza n. 1577 del 13 dicembre 2013 la Corte d'appello di Milano ha stabilito che nel c.d. rito Fornero, di cui all'articolo 1 comma 48 della legge 92/2012, la sentenza emessa nel giudizio di opposizione è nulla se a pronunciarsi è lo stesso giudice - inteso come persona fisica - che ha deciso la prima fase sommaria. La Corte di appello, nel richiamare i principi del giusto processo espressi dalla Corte Costituzionale nelle sentenze n. 387/1999 (in tema di opposizione ex art. 28 Statuto dei Lavoratori) e n. 460/2005, evidenzia come sia la fase sommaria che quella di opposizione siano caratterizzate dallo stesso oggetto, ovvero “l'accoglimento o il rigetto della domanda relativa all'impugnativa del licenziamento nelle ipotesi regolate dall'art. 18 L. 300/1970”, e come entrambe le fasi si concludano con una decisione idonea a passare in giudicato, di tal che l'assegnazione della causa di opposizione allo stesso giudice della fase sommaria costituirebbe violazione del principio di imparzialità. Ne consegue che la causa di opposizione rappresenta un vero e proprio “altro grado di giudizio” rispetto alla fase sommaria e che, quindi, il giudice legittimato a conoscerne debba essere diverso da colui che è intervenuto nella fase precedente. In altro modo si verificherebbe un vizio di costituzione del giudice che comporterebbe, ai sensi degli artt. 158 e 161 c.p.c., la nullità della sentenza.

Tutto ciò, nel caso di specie, non ha però impedito alla Corte di pronunciarsi sul merito della questione: questa infatti non ha rimesso la decisione ad altro Giudice di prime cure, ma ha annullato il licenziamento oggetto del contendere e disposto la reintegra del lavoratore nel proprio posto di lavoro. È tuttavia il caso di sottolineare che quanto statuito nella sentenza in esame dalla Corte di appello di Milano non è però pacifico negli altri Fori italiani nel senso che alcuni Tribunali (come per esempio Bologna, Milano, Monza, Rieti) non hanno ravvisato tale incompatibilità, mentre altri (come Roma, Venezia, Torino, Firenze) seguono invece l'indirizzo opposto. Stante tale situazione piuttosto confusa, non rimane dunque che auspicare l'intervento da parte delle Corti Superiori ovvero del legislatore che sciogla questo ulteriore nodo della criticatissima riforma.

NUOVA DIRETTIVA SUGLI APPALTI PUBBLICI: PASSI AVANTI, MA CLAUSOLE SOCIALI ANCORA A RISCHIO

GIOVANNI ORLANDINI

L'11 febbraio 2014 il Consiglio dell'Unione europea ha adottato la nuova Direttiva sugli appalti pubblici, destinata a sostituire la Direttiva n. 2004/18 del 31 marzo 2004 relativa al coordinamento delle procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici di lavori, di forniture e di servizi.

Il contesto nel quale si inserisce la nuova Direttiva – frutto dell'accordo interistituzionale raggiunto nel luglio 2013 tra Parlamento europeo, Commissione e Consiglio dei ministri dell'Unione – è segnato dall'orientamento espresso dalla Corte di Giustizia nella sentenza *Riffert* del 3 aprile 2008, con la quale i giudici europei hanno censurato la legge del Land della Bassa Sassonia che imponeva agli aggiudicatari di pubblici appalti con sede all'estero l'obbligo di applicare il contratto collettivo territoriale, privo di efficacia generale. Da ciò l'importanza che il tema delle «clausole sociali» sul rispetto dei contratti collettivi ha assunto nel faticoso processo di adozione della nuova Direttiva sugli appalti pubblici, vista (a ragione) come l'occasione per chiarire se e in che misura queste clausole siano compatibili con il diritto dell'Unione europea.

I principi enunciati dalla Corte di Giustizia sono di evidente rilevanza anche per l'ordinamento italiano, perché tali da mettere in discussione la legittimità delle norme di diritto interno (art. 36 dello Statuto dei lavoratori, art. 118, comma 6, del Codice degli appalti approvato con il d.lgs. n. 163/2006 e art. 4, comma 1, del Regolamento di attuazione approvato con il d.P.R. n. 207/2010) che prescrivono di rispettare integralmente i contratti collettivi firmati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative come condizione di esecuzione dell'appalto.

LE REGOLE DEL MERCATO UNICO DETTATE DALLA CORTE DI GIUSTIZIA

La norma chiave è il nuovo art. 18, par. 2, il quale, dettando i principi generali da rispettare nell'aggiudicazione degli appalti, stabilisce che «*Gli Stati membri adottano misure adeguate per garantire che gli operatori economici, nell'esecuzione di appalti pubblici, rispettino gli obblighi applicabili in materia di diritto ambientale, sociale e del lavoro stabiliti dal diritto dell'Unione, dal diritto nazionale, da contratti collettivi o dalle disposizioni internazionali in materia di diritto ambientale, sociale e del lavoro elencate nell'allegato X*». A questa disposizione fanno riferimento diverse norme che regolano le varie fasi del procedimento di aggiudicazione; il che sembra legittimare pienamente la possibilità di condizionare lo stesso all'integrale rispetto dei contratti collettivi e smentire così quanto affermato la Corte di giustizia nella sua giurisprudenza. In realtà lo scenario appare più problematico di quanto non suggerisca una prima lettura del testo della direttiva.

Il problema sollevato dalla Corte di Giustizia attiene, infatti, alla possibilità di imporre alle imprese aggiudicatrici di un appalto il rispetto di contratti collettivi privi di efficacia generale, cioè non equiparabili nell'ordinamento nazionale a «norme imperative» di

legge. Ciò in ragione dei vincoli posti dal diritto dell'Unione in materia di mercato interno dei servizi, nel cui ambito devono essere collocate le regole in materia di appalti pubblici.

Tali vincoli sono ricavati dalla Corte di Giustizia direttamente dal Trattato sul funzionamento dell'Ue; rileva in particolare il cd. principio del paese d'origine, funzionale a garantire l'apertura dei mercati nazionali alle imprese stabilite in altri Stati membri. È questo principio ad imporre che qualsiasi regola di diritto interno che aggrava il costo dell'attività economica svolta da un'impresa straniera debba essere giustificata in base a «ragioni imperative di interesse pubblico». Tra queste ragioni – argomenta la Corte di Giustizia – non può rientrarvi l'obbligo di rispettare i contratti collettivi privi di efficacia *erga omnes*, non potendosi (per definizione) considerare rispondenti ad esigenze imperative di uno Stato disposizioni dalle quali le imprese nazionali possono sottrarsi. La portata di questi principi è stata, poi, rafforzata dalla direttiva n. 96/71 del 16 dicembre 1996 sul distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi (distacco operato principalmente nell'ambito degli appalti). Questa direttiva, da un lato, condiziona la possibilità di estendere l'applicazione dei contratti collettivi ad imprese stabilite all'estero alla loro generale vincolatività per tutte le imprese nazionali che operano nel medesimo settore; dall'altro, rende inammissibile l'imposizione alle stesse imprese di standard di tutela del lavoro non riconducibili a «disposizioni di ordine pubblico», restando con ciò escluse le voci retributive superiori alle «tariffe minime salariali».

Il nodo problematico centrale posto dalle regole di funzionamento del mercato unico riguarda, dunque, l'assenza di efficacia generale del contratto collettivo. Non è un caso che, in Germania, proprio a seguito della sentenza *Riffert* abbia preso corpo la proposta di introdurre per legge standard minimi salariali; proposta poi recepita dal governo della *Grosse Koalition*.

LA DEBOLE RISPOSTA DEL LEGISLATORE EUROPEO

Tornando al testo della direttiva sugli appalti pubblici che riscrive la direttiva n. 2004/18, si tratta di valutare se in essa sia possibile trovare una «espressa» smentita dei principi enunciati dalla Corte di Giustizia nel caso *Riffert* oppure se anche le nuove norme siano interpretabili in conformità con tali principi.

A questa seconda conclusione conducono una pluralità di elementi e, in primo luogo, il fatto che mai il legislatore europeo riconosce la possibilità di condizionare l'esecuzione dell'appalto al rispetto di contratti collettivi «anche» quando questi non hanno efficacia generale nell'ordinamento nazionale interessato. Il citato art. 18, par. 2, della nuova direttiva, da un lato, richiama genericamente il rispetto dei «contratti collettivi»; dall'altro, nel rinviare al doveroso rispetto delle «disposizioni internazionali in materia di diritto del lavoro» (elencate nell'allegato X), omette di richiamare la convenzione Oil n. 94/49 sulle clausole sociali negli appalti,

inequivocabilmente riferita ai contratti collettivi privi di efficacia generale.

D'altra parte anche la precedente direttiva n. 2004/18 ammetteva che «le condizioni di esecuzione di un appalto possono basarsi su considerazioni sociali» (art.26) e riconosceva che «durante l'esecuzione di un appalto pubblico si applicano le leggi, le regolamentazioni e i contratti collettivi, sia nazionali che comunitari, in vigore in materia di condizioni di lavoro e sicurezza sul lavoro» (*considerando* 34); ma ciò non ha influito sull'esito del caso *Rüffert*.

Piuttosto che un'inversione di rotta rispetto alle recenti dinamiche dell'integrazione, emerge nelle pieghe del testo della nuova direttiva la volontà (frutto della logica compromissoria che ne ha consentito l'adozione) di non risolvere il nodo problematico sollevato dalla Corte di Giustizia, lasciando a quest'ultima la decisione in merito all'ammissibilità delle clausole sociali relative ai contratti collettivi applicabili e non smentendo quanto da essa affermato con riferimento agli appalti transnazionali. Che sia così lo conferma il par. 5 dell'art. 69, relativo agli obblighi di collaborazione e informazione gravanti reciprocamente sugli Stati membri; obblighi che vengono circoscritti a «leggi, regolamenti» e «contratti collettivi universalmente applicabili». Il venir meno degli obblighi di collaborazione e informazione in relazione ai contratti privi di efficacia generale si spiega evidentemente con il fatto che lo Stato membro non può imporne l'applicazione alle imprese appaltatrici con sede all'estero.

Il testo della nuova direttiva testimonia l'esistenza di tensioni e di contraddizioni irrisolte interne al processo di integrazione europea, frutto di visioni contrapposte delle quali si fanno portatori gli attori istituzionali, politici e sociali che di tale processo sono il motore.

La contraddizione più evidente è proprio quella che attiene al rapporto tra il fondamentale principio della parità di trattamento tra concorrenti alla gara pubblica (ribadito dall'art. 18, par. 1, della nuova direttiva) e il cd. principio del paese d'origine (sotteso alla direttiva n. 96/71), che giustifica il *dumping* sociale operato dalle imprese stabilite all'estero.

È da scongiurare una (pur possibile) declinazione delle regole del mercato interno che, proprio in virtù del principio di non discriminazione applicato «al ribasso», porti alla disapplicazione delle clausole sociali *tout court*, indipendentemente dalla sede di stabilimento dell'impresa. La Corte di Giustizia non si è mai espressa in merito, limitandosi a censurare l'uso delle «clausole sociali» nei confronti delle imprese straniere, e per questo la questione resta aperta.

Non occorrerà comunque attendere a lungo per testare la portata delle nuove disposizioni. I giudici tedeschi hanno, infatti, sollevato una nuova questione pregiudiziale davanti alla Corte di Giustizia, stavolta in merito alla legittimità di una clausola sociale sul trattamento minimo salariale imposta al subappaltante di un'impresa di servizi informatici stabilito in Polonia (causa C-549/13, *Bundesdruckerei*). La questione sarà decisa in base al quadro normativo previgente rispetto alla nuova direttiva, ma – come di norma accade – la Corte di Lussemburgo, nell'interpretare il diritto dell'Unione, non potrà non tener conto delle riforme sopravvenute.

LE ALTRE DISPOSIZIONI DELLA DIRETTIVA IN MATERIA DI LAVORO

La direttiva in esame contiene altre disposizioni di rilievo lavoristico. Si tratta di norme che confermano quanto già previsto dalla direttiva n. 2004/18, come quella relativa al rispetto degli obblighi fiscali e contributivi cui è dedicato l'art. 57, par. 2, della nuova direttiva: un operatore economico è escluso dalla partecipazione ad una procedura d'appalto se l'amministrazione

aggiudicatrice è a conoscenza di una sua violazione degli obblighi relativi al pagamento di imposte o contributi previdenziali. L'esclusione dalla gara presuppone però che la violazione sia stata accertata da «una decisione giudiziaria o amministrativa» avente effetto definitivo e vincolante secondo la legislazione del paese dove è stabilito l'operatore economico o dello Stato membro dell'amministrazione aggiudicatrice (legislazione in base alla quale tali obblighi vanno determinati).

In linea con la previgente disciplina è anche la disposizione che consente di condizionare l'esecuzione dell'appalto a «considerazioni di ordine ambientale, sociale o relative all'occupazione» (art. 70). Rispetto al testo dell'art. 26 della direttiva n. 2004/18 è stato aggiunto quest'ultimo riferimento alle finalità occupazionali, che trova esplicitazione nei *considerando* 98 e 99 (cioè nelle premesse), ove si richiama l'obbligo di «assunzione di disoccupati di lunga durata» o «di un numero di persone svantaggiate superiori a quello stabilito dalla legislazione nazionale», nonché la «attuazione di azioni di formazione per disoccupati o giovani nel corso dell'esecuzione dell'appalto da aggiudicare», sulla scia di quanto già affermato nella giurisprudenza della Corte di giustizia.

Senz'altro positiva è la novità che attiene alla disciplina degli appalti riservati, visto che l'art. 20 della nuova direttiva li ammette a condizione che riguardino laboratori, operatori economici o programmi di lavoro che impieghino almeno il 30 per cento di soggetti svantaggiati o con disabilità, laddove la direttiva n. 2004/18 fissava la soglia al 50 per cento.

Innovativa rispetto al quadro esistente è anche la disposizione relativa al regime di solidarietà (art. 71, par. 6). La norma può fornire l'occasione per reintrodurre il vincolo solidale (di cui all'art. 29, comma 2, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276) in capo alle pubbliche amministrazioni appaltanti, eliminato dall'art. 9 del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76 (convertito, con modificazioni, nella legge 9 agosto 2013, n. 99). Tuttavia ciò non è imposto dal nuovo testo della direttiva, che limita l'applicazione del regime della solidarietà al rapporto tra impresa aggiudicataria e sua eventuale subappaltatrice.

Resta, infine, senza soluzione il problema della tutela dell'occupazione in caso di successione negli appalti, visto che le sopra richiamate disposizioni relative agli obiettivi occupazionali legittimamente perseguibili attengono alla tutela di categorie «svantaggiate» di lavoratori (quali disoccupati di lunga durata o disabili) e non si riferiscono all'esigenza di garantire la continuità dell'occupazione dei lavoratori impiegati nell'ambito dell'appalto. Sotto questo profilo pesa negativamente la giurisprudenza della Corte di Giustizia che, seppur in merito alla diversa materia delle liberalizzazioni nel settore dei servizi aeroportuali, ha condannato lo Stato italiano per la norma del d.lgs. 13 gennaio 1999, n. 18, che prevedeva l'obbligo per l'impresa subentrante di assumere i lavoratori dipendenti dal precedente gestore del servizio (*Commissione c. Repubblica italiana* del 9 dicembre 2004). Proprio in quella sentenza la Corte di Lussemburgo ha ribadito che la normativa in tema di trasferimento d'azienda (che garantisce la continuità dell'occupazione) non è applicabile quando una nuova impresa subentra nella gestione di un'attività oggetto di una gara pubblica. Da ciò il problema di giustificare l'obbligo di riassunzione in capo a quest'ultima impresa alla luce dei principi del mercato interno dell'Unione. Un problema già emerso nella più recente giurisprudenza amministrativa, sempre più orientata a rendere flessibile l'applicazione della clausola di riassunzione, subordinandone il rispetto all'esigenza dell'imprenditore «di organizzare la propria impresa nella maniera ritenuta maggiormente efficiente» (Cons. Stato 10 maggio 2013, n. 2533).

ANDREA RANFAGNI

ANCORA UNA BOCCIATURA (EUROPEA): LA LEGGE ITALIANA SUI LICENZIAMENTI COLLETTIVI CONTRARIA AL DIRITTO COMUNITARIO

Con la Sentenza del 13 febbraio 2014, resa nella causa C-596/12, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha per l'ennesima volta rilevato profili di non compatibilità al diritto comunitario della normativa italiana. Stavolta è il turno della legge sui licenziamenti collettivi, ovvero la l. n. 223/1991, contenente disposizioni anche per ciò che concerne la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS). In particolare, la decisione ha rilevato la violazione della Direttiva n. 98/59/CE ad opera della l. n. 223/1991 nella parte in cui non estende le garanzie procedurali ivi previste in caso di esubero anche alla categoria dei "dirigenti". Apparentemente, la sentenza in commento sembra andare a favore solo di questa categoria "forte" di lavoratori subordinati. Tuttavia non mancano possibili ricadute positive anche sulle altre categorie di lavoratori.

LA NORMATIVA ITALIANA E L'ESCLUSIONE DEI DIRIGENTI

La legge n. 223/1991, come noto, è la normativa che nel nostro ordinamento disciplina le procedure da seguire nel caso di licenziamenti collettivi ed, in generale, nel caso di esuberi e di crisi aziendale. L'art. 4, infatti, prevede una procedura articolata che l'azienda deve seguire e nella quale sono coinvolti più soggetti: il sindacato in primis (per il tramite delle RSA e delle OO.SS. territoriali), ma anche le associazioni di categoria ed il Ministero del lavoro per il tramite delle sue articolazioni periferiche. L'esubero ed il conseguente obbligo di rispettare la procedura di licenziamento collettivo può verificarsi in due casi: 1) nel corso o al termine dell'intervento della CIGS, qualora l'azienda ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi (art. 4, comma 1); 2) nel caso del datore di lavoro privato, che occupa più di 15 dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intenda effettuare almeno 5 licenziamenti, nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più di una ma nell'ambito del territorio di una stessa provincia.

La questione del se la categoria dei dirigenti rientrasse o meno nella suddetta procedura è sempre stata aperta nel nostro ordinamento. Nella l. n. 223/1991, infatti, non sono contenute previsioni espresse e chiare al riguardo. La tesi prevalente, comunque, è stata quella di ritenere esclusi i dirigenti.

A fondamento di tale assunto sono stati invocati gli artt. 4, comma 9, e 16, comma 1, della legge in commento, i quali limitano il loro campo di applicazione, al fine, rispettivamente della facoltà di collocazione in mobilità e del godimento della relativa indennità, ai quadri, agli impiegati ed agli operai, senza così citare i dirigenti.

Inoltre, è stato rilevato come la disciplina limitativa dei licenziamenti individuali cui sono soggetti i dirigenti sia profondamente diversa da quella valevole per le restanti categorie, caratterizzate, come noto, da un generale divieto di recesso *ad nutum*.

Dall'altro lato, però, la tesi minoritaria ha ritenuto i dirigenti assoggettabili alla procedura di licenziamento collettivo, evidenziando, come sostenuto anche dalla Corte Costituzionale (cfr. Sentenza Corte Costituzionale n. 180 del 22 maggio 1987), che la differenziazione di regolamentazione giuridica dei licenziamenti dei dirigenti non è estensibile al licenziamento collettivo, nel quale non viene in rilievo il rapporto di fiducia dirigente-datore di lavoro (questa, infatti, la ratio che da sempre ha giustificato una regolazione dei licenziamenti dei dirigenti meno rigida di quella dettata dalla l. n. 604/1966 per le altre categorie),

ma l'esigenza obiettiva dell'economicità della gestione.

Questa tesi comunque resta minoritaria. Ciò che invece non è stato mai messo in discussione è il conteggio dei dirigenti ai fini del raggiungimento del requisito occupazionale dei 15 dipendenti.

LA DECISIONE DELLA CORTE DI GIUSTIZIA

Come detto, il giudice europeo, con la Sentenza del 13 febbraio 2014, resa nella causa C-596/12, ha dichiarato la non compatibilità al diritto dell'UE della l. n. 223/1991 nella parte in cui non estende anche ai dirigenti le garanzie procedurali previste per i licenziamenti collettivi. Nell'arrivare a tale conclusione, la Corte di Giustizia parte da quello che è lo scopo perseguito dalla Direttiva n. 98/59/CE, ovvero l'armonizzazione delle norme applicabili ai licenziamenti collettivi nell'UE, assicurando un livello di protezione dei lavoratori comparabile nei vari Stati membri ed uniformando gli oneri che tali norme di tutela comportano per le imprese europee.

Conseguentemente - ecco l'altro punto di partenza della riflessione - la nozione di "lavoratore" che è contenuta all'art. 1, paragrafi 1 e 2, Direttiva n. 98/59/CE non può essere rimessa alla legislazione, quindi all'autonomia decisionale, dei singoli Stati membri. Deve avere, all'inverso, una dimensione comunitaria.

Posto ciò, la Corte afferma che la nozione in questione deve basarsi su criteri oggettivi che caratterizzino il rapporto di lavoro sotto il profilo dei diritti e degli obblighi delle persone interessate. Da questo punto di vista, la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un altro soggetto e sotto la direzione di quest'ultimo, prestazioni in contropartita dalle quali percepisce una retribuzione. Insomma, la nozione tipica e comune di "subordinazione".

Il giudice europeo ha così concluso che anche il rapporto di lavoro dei dirigenti ha tali caratteristiche e quindi debbano anch'essi essere tutelati dalla Direttiva n. 98/59/CE. Da ciò il porsi della normativa italiana in contrasto con quest'ultima.

QUALI SONO GLI EFFETTI DELLA DECISIONE?

In conseguenza della decisione del giudice europeo la normativa italiana dovrà adeguarsi, estendendo le tutele procedurali già previste (in caso di licenziamento collettivo) a favore degli operai, degli impiegati ed dei quadri anche ai dirigenti. Sarà necessaria una modifica legislativa, ma nel frattempo il giudice italiano sarà tenuto ad interpretare la normativa in senso conforme alla sentenza della Corte, aderendo quindi all'interpretazione che ad oggi si è detto essere assolutamente minoritaria.

Sul piano sostanziale, tutte le volte in cui un'impresa che occupa più di 15 dipendenti intenda procedere a licenziamento per motivi economici di un dirigente e, contemporaneamente, si intenda procedere ad almeno altri 4 licenziamenti, nell'arco di 120 giorni, per lo stesso giustificato motivo oggettivo, presso la stessa unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito della stessa Provincia, dovrà attivare la procedura di mobilità di cui all'art. 4, l. n. 223/1991, anche a favore del dirigente.

Si comprende bene, quindi, che da un lato il dirigente risulterà maggiormente tutelato, dall'altro lato, però, questo costituirà un vantaggio anche per le altre categorie. Se, infatti, fino ad oggi, nell'ipotesi in cui vi fossero stati 4 licenziamenti per motivi economici

tra gli operai, gli impiegati e i quadri, più un licenziamento di un dirigente, si sarebbe parlato di meri licenziamenti individuali, senza obbligo di procedura, adesso questo non succederà più.

Insomma, il licenziamento del dirigente, se giustificato dal medesimo motivo oggettivo, sarà conteggiato ai fini del raggiungimento delle soglie perché trovi applicazione la procedura di cui all'art. 4. Certo è che i dubbi teorici che avevano portato a ritenere, nel nostro ordinamento, non valevole per i dirigenti la procedura di licenziamento collettivo, potrebbero tradursi ora in problemi applicativi. Quel che si vuol dire è che in primo luogo resta una profonda differenza in punto disciplina limitativa dei licenziamenti tra dirigenti, da un lato, e operai, impiegati e quadri, dall'altro lato. Per questi ultimi, infatti, sussiste un divieto di recesso *ad nutum*, che, almeno sul piano legislativo, non opera per i dirigenti. Non potendosi dunque parlare di giustificato motivo oggettivo come per le restanti categorie (cfr. Cassazione, Sezione Lavoro, n. 24365/2010), diventa problematico associare la causale all'origine del licenziamento di un dirigente a quella che conduce agli esuberi degli altri lavoratori. Difficile poi declinare la procedura di mobilità esistente ad una categoria che ha una propria rappresentanza sindacale, non omogenea rispetto a quella degli altri lavoratori. Ciò complica il (già problematico) confronto sindacale che precede la messa in mobilità, in particolare in relazione alla definizione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare.

E PER QUANTO RIGUARDA INDENNITA' DI MOBILITA' E CIGS?

La decisione della Corte di Giustizia Europea in commento si occupa solo dei licenziamenti collettivi, vale a dire delle procedure che devono essere rispettate per procedervi legittimamente oggetto della Direttiva n. 98/59/CE. Nulla dice la Corte di giustizia in merito all'indennità di mobilità, della quale la direttiva non si occupa. Il problema è destinato ad essere superato dal 1° gennaio 2017 con la sua sostituzione da parte dell'Aspi, della quale beneficerà qualsiasi lavoratore in stato di disoccupazione; ma fino ad allora (ed in attesa che il quadro cambi di nuovo con l'annunciato Jobs Act), la questione può porsi. Non manca poi chi (tra i primi commentatori della sentenza) abbia perfino prospettato che la sentenza in commento implichi l'estensione ai dirigenti del regime della Cassa integrazione straordinaria, posto lo stretto collegamento esistente tra questa e le procedure di mobilità. L'art.4, L.223/91 oggetto della censura della Corte di giustizia, d'altra parte, riguarda proprio la mobilità che si innesta sulla cassa integrazione. Con la conseguenza ulteriore che nel meccanismo di rotazione, ai fini dell'individuazione dei lavoratori da collocare in CIGS, dovrebbero rientrarvi anche i dirigenti. Si tratta però di scenari non ricavabili dalla sentenza della Corte di giustizia, se è vero che, come detto, la fonte del diritto dell'UE che ne è oggetto si occupano soltanto dei vincoli procedurali dei licenziamenti collettivi. L'estensione della CIGS ai dirigenti riproporrebbe poi i problemi applicativi sopra richiamati in relazione alle procedure di mobilità, in questo caso tali da renderne comunque improbabile l'effettivo utilizzo impedito da ragioni organizzative cui la stessa legge 223/91 fa espresso riferimento. In breve, il ricorso alla CIGS per i dirigenti sembra richiedere davvero una regolamentazione ad hoc, visto che la vigente normativa è evidentemente concepita per le altre categorie di lavoratori.

Respingendo un ricorso del Ministero della Giustizia, la Cassazione con la sentenza n. 28320 del 28.12.2013 ha riconosciuto al lavoratore che assista con continuità un proprio parente o affine fino al terzo grado handicappato (ai sensi della L.104/1992), il diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio non solo al momento dell'assunzione, ma anche in costanza di rapporto, mediante domanda di trasferimento. Pur non essendo prevista espressamente dall'art.33, comma 5, L.104/1991, a tale conclusione si giunge considerando la ratio della norma la quale, osservano i giudici di legittimità, è quella di favorire l'assistenza al parente o affine disabile, il che rende "irrelevante se tale esigenza sorga all'inizio del rapporto o insorga nel corso del rapporto stesso". Ciò che conta, naturalmente, è che sussista la continuità dell'assistenza (che spetta al giudice di merito accertare), posto che il requisito della "convivenza" è venuto meno a seguito della riforma operata dalla L. 53/2000.

FLASH CGUE, VIA LIBERA ALL'INDENNITA' DELL'ART. 32

L'art. 32 della legge n. 183/2010, che in caso di reintegra per effetto di contratto a termine illegittimo garantisce al lavoratore un'indennità compresa tra le 2,5 e le 12 mensilità della retribuzione globale di fatto e non più tutte le retribuzioni maturate dalla messa in mora, è conforme al diritto comunitario, ovvero a quanto prescritto dalla direttiva 1999/70 in materia di contratto a termine. Questo quanto affermato dalla Corte di Giustizia UE con la sentenza Carratù del 12 dicembre 2013 resa a seguito del rinvio pregiudiziale effettuato dal Tribunale di Napoli. Quest'ultimo dubitava, infatti, della legittimità di tale disposizione poiché introduttiva di un regime irragionevolmente differenziato, sotto il profilo delle conseguenze sanzionatorie, tra reintegra per effetto di licenziamento illegittimo (ex art.18 dello Statuto dei lavoratori) e quella per effetto di contratto a termine illegittimo. Nessuna irragionevolezza invece per i giudici europei, perché un lavoratore illegittimamente assunto a termine non può considerarsi in una situazione comparabile a quella di un lavoratore illegittimamente licenziato. Pieno riconoscimento invece del fatto che le norme europee poste a tutela dei lavoratori contro l'utilizzo ripetuto (quindi abusivo) del contratto a termine si applicano direttamente nei confronti di Poste italiane, in quanto ente di diritto pubblico vincolato (al pari dello Stato) a darne attuazione.

FLASH CONVERTITO IL DECRETO MILLE PROROGHE

Con la l. n. 15/2014 è stato convertito il d.l. n. 150/2013, recante "Proroga dei termini previsti da disposizioni legislative". Per quanto riguarda il lavoro, vengono confermate le precedenti novità riguardanti l'invio telematico, da parte del medico, del certificato di gravidanza (proroga al 22 marzo 2014 per l'adozione del decreto interministeriale relativo alle modalità di invio ed estensione da 90 a 270 giorni dalla pubblicazione del termine per l'entrata in vigore del decreto in questione). L'unica novità inserita in sede di conversione è la proroga al 31 dicembre 2014 del periodo entro il quale i percettori di indennità di sostegno del reddito possono cumulare queste ultime con compensi derivanti da lavoro accessorio svolto presso più committenti per un massimo di 3.000 euro netti.

FLASH CIGS E CONTRATTI DI SOLIDARIETA' ANCHE PER I PARTITI POLITICI

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 2014, è stata pubblicata la l. n. 13 del 21 febbraio 2014, di conversione del d.l. n. 149/2013, il quale è intervenuto sul finanziamento pubblico ai partiti politici. In sede di conversione sono state introdotte delle novità rilevanti anche per il mondo del lavoro. L'art. 16 prevede, infatti, che a decorrere dal 1° gennaio 2014 sono estese ai partiti politici iscritti nell'apposito registro nazionale e alle loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali le disposizioni in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi, nonché la disciplina in materia di contratti di solidarietà di cui al d.l. n. 726/1984. Si prevede, comunque, che con decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con quello dell'Economia e delle Finanze, da adottarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore della norma, saranno specificate le modalità applicative della suddetta estensione del campo di applicazione della CIGS e dei contratti di solidarietà.

FLASH NIENTE COMUNICAZIONE DVR PER LE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE

Il Ministero del lavoro nell'Interpello n. 5 del 30 gennaio 2014 chiarisce che le imprese che utilizzano lavoro somministrato non devono notificare l'avvenuta valutazione dei rischi alla DTL. Lo si desume dalla lettera dell'art.20 comma 5, d.lgs.276/03 che non prevede tale obbligo, pur vietando l'attività di somministrazione alle imprese che non abbiano adempiuto a quanto prescrive in merito il d.lgs.81/08. Ne consegue su di esse grava "esclusivamente l'obbligo di dimostrare, in sede di eventuale accesso ispettivo, l'avvenuta effettuazione della predetta valutazione mediante esibizione del documento di valutazione rischi (DVR)".