

L'estratto che stai consultando
fa parte del volume in vendita
su **ShopWKI**,
il negozio online di **Wolters Kluwer**

Torna al libro



CEDAM

IPSOA

UTET[®]
GIURIDICA

il fisco

 ALTALEX

**INDICE-SOMMARIO
CON ABSTRACT
2024**

Sommario 1/2024

DOTTRINA

L'ERA DEGLI ALGORITMI E LA SUA INCIDENZA NELL'AMBITO DELLA CERTEZZA DEL DIRITTO: UN CONNUBIO SOSPETTO

Il dovuto riconoscimento di un'insopprimibile componente emotiva, nella fisiologia del processo decisionale affidata al discernimento del giurista persona fisica, impatta con l'era algoritmica e, quindi, si impone l'esigenza di un necessario raccordo tra intelligenza individuale e quella di estrazione artificiale. Il presente scritto, in particolare, tenta di focalizzare l'attenzione sull'approdo della giustizia predittiva come chiave di lettura della certezza del diritto, verificandone le effettive consistenze e i limiti. Gli scenari sono quelli del diritto sostanziale e del processo costretti a fare i conti con l'avvento di una dimensione tecnologica sempre più invasiva del libero arbitrio: dimensione erroneamente definita come la panacea della crisi del diritto, in funzione taumaturgica dei mali che affliggono la giustizia.

The due recognition of an irrepressible emotional component, in the physiology of the decision-making process entrusted to the discernment of the natural person jurist, impacts with the algorithmic era and, therefore, the need for a necessary connection between individual intelligence and that of artificial extraction is imposed. This paper, in particular, attempts to focus attention on the arrival of predictive justice as a key to understanding legal certainty, verifying its actual consistencies and limits. The scenarios are that of substantive law and trial forced to deal with the advent of an increasingly invasive technological dimension of free will: a dimension erroneously defined as the panacea of the crisis of law, with a thaumaturgical function of the evils that afflict justice.

di Carmelo Romeo

5

IL NUOVO DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA E NELL'UNIONE EUROPEA

L'Autore riflette sui rapporti tra diritto interno e diritto europeo, soffermandosi sul diritto costituzionale e sul diritto del lavoro, soprattutto in relazione alle norme della Costituzione che riguardano proprio il lavoro. L'A. evidenzia le problematiche che si riscontrano nei rapporti tra gli Stati e tra questi e la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, nonché nei rapporti tra la Corte di Lussemburgo e le Corti costituzionali nazionali, ponendo in luce ed approfondendo questioni importanti ed attuali poste dall'ordinamento complesso.

The Author reflects on the relationships between domestic law and european law, focusing on constitutional law and labor law, especially in relation to the provisions of the Constitution which concern labor law. The A. highlights the problems found in relations between states and between them and the Court of Justice of the European Union, as well as in relations between the Court of Luxembourg and the national constitutional Courts, highlighting and examining in depth important and current questions posed by the complex ordering.

di Guido Vidiri

19

DIVIETO DI CUMULO TRA PENSIONE CON "QUOTA 100" E REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE SOTTO SOGLIA: PORTATA ED EFFETTI

L'art. 14, comma 3, D.L. n. 4/2019 ha posto e pone tuttora molteplici dubbi di legittimità costituzionale sia sulla portata assoluta del divieto di cumulo tra pensione con "quota 100" e redditi da lavoro subordinato "sotto soglia", sia in merito agli effetti della violazione del divieto di cumulo sull'entità dell'indebito pensionistico ripetibile. La questione viene esaminata alla luce delle diverse posizioni della Corte costituzionale e della giurisprudenza di merito.

The art. 14, paragraph 3, Legislative Decree n. 4/2019 has raised and still raises multiple doubts of constitutional legitimacy both on the absolute scope of the prohibition on cumulation between pension with "quota 100" and income from subordinate work "below the threshold", and on the effects of the violation of the prohibition on cumulation on amount of repeatable pension debt. The issue is examined in light of the different positions of the Constitutional Court and the relevant jurisprudence.

di Vittorio Pascasio

28

GIURISPRUDENZA

Corte costituzionale 20 luglio 2023, n. 158, ord.

CONVIVENZA DI FATTO E CONGEDO STRAORDINARIO: IL CONVIVENTE È INCLUSO TRA I BENEFICIARI ED EQUIPARATO AL CONIUGE E ALLA PARTE DELL'UNIONE CIVILE

Con ordinanza n. 158 del 2023, la Corte costituzionale afferma che, a seguito della modifica apportata dal D.Lgs. n. 105 del 2022, anche il convivente di fatto ha diritto di usufruire del congedo straordinario per l'assistenza del partner in situazione di disabilità grave, al pari del coniuge e della parte dell'unione civile.

36

Il presente contributo mette in luce la rilevanza dell'inclusione dei conviventi di fatto tra i fruitori del congedo straordinario; la portata di tale modifica emerge sia sotto il profilo della maggiore tutela offerta al diritto alla salute psico-fisica del disabile, sia in termini di riconoscimento ai conviventi di fatto di un'ulteriore situazione giuridica.

The Constitutional Court, with ordinance no. 158 of 2023, states that, following the amendment made by Legislative Decree no. 105 of 2022, the de facto cohabitant has the right to take advantage of the extraordinary leave to provide personal care for the partner in a situation of serious disability, like the spouse and the part of the civil union. This article highlights the relevance of the inclusion of the de facto cohabitants among the beneficiaries of extraordinary leave; the importance of this modification emerges both in terms of the greater protection offered to the right to psycho-physical health of the disabled person, and in terms of recognition of an additional legal situation for the de facto cohabitants.

di *Rossana Detomi*

38

Consiglio di Stato, Sez. V, 16 maggio 2023, n. 4873

43

L'EVOLUZIONE LEGISLATIVA E GIURISPRUDENZIALE DELLO SCORRIMENTO:
EFFICACIA DELLE GRADUATORIE E LEGITTIMA INDIZIONE DI UNA NUOVA
PROCEDURA CONCORSUALE

La sentenza in commento consente di affrontare i diversi temi legati all'istituto dello scorrimento: favor del legislatore per l'utilizzo delle graduatorie efficaci, qualificazione della posizione dell'idoneo non vincitore, riparto di giurisdizione, condizioni per l'indizione di una nuova procedura concorsuale. Il Supremo Collegio rimarca il principio secondo cui nonostante il favor riconosciuto dall'ordinamento allo scorrimento delle graduatorie ancora valide, l'indizione di una nuova procedura concorsuale risulta sempre possibile allorquando ricorrano giustificate ragioni di interesse pubblico prevalenti.

The ruling in question allows us to address the various issues related to the institution of scrolling: favor of the legislator for the use of effective rankings, qualification of the position of the eligible non-winner, division of jurisdiction, conditions for calling a new procedure competitive. The Supreme Court underlines the principle according to which despite the favor given by the law to the scrolling of still valid rankings, the calling of a new competition procedure is always possible when there are justified reasons of prevailing public interest.

di *Madia Rita Favia*

45

Cassazione Civile, Sez. lav., 9 marzo 2023, n. 7029, ord.

54

L'IMPORTANZA DELLA SCALA VALORIALE DELL'ORDINAMENTO
NELLA QUALIFICAZIONE DELLA GIUSTA CAUSA

Con l'ordinanza del 9 marzo 2023, n. 7029, la Corte di cassazione Sezione Lavoro riconduce alla molestia sessuale e non anche ad un comportamento inurbano l'avere un lavoratore apostrofato la collega appena rientrata dalla maternità con inopportuni e indesiderati riferimenti alla sua sfera sessuale. Nella valutazione della condotta del dipendente, infatti, non si può non tener conto della scala di valori lesi, che spaziano dal riconoscimento della pari dignità sociale alla tutela del lavoro in tutte le sue forme. L'intrusione nella sfera sessuale altrui, quindi, non può essere punita con la sola sanzione conservativa, ma legittima un provvedimento maggiormente incisivo, individuato nella giusta causa di licenziamento.

With the ordinance of 9 March 2023, n. 7029, the Court of Cassation, Labor Section, defines as sexual harassment instead of inappropriate behaviour the conduct of a worker addressing a colleague just returned from maternity leave with inappropriate and unwanted references to her sexual sphere. In evaluating the employee's conduct, in fact, one cannot fail to take into account the scale of damaged values, ranging from the recognition of equal social dignity to the protection of work in all its forms. The intrusion into the sexual sphere of others, therefore, cannot be punished with a mere conservative sanction, but requires a more incisive measure, identified as the just cause for dismissal.

di *Federica Stammera*

56

Cassazione Civile, SS.UU., 22 febbraio 2023, n. 5542

65

FONDAZIONI LIRICO SINFONICHE: LE SEZIONI UNITE ESCLUDONO LA CONVERSIONE
DEL RAPPORTO A TEMPO DETERMINATO Nullo

Le Sezioni Unite della Cassazione, in netto contrasto con alcune recenti pronunce della Sezione Lavoro, oltre che con i principi espressi dalla Corte costituzionale e dalla CGUE, negano la possibilità di convertire il rapporto di lavoro a termine dei dipendenti delle fondazioni lirico sinfoniche in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in caso di accertata violazione della normativa di cui al D.Lgs. n. 368/2001, applicabile *ratione temporis*. L'unica tutela riconosciuta è quella del risarcimento del danno da 2,5 a 12 mensilità, fatta salva la possibilità di fornire prova dell'ulteriore e maggiore danno subito.

*The United Sections of the Supreme Court of Cassation, in contrast with some recent rulings of the Labour Section, as well as with the principles expressed by the Constitutional Court and the CJEU, deny the possibility of converting the fixed-term employment relationship of employees of symphonic opera foundations into an employment relationship of indefinite duration, even in the case of an affirmed violation of the regulations of Legislative Decree 368/2001, applicable *ratione temporis*. The only protection recognised is compensation for damages ranging from 2.5 to 12 months'salary, without prejudice to the possibility of providing evidence of further and greater damages suffered.*

di *Paolo Stolfà*

66

Cassazione Civile, Sez. lav., 7 febbraio 2023, n. 3692

DEMANSIONAMENTO: TIPOLOGIE DI DANNI RISARCIBILI E RELATIVA PROVA

Nella sentenza n. 3692/2023 in commento, la Suprema Corte affronta il delicato tema del demansionamento (nel caso di specie perpetrato nell'ambito di un rapporto di pubblico impiego), riconoscendo la gravità del fenomeno e la pluralità di interessi giuridicamente tutelati che da tale comportamento possono risultare lesi. Attenua, inoltre, l'onere probatorio posto a carico del lavoratore, affermando che la prova del relativo danno può essere fornita anche tramite presunzioni e la quantificazione operata anche in via equitativa.

With the decision no. 3692/2023 in question, the Supreme Court address the topic of demotion (in this case perpetrated in a public employment relationship), admitting the severity of the phenomenon and the numerous protected interests that could be injured. Also attenuates the worker's burden of proof, affirming that he can give the proof of the damage also by presumption and that the judge could quantify it equitably.

di *Adriana Stolfà*

73

Tribunale di Milano, Sez. lav., 12 giugno 2023, n. 16445

DISCRIMINAZIONE DELLA LAVORATRICE MADRE E RISARCIMENTO DEL DANNO
DA PERDITA DI CHANCES

La pronuncia in commento offre l'occasione per riflettere sul tema dell'effettività della tutela antidiscriminatoria, riconosciuta alla lavoratrice in stato di gravidanza, e, più in generale, sull'autonomia del diritto antidiscriminatorio. L'Autrice, affrontando i profili processuali e sostanziali della questione, riflette sui profili di inadeguatezza della tutela offerta, così come declinata in concreto.

The judgment gives the opportunity to face the issue of the effectiveness of anti-discriminatory sanctions, in case of pregnancy. The Author, even facing procedural questions, reflects on inadequacy of the compensation due for discriminatory conduct.

di *Mariavittoria Biondo*

79

82

Sommario 2/2024

DOTTRINA

LEGGE DI BILANCIO 2024 E MISURE PENSIONISTICHE

Alcune delle misure pensionistiche contenute nella legge di bilancio 2024 - secondo l'Ufficio Parlamentare di Bilancio - sembrerebbero andare nella direzione di un cambiamento di visione rispetto agli ultimi anni: se da un lato vengono riproposti i canali temporanei di pensionamento con requisiti ridotti rispetto agli ordinari, dall'altro sono previste condizioni più stringenti e si introducono misure volte a incidere positivamente e strutturalmente sull'evoluzione futura della spesa pensionistica. In particolare, la legge rinnova l'APE e Opzione Donna aumentando in entrambi i casi il requisito anagrafico di accesso e, nel caso dell'APE, restringendo la possibilità di cumulo con redditi da lavoro. Allo stesso modo, viene prorogato anche il canale di uscita con requisiti congiunti di età e anzianità (la nuova Quota 103) ma corredandolo di limitazioni che ne riducono l'attrattiva. Più che un'effettiva possibilità di pensionamento anticipato, la nuova quota sembrerebbe il primo passo verso l'introduzione generalizzata della possibilità di pensionamento flessibile condizionata al ricalcolo contributivo integrale dell'assegno.

Some of the pension measures contained in the 2024 budget law - according to the Parliamentary Budget Office - would seem to go in the direction of a change of vision compared to recent years: if on the one hand temporary retirement channels are proposed again with reduced requirements compared to ordinary workers, on the other hand, more stringent conditions are envisaged and measures are introduced aimed at having a positive and structural impact on the future evolution of pension spending. In particular, the law renews the APE and Opzione Donna by increasing in both cases the age requirement for access and, in the case of the APE, restricting the possibility of cumulation with income from work. Similarly, the exit channel is also extended with joint age and seniority requirements (the new Quota 103) but accompanied by limitations that reduce its attractiveness. More than an actual possibility of early retirement, the new quota would seem to be the first step towards the general introduction of the possibility of flexible retirement conditioned on the full contribution recalculation of the allowance.

di Giuliano Cazzola

113

LAVORO NON SUBORDINATO E MATERNITÀ. CONSIDERAZIONI A MARGINE DEL D.LGS. N. 105/2022

Le modifiche apportate dal D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 all'istituto della maternità delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste offrono l'occasione per riflettere sul rapporto tra l'evento protetto e la fattispecie del lavoro autonomo nel suo polimorfismo. L'analisi, avvalendosi anche delle nutrite sentenze della Corte costituzionale, si pone l'obiettivo di indagare sulle ragioni di tale estensione, approfondendo soprattutto la tecnica di tutela utilizzata dal legislatore. Il parziale rinvio alla protezione della maternità prevista per le lavoratrici subordinate, ex art. 17, D.Lgs. n. 26 marzo 2001, n. 151, stimola alcune riflessioni che riguardano, da un lato, l'effettiva capacità della novella di proteggere i soggetti tutelati dal Capo XI e dal Capo XII del Testo unico durante la gestazione e, dall'altro, il graduale avvicinamento tra lavoro autonomo e lavoro subordinato sul piano welfaristico.

The modifications operated to the institution of maternity for self-employed by legislative decree 30 June 2022, no. 105, offer the opportunity to reflect about the relationship between the protected situation and self-employment's polymorphism. The analysis aims to investigate the reasons for this extension, deepening above all the protection technique used by the legislator and also using the large judgments of the Constitutional Court. The partial reference to maternity protection provided for employees, pursuant to art. 17, legislative decree no. 151/2001, stimulates some reflections concerning, on the one hand, the concrete ability of the laws to protect all self-employed during gestation and, on the other, the gradual rapprochement between self-employment and subordinate work on a welfaristic level.

di Nicola Deleonardis

122

GIURISPRUDENZA

Cassazione Penale, Sez. I, 7 settembre 2023, n. 36908

L'ABLAZIONE DI UN SOLO ESTINTORE INTEGRA IL REATO DI RIMOZIONE OD OMISSIONE DOLOSA DI CAUTELE CONTRO INFORTUNI SUL LAVORO

La Corte di cassazione conferma la condanna di un datore poiché responsabile di aver rimosso dal luogo di lavoro un solo estintore. La pronuncia, sia pur nella sua brevità, suscita non poche riflessioni con riguardo all'ambito applicativo della fattispecie di reato di cui all'art. 437 c.p., ai destinatari e all'oggetto della tutela e impone di interrogarsi circa il perimetro della cd. diffusività del pericolo al fine di arginare il rischio di espansione della sfera di responsabilità del datore di lavoro con una violazione del divieto di analogia in malam partem.

The Court of Cassation upholds the conviction of an employer for removing a single fire extinguisher from the workplace. The ruling, despite its brevity, gives rise to many reflections with regard to the

133

scope of application of the offence referred to in art. 437 of the Criminal Code, to the recipients and object of the protection and requires to question the perimeter of the so-called "Criminal Code". diffusivity of the danger in order to limit the risk of expansion of the employer's sphere of responsibility.

di Francesca Nardelli

134

Cassazione Penale, Sez. V, 25 luglio 2023, n. 32261

140

I NUOVI CONFINI DELLA RESPONSABILITÀ PENALE DEL DATORE DI LAVORO

La Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza in commento n. 32261/2023, ha confermato la condanna inflitta al datore di lavoro in relazione alla ipotesi di reato di "Falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico" (art. 483 c.p.), in concorso con il docente firmatario, per aver falsamente attestato la presenza dei suoi dipendenti ai corsi di formazione di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. In motivazione, la Corte ha affermato che la sussistenza del dolo della falsità va ancorata alla mancata verifica, da parte del datore di lavoro, sull'effettivo svolgimento dei corsi di formazione, che avrebbe dovuto precedere la predisposizione della documentazione che tanto attestava.

The Supreme Court of Cassation, with the judgment in object no. 32261/2023, confirmed the conviction inflicted on the employer in relation to the hypothesis of the crime of "Ideological falsehood committed by a private individual in a public instrument" (art. 483 criminal code), in conspiracy with the signatory teacher, for having falsely certified the attendance of his employees at the training classes referred to in Legislative Decree no. 81 of 04/09/2008. In motivation, the Court stated that the existence of malicious falsehood is to be anchored to the failure, by the employer, to verify the actual attendance of the training classes, prior to preparing the documentation certifying the above.

di Tommaso Cimadomo

141

Cassazione Civile, Sez. lavoro, 10 luglio 2023, n. 19510

146

CONFERIMENTO DEL TFR A UN FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE: QUALIFICAZIONE GIURIDICA

La Sezione Lavoro della Corte torna ad affrontare la questione del "conferimento" delle quote di TFR ad un Fondo di previdenza complementare ed aggiunge un ulteriore tassello, giungendo alla conclusione secondo la quale l'atto con il quale il lavoratore dipendente "conferisce" le quote del proprio trattamento di fine rapporto ad un Fondo di previdenza complementare, costituisce di norma una delegazione di pagamento, mentre può essere qualificata come cessione di credito a favore del Fondo solo ove dallo statuto di quest'ultimo emerga chiaramente una volontà delle parti in tal senso. Nell'ipotesi in cui l'operazione giuridica debba essere qualificata, in base a tale principio, come delegazione di pagamento, la Corte enuncia due corollari: (i) il mandato con il quale il lavoratore ha incaricato il datore di lavoro di provvedere, in suo nome e per suo conto, a versare le quote di TFR maturande al Fondo di previdenza complementare si estingue per effetto dell'apertura della procedura di liquidazione giudiziale a carico del datore di lavoro; (ii) titolare del credito relativo alle quote di TFR maturate e non versate dal datore di lavoro insolvente al Fondo è il lavoratore, al quale conseguentemente compete la legittimazione ad agire in giudizio per ottenerne il pagamento.

The Labour Section of the Court returns to address the issue of the "conferment" of severance pay to a Supplementary Pension Fund and adds a further piece, coming to the conclusion that the act by which the employee "confers" the shares of his severance pay to a Supplementary Pension Fund, normally constitutes a delegation of payment, whereas it can be classified as an assignment of a claim in favor of the Fund only if it is clear from its articles of association that the parties intend to do so. In the event that the agreement is to be classified, on the basis of this principle, as a delegation of payment, the Court sets out two corollaries: (i) the mandate by which the employee has instructed the employer to provide, in his name and on his behalf, for the payment of the accrued portions of severance pay to the Supplementary Pension Fund is extinguished as a result of the opening of the judicial liquidation procedure against the employer; (ii) the holder of the receivable relating to the portions of severance pay accrued and not paid by the insolvent employer to the Fund is the employee, who consequently is entitled to take legal action to obtain payment.

di Luigi Andrea Cosattini

152

Consiglio di Stato, Sez. VI, 9 maggio 2023, n. 4647

160

ELETTROSMOG E PRINCIPIO DI PRECAUZIONE: UNA LETTURA GIUSLAVORISTICA

Il commento che segue analizza la compatibilità del principio di precauzione con l'obbligazione di sicurezza ex art. 2087 c.c. con particolare riferimento alla presenza dei campi elettromagnetici nei luoghi di lavoro, evidenziando come l'agire "in via precauzionale" del datore di lavoro non possa consistere nell'adottare misure di tutela oltre quelle imposte dalla legge per la tutela della salute. Il principio di precauzione, infatti, in assenza di una legge che stabilisca un preciso dovere giuridico, non è suscettibile di generare dei vincoli nei rapporti tra privati.

The comment analyzes the compatibility of the precautionary principle with the safety obligation to art. 2087 c.c. with particular reference to the presence of electromagnetic fields in the workplace, highlighting how the employer's "precautionary" action cannot consist in adopting protective measures beyond those imposed by the law for the protection of health. The precautionary principle, in fact, in the absence of a law that establishes a precise legal duty, isn't likely to generate constraints in relationships between employer and employee.

di Giovanni Pigliarini

161

Consiglio di Stato, Sez. I, 23 novembre 2022, n. 1887, parere

IL REGIME DI INCOMPATIBILITÀ DEI DOCENTI UNIVERSITARI. QUESTIONI CONTROVERSE

E NOVITÀ, TRA D.L.N. 44/2023 E CORTE COST. N. 3/2024

Dopo una breve ricostruzione del quadro normativo relativo alla disciplina delle attività extra-istituzionali dei docenti universitari, il contributo esamina le principali questioni connesse alle attività a questi ultimi consentite, tra le quali la nozione di consulenza per i docenti a tempo pieno e l'assunzione di cariche in società ed enti pubblici e privati, sulle quali da ultimo è intervenuto il D.L. 22 aprile 2023, n. 44, convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74. In seguito, si esamina il parere del Consiglio di Stato, contestualizzando le considerazioni offerte dal giudice amministrativo nell'ambito dei dibattiti prima ricostruiti e soffermandosi sulle più recenti novità, tra le quali figura la sentenza n. 3/2024 della Corte costituzionale.

After reviewing the legal framework governing the extra-institutional activities of university teachers, the paper examines the main issues relating to the activities permitted to them, including the concept of consultancy activity permitted to full-time professors and the possibility of exercising functions in companies or bodies, both public and private. These aspects were recently addressed by the D.L. 22 April 2023, No. 44, converted with amendments by Law No. 74 of 21 June 2023. Furthermore, the article focuses on the advisory opinion of the Council of State, contextualizing the considerations of the administrative judge in the above-mentioned debates and highlighting the most recent developments, including the Constitutional Court judgment No. 3/2024.

di Marco Aurelio Leonardi

167

Tribunale di Milano, Sez. lavoro, 16 agosto 2023, sent. parziale

177

LA NATURA GIURIDICA DELL'ATTO DI IMPUGNAZIONE STRAGIUDIZIALE DEL LICENZIAMENTO

La nota affronta, partendo dalla disamina del caso concreto, la dibattuta questione relativa alla natura giuridica dell'atto di impugnazione, esaminando come le diverse soluzioni configurabili incidano sulla decorrenza del termine di decadenza di cui all'art. 6, comma 2, L. n. 604/1966.

Inoltre, lo scritto, in stretta connessione con la tematica di cui sopra, tratta del contenuto dell'atto di impugnazione stragiudiziale, atto essenziale per rendere edotto il datore di lavoro della volontà del lavoratore di reagire dinanzi al licenziamento comminatogli.

The note speaks about, starting from the examination of the concrete case, the debated question relating to the legal nature of the appeal, examining how the different configurable solutions influence the starting date of the limitation period referred to the art. 6 co. 2 of Law n. 604/1966.

Furthermore, the paper, in close connection with the above topic, deals with the content of the extrajudicial appeal act, an essential act to make the employer aware of the worker's willingness to react to the dismissal imposed on him.

di Antonella Trovato

178

Tribunale di Milano, Sez. lavoro, 9 giugno 2023, n. 2774

182

L'APPLICAZIONE DELLA CLAUSOLA SOCIALE NEL CAMBIO DI APPALTO QUANDO LA SUBENTRANTE È UNA SOCIETÀ IN HOUSE

La sentenza del Tribunale di Milano del 9 giugno 2023, consente di approfondire la fattispecie del cambio appalto di un servizio di igiene urbana fornito in favore di un ente territoriale. La particolarità che rende originale la soluzione offerta dal giudice meneghino riguarda il fatto che la subentrante fosse una società in house. Il prestatore rivendicava il diritto all'assunzione con la subentrante in ragione della clausola sociale, adottata da entrambe le società succedutesi nell'appalto, che prevedeva la riassunzione dei prestatori precedentemente occupati sul medesimo servizio. La principale questione oggetto di analisi inerisce la necessaria applicazione o meno della procedura selettiva per il reclutamento del personale, invero indetta dalla subentrante per instaurare i nuovi rapporti di lavoro, vista la propria natura di società a controllo pubblico. Il giudice ha dichiarato la costituzione del rapporto in ragione dell'obbligo contrattuale-collettivo nascente dalla clausola sociale, nonostante il lavoratore fosse stato escluso da tale procedura, in quanto il Regolamento adottato dalla società in house consentiva di attuare la clausola contrattuale di salvaguardia che, a parere del Tribunale, garantiva i criteri di trasparenza nella scelta dei lavoratori da assumere per l'erogazione del servizio.

The ruling of the Court of Milan of 9 June 2023, allows us to delve deeper into the case of the change of contract for an urban hygiene service provided to a local authority. The peculiarity that makes the solution offered by the Milanese judge original concerns the fact that the successor was an in-house company. The provider claimed the right to be hired by the successor due to the social clause, adopted by both companies that succeeded one another in the contract, which provided for the re-hiring of providers previously employed on the same service. The main question under analysis concerns the necessary application or otherwise of the selective procedure for the recruitment of staff, actually announced by the incoming company to establish the new working relationships given its nature as a publicly controlled company. The judge declared the establishment of the relationship due to the collective contractual obligation arising from the social clause, despite the worker having been excluded from the selection procedure, as the Regulation adopted by the in-house company allowed the implementation of the contractual safeguard clause which, in the opinion of the Court, it guaranteed the criteria of transparency in the choice of workers to be hired for the provision of the service.

di Michelangelo Salvagni

186

Sommario 3/2024

DOTTRINA

L'ART. 2 DEL D.LGS. N. 81/2015: LE COLLABORAZIONI CONTINUATIVE ORGANIZZATE DAL PREPONENTE

L'istituto del lavoro eterorganizzato introdotto dall'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015 si è rivelato fin da subito di problematica portata interpretativa. Il contributo rappresenta le diverse posizioni che si sono proposte per l'analisi esegetica e quello che appare essere un corretto inquadramento, nelle collaborazioni continuative ex art. 409, n. 3, c.p.c., dopo la sentenza n. 1663/2020 della Corte di cassazione, che ha evidenziato l'ampia autonomia del collaboratore nella fase genetica del rapporto, che tuttavia viene a perdersi nella fase esecutiva organizzata dal committente, con applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato, previa però verifica di sua compatibilità.

The institute of hetero-organised work introduced by article 2 of the dlgs. n. 81/15 immediately proved to be problematic in terms of interpretation. The contribution represents the different positions that have been proposed for the exegetical analysis and what appears to be a correct framework, in the ongoing collaborations referred to the article 409 n. 3 c.p.c., after sentence n. 1663/20 of the Court of Cassation, which highlighted the broad autonomy of the collaborator in the genetic phase of the relationship, which however is lost in the executive phase organized by the client, with application of the discipline of the subordinate employment relationship, however subject to verification of its compatibility.

di Nicola Di Leo

221

IL TRASPORTO E LA LOGISTICA

L'art. 1677-bis c.c. ha offerto lo spunto per alcune riflessioni critiche sull'inquadramento tradizionale del trasporto come sottospecie dell'appalto e sulla fondatezza della costruzione di origine giurisprudenziale della figura dell'appalto di servizi di trasporto. In particolare, muovendo da un differente inquadramento, il saggio ha escluso una possibile estensione dell'applicazione dell'art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003 ai dipendenti dell'impresa di trasporto, perché per loro opera l'art. 83-bis, D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla L. n. 133/2008, il quale prevede proprio una responsabilità solidale del soggetto diverso dal vettore, con l'intento di colmare la lacuna dovuta al differente trattamento stabilito per i dipendenti degli appaltatori.

The Article 1677-bis c.c. has given the opportunity to reflect on the traditional classification of transport as a subspecies of the service contract and on the validity of the jurisprudential construction of the "appalto di servizi di trasporto". In particular, moving from a different qualification of the contract of transport, the essay excludes the application of the Article 29, paragraph 2, of Legislative Decree no. 276 of 2003 to the employees of a transport company, because Article 83-bis of the Decree - Law n. 112 of 2008, converted with amendments by law n. 133 of 2008, provides a specific protection of the carrier's employees, with the aim of filling the gap due to the different treatment established for the contractor's ones.

di Chiara Tincani

230

LA DECADENZA NEI FENOMENI INTERPOSITORI DOPO L'INTERVENTO DELLA CASSAZIONE

Il contributo affronta il tema della decadenza ex art. 32, comma 4, lett. d), L. 4 novembre 2010, n. 183 nei casi di imputazione del rapporto di lavoro in capo ad un soggetto terzo, effettivo utilizzatore della prestazione lavorativa. In particolare, l'Autore si sofferma sul campo applicativo della disciplina e sul *dies a quo* di decorrenza del termine decadenziale nelle varie ipotesi di interposizione. La riflessione viene condotta alla luce delle soluzioni prospettate dalla dottrina e dei più recenti orientamenti giurisprudenziali, ponendo in luce gli aspetti tuttora critici e proponendo una serie di soluzioni interpretative.

The contribution addresses the topic of forfeiture pursuant to art. 32, paragraph 4, letter. d), Law 4 November 2010, n. 183 in cases of attribution of the employment relationship to a third party, actual user of the work performance. In particular, the Author focuses on the field of application of the discipline and on the starting date of the sunset period in the various hypotheses of interposition. The reflection is conducted in light of the solutions proposed by the doctrine and the most recent jurisprudential orientations, highlighting the still critical aspects and proposing a series of interpretative solutions.

di Angelo Delogu

240

GIURISPRUDENZA

Corte costituzionale 22 febbraio 2024, n. 22

IL RITORNO DELLA NULLITÀ VIRTUALE NEI LICENZIAMENTI: CORTE COST. 22/2024

253

Un ulteriore tassello si unisce ai 4 precedenti in cui la Corte costituzionale italiana ha dichiarato illegittime le riforme liberalizzatrici dei licenziamenti intervenute nel periodo 2012-2015: si tratta del regime della nullità dei licenziamenti nell'ambito di applicazione del decreto legislativo n. 23/2015, dichiarato incostituzionale per violazione della delega legislativa posta alla base della normazione governativa. L'autore individua alcune casistiche controverse che potrebbero trovare nuova soluzione in seguito alla sentenza in commento. Nell'attesa di altre due importanti questioni costituzionali, fissate a maggio 2024.

A further piece joins the 4 precedents in which the Italian Constitutional Court declared illegitimate the liberalizing reforms of dismissals occurred in the period 2012-2015: this is the regime of nullity of dismissals within the scope of application of Legislative Decree no. 23/2015, declared unconstitutional for violation of the legislative delegation underlying government regulation. The author identifies some controversial cases that could find a new solution following the sentence in question.

While waiting for two other important constitutional issues, set for May 2024.

di Dario Bernardi

259

Corte costituzionale 22 gennaio 2024, n. 7

269

I LICENZIAMENTI ECONOMICI NELLA RECENTE LETTURA DELLA CORTE COSTITUZIONALE: UN'ARMA A DOPPIO TAGLIO

Il tema dei licenziamenti collettivi intimati in violazione dei criteri di scelta, che coinvolgano contratti di lavoro a tutele crescenti, per i lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del Jobs Act, giunge a composizione dopo un travagliato percorso, che ha visto l'interessamento della Corte costituzionale già prima di questa pronuncia, con un esito di inammissibilità delle istanze. Ora la Corte esprime un giudizio di conformità ai dettami costituzionali e nega un contrasto con i principi del diritto euro-unitario, della disciplina contenuta negli artt. 10 e 3, D.Lgs. n. 23/2015, per i lavoratori una mera tutela indennitaria, a fronte della violazione dei criteri di scelta per i lavoratori investiti da una riduzione di personale.

The theme of collective dismissals ordered in violation of selection criteria, involving shift work contracts and the increasing concerns for workers hired after the entry into force of the Jobs Act, reaches a resolution after a troubled journey, that has seen the involvement of the Constitutional Court, even before this ruling. Now the Court expresses a judgement of conformity with constitutional principles and denies a conflict with the principles of EU law, regarding the provisions contained in articles 10 and 3 of D.Lgs. 23/2015, where they provide mere indemnity protection for workers affected by staff reductions, in the face of violations of selection criteria.

di Francesca Limena

276

Cassazione Civile, Sez. lav., 5 settembre 2023, n. 25796, ord.

289

CONCILIAZIONI IN SEDE SINDACALE: VALIDE SOLO SE PREVISTE DAI CONTRATTI COLLETTIVI?

Le conciliazioni in sede sindacale, stante la loro previsione di inoppugnabilità, anche in ragione della frequenza e numerosità con le quali si attuano, animano da sempre il dibattito dottrinale e quello giurisprudenziale. Il commento si prefigge di analizzare, alla luce della recente statuizione della Suprema Corte di cassazione n. 25796/2023, i requisiti necessari per qualificare come inoppugnabili le rinunce e transazioni in ambito lavorativo.

Conciliations within trade unions, given their unchallengeable nature, also due to the frequency and number with which they are carried out, have always animated the doctrinal and jurisprudential debate. The commentary aims to analyse, taking into account the recent ruling of the Supreme Court of Cassation n. 25796/2023, the requirements necessary to qualify renunciations and transactions in the work-place as definitive.

di Francesco Capaccio

290

RASSEGNA DELLA CASSAZIONE

a cura di Giuseppe Ludovico e Giorgio Treglia

301

RASSEGNA DEL MERITO

a cura di Filippo Colli e Francesco Rotondi

311

ITINERARI DELLA GIURISPRUDENZA

IL RAPPORTO DI LAVORO DEI RIDERS: QUALIFICAZIONE GIURIDICA E TUTELE APPLICABILI

La difficile interpretazione dei rapporti di forza tra la piattaforma digitale ed il rider, unitamente ad una certa resistenza a sganciarsi da quell'approccio binario che tradizionalmente contrappone le categorie dell'autonomia e della subordinazione, ha ingenerato una produzione giurisprudenziale talvolta ondivaga in punto sia di qualificazione giuridica che di individuazione delle tutele lavoristiche applicabili ai moderni ciclofattorini. Il tentativo ordinatorio proposto affronta il primo tema tracciando un quadro delle soluzioni prospettate in giurisprudenza, per poi osservare più da vicino quali elementi si sono rivelati maggiormente controversi, e tuttavia determinanti, nell'orientare la decisione del caso concreto. Vengono in secondo luogo esaminate le pronunce che, per l'ipotesi di sussistenza degli estremi di cui all'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015, hanno riempito di contenuti e tutele la tormentata disposizione.

The Italian legal system has struggled to interpret the relationship between digital platforms and gig workers, and to determine the labour rights applicable to riders. This is mainly due to the difficulty in abandoning the traditional binary approach that considers free workers and subordinate workers as opposite notions. The purpose of this paper is twofold. Firstly, we aim to provide a framework of rulings that have dealt with the legal qualification matter of riders. We will investigate which elements

were the most controversial and crucial in orienting the decision of each specific case. Secondly, we will examine the level of protection allowed by Italian Courts for platform workers, in the event that article 2, Legislative Decree no. 81/2015 is applied.

di Anna Casalino

Sommario 4/2024

DOTTRINA

IL RUOLO DEL RLS TRA PARTECIPAZIONE, EFFETTIVITÀ E RESPONSABILITÀ

Il contributo affronta il tema del ruolo fondamentale assunto dalle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza, nella prospettiva della partecipazione equilibrata invocata dalla direttiva quadro 89/391/CE, messo alla prova dalla pronuncia della Cassazione penale del settembre 2023 che ha riconosciuto la responsabilità del RLS per l'infortunio mortale occorso al lavoratore, sovvertendo la categorie dogmatiche acquisite dall'apparato prevenzionistico (normativo e giurisprudenziale) e che vanno ricondotte nel corretto alveo sistemico.

The paper deals with the fundamental role assumed by workers'safety representatives, in the perspective of the balanced participation invoked by framework directive 89/391/EU, put to the test by the Criminal Court of Cassation's ruling of September 2023 that recognized the responsibility of the RLS for the fatal accident that occurred to the worker, subverting the dogmatic categories acquired by the prevention apparatus (regulatory and jurisprudential) and that must be brought back into the correct systemic framework.

di Francesca Malzani

337

LA MISURAZIONE DELL'ORARIO NEL LAVORO AGILE

Il saggio offre in apertura una disamina generale dei rischi specifici connessi al lavoro agile, specie in relazione alle problematiche della misurazione dell'orario di lavoro e, conseguentemente, dell'esercizio del diritto alla disconnessione. A seguire, privilegiando una lettura in chiave comparata, ci si propone di approfondire il sistema del "registro orario", previsto dalla Legge spagnola sul lavoro a distanza (Ley de trabajo a distancia), valorizzando le soluzioni alle quali è giunto l'ordinamento spagnolo.

The paper will examine the risks associated with "lavoro agile" and the critical issues related to it in terms of working time. The research to highlight how the measurement of working time intertwines with the exercise of the right to disconnect. Subsequently, the study aims to deepen the system of the "registro orario" provided by the "ley de trabajo a distancia", exploring the solutions to which the Spanish legal system has come.

di Maria Giovanna Elmo

347

GIURISPRUDENZA

Corte costituzionale 11 luglio 2023, n. 140

LA PUBBLICITÀ DEI BANDI DI CONCORSO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

La Corte costituzionale si sofferma sulla delicata questione della adeguata pubblicità dei bandi di concorso volti al reclutamento di personale nelle Pubbliche Amministrazioni, evidenziando come anche il requisito di urgenza, che possa caratterizzare una determinata procedura selettiva, non giustifichi l'inottemperanza alle regole basilari che esprimono la natura "aperta" del concorso pubblico.

The Constitutional Court focuses its attention on the delicate issue of adequate knowledge of public competitions for staff recruitment, highlighting how even the nature of urgency that may characterize a specific procedure does not justify non-compliance with the basic rules which express the "open" nature of the public competitions.

di Claudia Murena

357

Cassazione Civile, Sez. lav., 14 novembre 2023, n. 31695

ARCHIVIO NAZIONALE DELLA CONTRATTAZIONE E CONOSCIBILITÀ DEL CONTRATTO COLLETTIVO IN SEDE DI GIUDIZIO

La pronuncia in commento riporta l'attenzione sugli oneri di allegazione del contratto collettivo in ambito processuale, consolidando l'orientamento giurisprudenziale che impone l'iniziativa della parte interessata per garantire la conoscenza delle norme collettive in sede di giudizio. Questo perché la contrattazione collettiva di lavoro privato, a differenza di quanto avviene nel pubblico impiego, non è assistita da meccanismi di pubblicità. Dopo aver ripercorso i punti principali della sentenza, l'A. analizza l'evoluzione dei meccanismi di deposito dei contratti collettivi di lavoro nel nostro Paese, con particolare riferimento al ruolo dell'archivio del CNEL, per valutare se tali strumenti stiano conducendo a un regime di conoscibilità dei contratti collettivi anche nel settore privato, estendendo il principio iura novit curia anche a tali fonti.

The judgment in comment brings the attention back to the burdens of annexing the collective agreement at trial, consolidating the jurisprudential orientation that requires the initiative of the interested party to

367

ensure the knowledge of the rules in the context of the judgment. This is because collective bargaining in private employment, unlike in public employment, is not assisted by publicity mechanisms. After retracing the main points of the judgment, the author analyses the evolution of the mechanisms for filing collective labour agreements in Italy, with particular reference to the role of the CNEL (the National Council for Economics and Labour) archives, in order to assess whether these instruments are leading to a regime of collective agreement knowability also in the private sector, extending the principle iura novit curia also to these source.

di Michele Dalla Sega

369

Cassazione Civile, Sez. lav., 20 giugno 2023, n. 17631

378

GLI ENTI PUBBLICI ECONOMICI ESULANO DALL'AMBITO DI APPLICAZIONE DEL TESTO UNICO DEL PUBBLICO IMPIEGO

La sentenza in commento si colloca nell'ambito di un filone consolidato che esclude gli enti pubblici economici dall'ambito di applicazione del Testo unico del pubblico impiego. Tuttavia, l'analisi dell'attività svolta da tali enti, alla luce della controversa giurisprudenza in materia e delle acquisizioni sulla nozione funzionale di "pubblica amministrazione", solleva pregnanti interrogativi circa la possibilità di addivenire ad esiti diversi anche in ordine alla disciplina giuslavoristica applicabile.

The decision expresses an established position which excludes economic public bodies from the scope of the legislative-decree no. 165/2001. Nevertheless, the analysis of the activity carried out by these bodies, in light of the controversial jurisprudence on the matter and of the acquisitions on the functional notion of "public administration", raises significant questions about the possibility of reaching different outcomes also in relation to the applicable labour law discipline.

di Giovanna Pistore

380

Cassazione Civile, Sez. lav., 12 giugno 2023, n. 16586, ord.

389

LA PARZIALE OMISSIONE CONTRIBUTIVA NEL SISTEMA PREVIDENZIALE FORENSE

La giurisprudenza di legittimità ritiene, ormai in maniera costante, che gli anni non coperti da integrale contribuzione concorrono a formare l'anzianità contributiva e vanno inseriti nel calcolo della pensione. Tuttavia, la Corte fonda il proprio ragionamento, in via esclusiva, sulla disciplina legale della previdenza forense, senza tenere conto delle disposizioni regolamentari adottate dalla Cassa forense proprio su questo tema. La decisione in commento rappresenta un'occasione per interrogarsi sui poteri normativi della Cassa forense e sul rapporto che intercorre tra la fonte primaria e quella regolamentare.

The jurisprudence of the Court of Cassation consistently affirm that the years not covered by a full payment of social security contributions must be included in the calculation of contributory seniority and in the calculation of the pension. However, the Court bases its reasoning only on the legal regulation of forensic social security, without taking into account the regulatory provisions adopted by the Cassa Forense on this issue. The decision in question represents an opportunity to question the regulatory powers of the Cassa Forense and the relationship between the primary source and the regulatory one.

di Ilaria Bresciani

390

Corte d'Appello di Trento, Sez. lav., 6 luglio 2023, n. 8

397

LA COMUNICAZIONE DELL'IMMINENTE SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO QUALE ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE

La Corte d'Appello di Trento con la sentenza n. 8/2023 ritiene che la mancata comunicazione dell'imminente superamento del periodo di comportamento nei confronti di un lavoratore disabile, che avrebbe posto quest'ultimo nelle condizioni di esercitare il proprio diritto all'aspettativa non retribuita, rappresenti una violazione dell'obbligo di approntare accomodamenti ragionevoli ex art. 5, Dir. n. 78/2000/CE. Il licenziamento intimato al termine del periodo di comportamento in mancanza di detta comunicazione pare, quindi, essere considerato dalla Corte come discriminatorio per violazione dell'obbligo positivo di approntare un accomodamento ragionevole: si tratterebbe di un profilo di originalità rispetto ai precedenti orientamenti in materia che avevano inquadrato la mancata comunicazione nell'alveo delle prassi indirettamente discriminatorie e la comunicazione come soluzione ragionevole ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. b), num. ii della Dir. 78/2000/CE.

The Court of Appeal of Trento, in judgment No. 8/2023, deems unlawful the failure to communicate the imminent expiration of the protected period to a disabled worker, which would have enabled the exercise of their right to unpaid leave. According to the Court, this conduct constitutes a violation of the obligation to provide reasonable accommodations pursuant to Article 5 of Directive No. 78/2000/EC. The dismissal issued at the end of the protected period in the absence of said communication appears, therefore, to be considered by the Court as discriminatory for breaching the positive obligation to provide reasonable accommodation. That would constitute an aspect of novelty compared to previous judgments in the matter, which had framed the lack of communication within the scope of indirectly discriminatory practices and the communication as a reasonable solution under Article 2, paragraph 2, letter b), num. ii of Directive 78/2000/EC.

di Silvia Caneve

ITINERARI DELLA GIURISPRUDENZA

IL TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE

La disciplina del trasferimento del lavoratore, istituto privo di una definizione legislativa ed ancorato, ai sensi dell'art. 2103, comma 8, c.c., esclusivamente alla presenza di ragioni oggettive attinenti all'impresa, è stata largamente influenzata dall'opera interpretativa della giurisprudenza di cui l'itinerario cerca di dare conto ripercorrendo le questioni applicative di maggior rilievo, quali: l'esatta definizione della fattispecie, i suoi requisiti formali e sostanziali e i profili sanzionatori in caso di violazione della normativa codicistica.

The employee transfer is a legal institution devoid of a legislative definition and anchored, pursuant to art. 2103, paragraph 8, of the Civil Code, exclusively to the presence of objective reasons related to the company needs. For this reason, its discipline has been largely defined by case law, that the itinerary tries to resume by tracing the most important application issues, such as the delimitation of the notion of the employee transfer, its formal and substantive requirements and the penalty sistem in case of violation of the legal provision.

di *Claudia Carchio*

425

Sommario 5/2024

DOTTRINA

TUTELA E SICUREZZA DEL LAVORO NELL'ERA DELLA INTELLIGENZA ARTIFICIALE: PROFILI BIOGIURIDICI

Le nuove tecnologie informatiche potrebbero avere un effetto negativo sulla sfera della tutela e la sicurezza del lavoro, attesa l'evidente intrusione nell'ambito della privacy e della riservatezza, e ciò anche a prescindere dai contenuti della prestazione lavorativa. Nello scenario che si sta delineando, dall'indubbia risonanza mediatica, l'UE ha già in avanzata fase di elaborazione un regime di monitoraggio di caratura generale con l'obiettivo di indicare i limiti di operatività della nuova era algoritmica, segnatamente nell'ambito dei diritti della persona. Infine, nel contesto destano interesse, sul piano delle verifiche e delle eventuali sanzioni, le posizioni assunte dalle autorità garanti dei vari stati dell'Unione.

New information technologies could have a negative effect on the sphere of workplace protection and safety, given the evident intrusion into the sphere of privacy and confidentiality, even regardless of the content of the work performance. In the scenario that is emerging, with undoubted media coverage, the EU already has a general monitoring regime at an advanced stage of development - through the ongoing preparation of an "A.I." regulation "Act" - with the aim of indicating the operational limits of the new algorithmic era, particularly in the field of personal rights. Finally, in this context, the positions taken by the guarantor authorities of the various states of the Union are of interest in terms of checks and possible sanctions.

di Carmelo Romeo

445

SUPERAMENTO DEL COMPORTO E DISABILITÀ "EUROPEA": CRITICA DI UNA SOLUZIONE IRRAGIONEVOLE

L'articolo affronta il tema di grande attualità del licenziamento per superamento del periodo di comportamento dei lavoratori che siano da considerare disabili ai sensi della normativa sovranazionale. L'A. non si sofferma sulla ricognizione della situazione risultante a seguito delle pronunce della CGUE e della Corte di cassazione, ma ne analizza diversi aspetti critici - come i rapporti tra le forme di tutela costituite dal mancato computo delle assenze riconducibili alla disabilità e dal prolungamento del periodo di comportamento - ipotizzando anche la soluzione che dovrebbe essere adottata in via giurisprudenziale. L'A. si concentra sui dubbi di compatibilità con la Costituzione delle dette forme di tutela e svolge infine una riflessione sulla opportunità di ripensare, ed eventualmente riformare, il sistema di rilascio dei certificati di malattia.

The article addresses the highly topical issue of dismissal for exceeding the period of illness of workers who are considered disabled pursuant to supranational legislation. The A. does not focus on the recognition of the situation created by the rulings of the CJEU and the Court of cassation, but analyzes various critical aspects - such as the relationships between the forms of protection constituted by the failure to count absences attributable to disability and by the extension of the period of sickness - also hypothesizing the solution that should be adopted by jurisprudence. The A. focuses on the doubts about the compatibility of these forms of protection with the Constitution and finally reflects on the opportunities to rethink, and possibly reform, the system for issuing illness certificates.

di Marco Menicucci

454

LAVORO AUTONOMO E OCCASIONALITÀ

Nonostante l'assenza di una esplicita nozione lavoristica di occasionalità, tale concetto è utilizzato, a vari fini, per definire rapporti di lavoro di diversa, e a volte incerta, qualificazione giuridica. Con specifico riguardo al lavoro autonomo, pare utile sottolineare la necessità di prestare particolare attenzione nell'interpretazione del concetto di occasionalità, in quanto esso può assumere "significati e valori differenti" a seconda della specifica disciplina che si prende in esame, potendo rappresentare, per un verso, una caratteristica inerente a un rapporto di lavoro autonomo intercorrente con un determinato committente, ovvero riguardare in generale, per l'altro, un modo di essere dell'attività autonoma del lavoratore, indipendentemente dal singolo rapporto lavorativo. In considerazione di ciò, il contributo offre una ricostruzione del quadro sistematico all'interno del quale si colloca il discorso giuridico sulla occasionalità nel lavoro autonomo, affrontando le principali questioni derivanti dalla verifica del carattere occasionale (o meno) di una attività di natura autonoma.

Despite the absence, in labour law, of an explicit notion of "occasionality", this concept is used, for various purposes, to define work relationships of different, and sometimes uncertain, legal qualification. With specific regard to self-employment, it seems useful to underline the need to pay particular attention when interpreting the concept of "occasionality", as it can assume "different meanings and values" depending on the specific regulation under examination, being able to represent, on the one hand, a characteristic inherent in an autonomous work relationship with a specific client, or to generally concern, on the other hand, a way of being of the autonomous activity of the worker, regardless of the single work relationship. In light of this, the essay provides a reconstruction of the systematic framework within which the legal debate on the occasional self-employment is positioned, addressing the main issues arising from the assessment of the occasional (or non-occasional) nature of an autonomous work activity

GIURISPRUDENZA

Corte di Giustizia UE, Sez. II, 7 dicembre 2023, causa C-518/22

DISCRIMINAZIONE PER ETÀ DEL LAVORATORE E DIRITTO ALL'AUTODETERMINAZIONE E ALLA SOCIALIZZAZIONE DELLA PERSONA DISABILE ALL'ATTENZIONE DELLA CORTE DI GIUSTIZIA

La Corte di Giustizia ammette che la persona disabile possa richiedere che il soggetto che la assiste professionalmente nella vita quotidiana e sociale possieda alcune caratteristiche particolari. Questo vale anche se si tratta di caratteristiche, come il genere e l'età anagrafica, che costituiscono fattori di discriminazione vietati. In tal modo infatti la persona disabile esprime la propria autodeterminazione, riconducibile a quei "diritti e libertà altrui" che, secondo l'art. 2, comma 5, Dir. 2000/78/CE, escludono che si configuri una discriminazione vietata. Tale diritto emerge in modo forte anche dalla disciplina italiana in fieri in tema di disabilità.

The Court of Justice admits that the person with a disability may require that the person who professionally assists him or her in daily and social life possess certain special characteristics. This is true even when it comes to characteristics, such as gender and age, which are prohibited discrimination factors. In this way, in fact, the disabled person expresses the right to his or her own self-determination, which is reducible to those "rights and freedoms of others" that, according to Article 2 (5) of Directive 2000/78/EC, exclude prohibited discrimination. This right also emerges strongly from the ongoing Italian disability regulations.

di Elena Pasqualetto

475

Cassazione Civile, Sez. lav., 5 gennaio 2024, n. 310

L'ANZIANITÀ DI SERVIZIO È UGUALE PER TUTTI, ANCHE PER I PRECARI DELLA P.A.

Il principio comunitario di non discriminazione dei lavoratori a termine contenuto nelle clausole n. 1 e 4 dell'Accordo Quadro allegato alla Dir. n. 1999/70/CE, recepito a livello nazionale dall'art. 6, D.Lgs. n. 368/2001 e successivamente dall'art. 25, D.Lgs. n. 81/2015, implica il diritto del lavoratore assunto a tempo determinato dalla P.A. e poi stabilizzato, con identiche funzioni, a non essere discriminato nelle "condizioni di impiego", fra le quali va incluso il riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata durante il precedente rapporto a termine ai fini dell'attribuzione di incrementi stipendiali. In caso di denunciato inadempimento, grava sul datore di lavoro pubblico l'onere probatorio di dimostrare o di avere esattamente adempiuto la prestazione, assicurando l'uniformità di trattamento con i lavoratori a tempo indeterminato imposta dal diritto nazionale e euro-unitario, o di non essere tenuto a farlo per la sussistenza di ragioni oggettive che consentono di derogare alla regola generale.

The community principle of non-discrimination against fixed-term workers contained in clauses no. 1 and 4 of the Framework Agreement attached to Directive no. 1999/70/EC, implemented at national level by art. 6 Legislative Decree n. 368/2001 and subsequently by art. 25 Legislative Decree n. 81/2015, implies the right of the worker employed on a fixed-term basis by the P.A. and then stabilized, due to the identity of the functions performed, not to be discriminated against in the "conditions of employment", which include the recognition of the length of service accrued during the previous fixed-term relationship for the purposes of assigning salary increases. In the event of reported non-compliance, the burden of proof falls on the public employer to demonstrate or have exactly fulfilled the performance, ensuring the uniformity of treatment with permanent workers imposed by national and Euro-unitary law, or not to be required to do so due to the existence of objective reasons that allow derogation from the general rule.

di Vittorio Pascazio

489

Cassazione Civile, SS.UU., 28 dicembre 2023, n. 36197

LA PRESCRIZIONE DEI CREDITI RETRIBUTIVI NEL PUBBLICO IMPIEGO DECORRE IN COSTANZA DI RAPPORTO

La sentenza in commento afferma il principio per cui la prescrizione dei crediti retributivi dei lavoratori nel pubblico impiego contrattualizzato decorre sempre in costanza di rapporto. Il contributo, dopo aver richiamato la giurisprudenza costituzionale e di legittimità che ha condotto a tale conclusione, analizza criticamente l'esito cui è pervenuta la Corte ritenendo che non possa essere l'unico argomentabile: in primo luogo, per la non perfetta sovrapposibilità tra l'art. 63, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001 e l'art. 18 Stat. lav.; in secondo luogo, per la instabilità insita nella reiterazione dei contratti a termine nel lavoro pubblico contrattualizzato; proponendo, in conclusione, l'intervento del legislatore al fine di dare certezza ai rapporti intersoggettivi.

The judgment under comment affirms the principle that the statute of limitations for workers' pay claims in the contracted civil service always runs during the constancy of the relationship. The paper, after retracing the constitutional and legitimacy jurisprudence that has led to this conclusion, critically analyzes the outcome reached by the Court, believing that it cannot be the only one that can be argued: first, because of the non-perfect overlap between Art. 63, paragraph 2, Legislative Decree No. 165/2001 and Art. 18 St. lav.; secondly, because of the instability inherent in the reiteration of fixed-term contracts in contract-ed public employment; proposing, in conclusion, the intervention of the legislature in order to give certainty to inter-subjective.

di Stefano Rossi

498

**RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL CONTRATTO A TERMINE TRA LEGITTIMITÀ DEL RECESSO
E VIOLAZIONE DEL PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE**

La pronuncia affronta il delicato tema delle ricadute sui contratti a termine causate dai provvedimenti di chiusura delle attività emanati nel periodo emergenziale da Covid-19. Il Giudice, nella sentenza in esame, se da un lato ha dichiarato legittimo il recesso ante tempus intimato al lavoratore per impossibilità sopravvenuta della prestazione, dall'altro ha condannato la datrice a risarcire allo stesso il danno, ritenendo integrata una discriminazione indiretta a danno del dipendente. La pronuncia offre lo spunto per effettuare una riflessione sull'applicabilità ai contratti a termine del rimedio dell'impossibilità sopravvenuta della prestazione, nonché per muovere alcune considerazioni critiche in merito alle conclusioni raggiunte dal Tribunale in tema di discriminazione indiretta.

The ruling addresses the delicate issue of the repercussions on fixed-term contracts, caused by the business closure measures issued in the Covid-19 emergency period. The Judge, in the ruling in question, if on the one hand declared the ante tempus withdrawal ordered to the worker due to the supervening impossibility of the performance to be legitimate, on the other hand condemned the employer to compensate him for the damage, considering it to be indirect discrimination damage to the employee. The ruling offers the opportunity to reflect on the applicability of the remedy of the supervening impossibility of performance to fixed-term contracts, as well as to make some critical considerations regarding the conclusions reached by the Court on the subject of indirect discrimination.

di Anna Piovesana

SOMMARIO 6/2024

DOTTRINA

IL NUOVO CCNL PER IL PERSONALE DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE

Il recentissimo rinnovo del CCNL per il personale delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo segna un elemento importante per la costruzione di un sistema di welfare territoriale adeguato. Esso però opera in un contesto organizzativo e professionale frammentato e condizionato dalla distribuzione delle risorse pubbliche mediante appalti a livello locale. Il CCNL interviene su molteplici aspetti del rapporto di lavoro (dall'introduzione della quattordicesima mensilità agli accordi di gradualità) ma con uno sguardo anche alle condizioni del mercato, per garantire condizioni eque di concorrenza e trasparenza negli appalti.

The recent renewal of the collective bargaining agreement for the staff of cooperatives in the social-health-care, education and job placement sectors marks an important element for the construction of an adequate territorial welfare system. It operates in a fragmented organizational and professional context conditioned by the distribution of public resources through procurement at a local level. The agreement intervenes on multiple aspects of the employment relationship (from the introduction of the fourteenth month's salary to "accordi di gradualità") but also with an eye to market conditions, to guarantee fair conditions of competition and transparency in procurement.

di Tiziana F. Corallini, Luigina Sgrizzi

545

IL PENSIERO DI BRUNO TRENTIN TRA LIBERALISMO SOCIALE, CAPABILITY APPROACH E (FORSE) DECLINO DEL NEOLIBERISMO

L'opera di Bruno Trentin ha travalicato i confini del dibattito politico sindacale per interessare anche il mondo dei giuslavoristi di professione. Centrale nelle sue riflessioni era il ruolo della formazione permanente dei lavoratori, che per Trentin costituiva la premessa del confronto sui temi dell'organizzazione produttiva e della qualità del lavoro. Scopo dello scritto è di sottolineare non solo il pragmatismo e la flessibilità intellettuale, ma anche la permanente alterità dello sguardo di Bruno Trentin sulle ragioni dell'alienazione del lavoro umano nelle forme capitalistiche di produzione.

The work of Bruno Trentin has transcended the boundaries of union political debate to also engage the world of professional labor law. Central to his reflections was the role of ongoing training for workers, which, for Trentin, constituted the prerequisite for discussing topics related to productive organization and the quality of work. The purpose of this writing is to emphasize not only the pragmatism and intellectual flexibility but also the enduring otherness in Bruno Trentin's perspective on the reasons for the alienation of human labor in capitalist forms of production.

di Mauro Dallacasa

553

NASpI E DIMISSIONI: A PROPOSITO DEL DIRITTO DI OPZIONE IN CASO DI TUTELA REALE

L'Autore utilizza la fattispecie delle "dimissioni per fatti concludenti" come punto di partenza di una riflessione volta a dimostrare la compatibilità tra diritto di opzione in caso di tutela reale e diritto all'indennità di disoccupazione (la c.d. NASpI).

The Author uses the case of 'resignation by concluding facts' as a starting point for a re-thinking aimed at demonstrating the compatibility between the right of option in the case of real protection and the right to unemployment benefits (the so-called NASpI).

di Paolo Iervolino

564

LA REVOCAZIONE NELLA GIURISPRUDENZA DI CASSAZIONE

La revocazione delle pronunzie della Cassazione rappresenta un mezzo residuale che se da una parte viene impropriamente utilizzato quale estremo tentativo di rivalutazione delle emergenze istruttorie dall'altro ha assunto nuova vita definendo *de facto* un nuovo grado di giudizio a seguito di pronunzia CEDU, in ragione dell'introduzione con la Riforma Cartabia dell'art. 391-*quater* c.p.c. che però, per il suo perimetro applicativo, non riguarderebbe le cause di lavoro.

The revocation of Supreme Court sentences represents a residual instrument means which, on the one hand, is improperly used as an extreme attempt to re-evaluate trials emergencies, on the other hand it has taken on new life representing de facto a new level of judgment following an ECHR ruling, due the introduction with the Cartabia Reform of the art. 391-quater c.p.c. which however, due to its application limits, would not concern employment cases

di Marco Frediani

575

GIURISPRUDENZA

Corte di Giustizia UE, Sez. I, 14 dicembre 2023, C-206/22

LA SOSPENSIONE DEL PERIODO FERIALE NELL'EPOCA DEL COVID-19

583

Partendo da un breve disamina degli orientamenti giurisprudenziali che si sono sviluppati nel corso dei decenni in materia di ferie e malattia, la nota si occupa di esaminare l'incidenza della quarantena sul decorso del periodo feriale.

Il provvedimento giudiziario che si annota, difatti, offre l'occasione per domandarsi se l'astensione obbligatoria dall'attività lavorativa, ordinata al fine di salvaguardare la salute e la sicurezza pubblica, non osti alle finalità delle ferie annuali retribuite o se, viceversa, la quarantena, limitando le modalità attraverso le quali il lavoratore possa godere del proprio tempo libero, interrompa il decorso del periodo feriale, riconoscendo al prestatore di lavoro il diritto al recupero delle ferie coincidenti con il periodo di isolamento domiciliare.

Starting from a brief examination of the jurisprudential guidelines that have developed over the decades regarding holidays and sickness, the note deals with examining the impact of quarantine on the progress of the holiday period.

The judicial provision that is noted, in fact, offers the opportunity to ask whether the mandatory abstention from work ordered in order to safeguard public health is compatible with the purpose of the holidays or if the quarantine, limiting the ways in which the worker can enjoy his free time, interrupts the weekday period, recognizing the worker's right to carry over the holidays coinciding with the period of forced isolation.

di Antonella Trovato

586

Corte costituzionale 19 marzo 2024, n. 43

592

L'ILLEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE DEGLI AUTOMATISMI SUL LAVORO IRREGOLARE:
UNA "PENALIZZAZIONE" DEL DIRITTO AMMINISTRATIVO?

La Corte costituzionale, censurando il valore ostativo della condanna per il reato di c.d. piccolo spaccio in caso di regolarizzazione del lavoro degli stranieri, ribadisce il sindacato sulla ragionevolezza delle scelte del legislatore anche nel diritto amministrativo e finisce per considerare il potere discrezionale fonte di maggiore garanzia rispetto a quello vincolato.

The Supreme Court, moving from the precluding value of drug conviction about the regularization of foreigners' work, rules on the reasonableness of the legislator's choices also in the administrative law and considers the exercise of discretionary power more guaranteed compared to the constrained one.

di Marco Maria Cellini

595

Cassazione Civile, SS.UU., 18 gennaio 2024, n. 1900, ord. interlocutoria

L'INTERPRETAZIONE EVOLUTIVA DELL'ART. 230-BIS C.C. È OPPORTUNA,
MA IMPRATICABILE: DUBBI DI ILLEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE

Il seguente contributo analizza l'ordinanza interlocutoria in cui le Sezioni Unite della Cassazione hanno dichiarato rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 230-bis c.c. là dove non include nel novero dei familiari il convivente *more uxorio*.

The following contribution analyzes the judicial decision in which the United Sections of the Supreme Court declared the question of constitutional legitimacy of the article 230 bis of the Civil Code relevant and not manifestly unfounded, because it does not include the cohabitant among the family members concerned in the article.

di Rossana Detomi

602

Cassazione Penale, Sez. II, 31 ottobre 2023, n. 43841

612

FALSA ATTESTAZIONE O CERTIFICAZIONE DEL DIPENDENTE PUBBLICO

La decisione in commento conferma l'orientamento secondo il quale il reato di false attestazioni o certificazioni concorre con quello di truffa aggravata quando alla condotta segue il pregiudizio a danno dell'Ente pubblico.

The decision analysed confirms the guideline that the crime of false attestation or certification concurs with that of aggravated fraud when the conduct is followed by injury to the detriment of the public body.

di Lorenzo Cudini

613

Cassazione Civile, Sez. lav., 21 settembre 2023, n. 27049, ord.

617

DANNO CONSEGUENTE A MANCATO RICONOSCIMENTO DELLA PRESTAZIONE
PREVIDENZIALE. REQUISITI PER LA SUA ESISTENZA

La pensione di anzianità a favore degli Avvocati è subordinata alla cancellazione dall'Albo del Professionista. La sua mancanza impedisce il sorgere del diritto. Inoltre, la contribuzione utilizzabile a seguito della domanda di ricongiunzione è disponibile ai fini del sorgere del requisito solo dopo la conclusione dell'*iter* procedimentale previsto dalla legge comprensivo del pagamento degli eventuali oneri finanziari a carico del richiedente.

The retirement pension for lawyers is subject to cancellation from the Professional Register. Its lack prevents the emergence of law. Furthermore, the contribution that can be used following the application for reunification is available for the purposes of meeting the requirement only after the conclusion of the procedural process required by law including the payment of any financial charges to be borne by the applicant.

di Domenico Mesiti

621

SOMMARIO 7/2024

DOTTRINA

L'UNIVERSALITÀ DELLA TUTELA DI PENSIONE PER I LAVORATORI AUTONOMI

di Rosa Casillo

Il contributo esamina le pensioni dei lavoratori autonomi sotto il profilo del principio di universalità, interrogandosi sulla potenzialità inclusiva delle Gestioni speciali degli artigiani, dei commercianti e dei coltivatori diretti nonché della Gestione separata I.N.P.S.

The paper examines pension protection for self-employed workers from the point of view of the principle of universality, questioning the inclusive potential of the special management of artisans, traders and direct farmers as well as the separate I.N.P.S. management.

653

I "DANNI DA MORTE" NELLA PROSPETTIVA GIUSLAVORISTICA

Il contributo affronta il tema del risarcimento del danno da morte nella prospettiva del diritto del lavoro, con l'obiettivo di verificare se, nell'ambito della materia, l'istituto risarcitorio assuma una funzione diversa da quella tradizionale riparatorio-compensativa.

The essay addresses the issue of compensation for wrongful death from the perspective of labor law, with the aim of verifying whether, in the context of the subject, the compensation takes on a different function from the traditional restorative-compensatory one.

di Caterina Mazzanti

661

GIURISPRUDENZA

Corte di Giustizia dell'Unione Europea, Sez. I, 18 gennaio 2024, C-218/22

669

IL DIVIETO DI MONETIZZAZIONE DELLE FERIE ANNUALI RETRIBUITE NON GODUTE PER I DIPENDENTI DELLA P.A.

In uno dei suoi più recenti arresti la Corte di Giustizia si è pronunciata sulla legittimità della disposizione dell'ordinamento italiano che vieta di versare ai dipendenti della pubblica amministrazione l'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali retribuiti non goduti, alla cessazione del rapporto (art. 5, comma 8, D.L. n. 95/2012). Giungendo ad approdi dissonanti rispetto a quelli cui era pervenuta già la Consulta nel 2016, i giudici europei hanno dichiarato la norma in contrasto con l'art. 7, Dir. 88/2003/CE e con l'art. 31, par. 2, Carta di Nizza.

A partire, dunque, da una rapida ricostruzione del valore attribuito oggi al diritto alle ferie, anche grazie al fondamentale apporto della giurisprudenza euro-unitaria, il contributo si sofferma sui principali passaggi della decisione, chiarendo alla luce di essa la portata applicativa del divieto di monetizzazione. *In a recent decision, the Court of Justice ruled on the legitimacy of an Italian law provision that prohibits the payment of financial allowances to public administration employees for unused paid annual leave days, upon termination of employment (article 5, paragraph 8, Legislative decree no. 95/2012). The Court arrived at a different approach from that reached by the Constitutional Court in 2016 and declared the rule in conflict with article 7 Directive 88/2003/EC and with article 31(2) of the Nice Charter. This essay discusses the current value of the right to leave, based on European case law, and it examines the most important passages of the judgment, clarifying the scope of the prohibition of monetization.*

di Marcella Miracolini

673

Corte costituzionale 19 marzo 2024, n. 44

681

CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI ANCHE PER I LAVORATORI GIÀ ASSUNTI. LA CONSULTA ESCLUDE L'ECESSO DI DELEGA

L'articolo esamina la questione di costituzionalità respinta dalla Corte costituzionale partendo dal significato degli artt. 76 e 77 Cost., dal caso concreto e dalla genesi del contratto a tutele crescenti. Le motivazioni della Corte costituzionale sono analizzate alla luce della giurisprudenza sull'eccesso di delega della stessa Corte e delle opinioni della dottrina sui rapporti tra la legge delega e il decreto legislativo sulla estensione del "contratto a tutele crescenti" anche ai lavoratori già in servizio. Si analizza la interpretazione della Corte sullo scopo della riforma, che prescinde del tutto dal significato letterale della legge delega rivolta alle nuove assunzioni, nel quadro delle altre due decisioni della consulta sul *Jobs act* del 2024.

This article examines the rejection by the Constitutional Court starting from articles 76 and 77 of the Italian Constitution, from the actual case and the genesis of the employment contract with rising protection. The analysis of this decision is based on past decisions by the Court about excess delegation, on the opinions of the legal doctrine, and on the literal meaning of "contract with rising protection" and

"new hires". These were totally disregarded by the Court, which only focused on the purpose of the enabling law. The decision is also analyzed in the context of the other two decisions pronounced by the same Court in 2024 on dismissals.

di Carla Musella

685

Consiglio di Stato, Sez. III, 21 marzo 2024, n. 2778

696

IL POTERE DI DISPOSIZIONE DEGLI ISPETTORI DEL LAVORO ANCHE PER L'ATTUAZIONE DEI CONTRATTI COLLETTIVI

Secondo il Consiglio di Stato il potere di disposizione disciplinato dall'art. 14, D.Lgs. n. 124/2004 può essere esercitato dagli ispettori del lavoro sia per le irregolarità riguardanti violazioni di legge, sia per quelle relative all'inadempimento degli obblighi derivanti dal contratto collettivo, valorizzando la rilevanza pubblicistica dell'applicazione dei contratti collettivi, anche in funzione preventiva e deflattiva del contenzioso giuslavoristico a fronte della tempestiva eliminazione delle irregolarità riscontrate da parte del datore di lavoro.

According to the Council of State, the Compulsory Order governed by art. 14 of Legislative Decree no. 124/2004 can be exercised by labor inspectors both for irregularities concerning violations of the law and for those relating to the failure to fulfill the obligations deriving from the collective agreement, enhancing the public relevance of the application of collective agreements, also in a preventive function and deflationary of labor law disputes considering the timely elimination of the irregularities found by the employer.

di Pierluigi Rausei

700

Cassazione Civile, Sez. lav., 11 ottobre 2023, n. 28378

708

SULL UTILIZZABILITÀ IN GIUDIZIO DI DOCUMENTI OTTENUTI IN VIOLAZIONE DELLA "PRIVACY"

A distanza di un paio d'anni dalla sentenza n. 25732 del 2021, la Sezione Lavoro torna sulla questione delle indagini difensive. Una parte della sentenza si pone in continuità con il precedente del 2021, nel ribadire e specificare ulteriormente in che cosa consista il requisito del "fondato sospetto", necessario per potersi ammettere la legittimità dei controlli difensivi occulti in relazione agli artt. 2, 3 e 4 Stat. lav. Per il resto, la seconda parte della sentenza, si focalizza sull'applicazione dell'art. 11, D.Lgs. n. 196/2003 (nel testo vigente prima delle modifiche introdotte nel 2018) in relazione al problema della "utilizzabilità" in giudizio dei dati raccolti dall'investigatore privato, affermando un principio di diritto estremamente formalistico e rigido, a mente del quale la violazione di una regola prevista da un codice deontologico rende i dati inutilizzabili. Nello specifico la violazione accertata riguarda la mancata indicazione del nominativo degli investigatori privati esterni alla agenzia di investigazioni specificamente incaricata nel mandato investigativo. Pare a chi scrive che la motivazione della sentenza presenti diversi profili di manchevolezza e che si ponga in contraddizione con l'orientamento inaugurato dalla Sezione Lavoro con la sentenza del 2021.

A couple of years after judgment No. 25732 of 2021, the Labour Section returns to the issue of "defensive investigations". One part of the judgment is in continuity with the 2021 previous judgment, in reaffirming and further specifying what the requirement of "well-founded suspicion" consists of, which is necessary in order to admit the legitimacy of covert defensive investigations in relation to Articles 2, 3 and 4 of the "Statuto dei Lavoratori". For the rest, the second part of the judgment focuses on the application of Article 11 of Legislative Decree No. 196/2003 (in the text in force before the amendments introduced in 2018) in relation to the problem of the "use in judgment" of the data collected by the private investigator, affirming an extremely formalistic and rigid principle of law, according to which the violation of a rule laid down by a code of deontological conduct renders the data unusable. Specifically, the violation ascertained concerns the failure to indicate the name of the private investigators outside the investigation agency specifically entrusted with the investigation mandate. It appears to the writer that the reasoning of the judgment contains several profiles of shortcomings and is in contradiction with the orientation inaugurated by the Labour Section with the judgment of 2021.

di Andrea Sitzia

713

Tribunale di Trieste, Sez. lav., 21 dicembre 2023

722

IL DIRITTO AL LAVORO AGILE PER I LAVORATORI FRAGILI: LIMITI E PROSPETTIVE PER SUPERARE LA NORMATIVA EMERGENZIALE

Con l'ordinanza in commento il Tribunale di Trieste è stato chiamato a vagliare l'ampiezza dell'oggetto del giudizio di compatibilità del lavoro agile con le caratteristiche delle mansioni svolte. Secondo il Tribunale questa valutazione si estende sino a considerare le esigenze organizzative e produttive dell'impresa, da contemperare con le istanze del lavoratore ad accedere a tale modalità di lavoro a distanza, nel rispetto del generale principio di buona fede.

With the decision in question, the Trieste Court was called upon to assess the breadth of the judgment object regarding the compatibility of smart working with the characteristics of the tasks performed. According to the Court, this evaluation extends to considering the organizational and productive needs of the company, to be balanced with the worker's requests to access this remote working mode, while respecting the general principle of good faith.

di Fulvio Cucchisi

724

SUL TERMINE DI PRESCRIZIONE DEL DIRITTO AL RISARCIMENTO DEL DANNO DA PERDITA
DEL RAPPORTO PARENTALE

La Corte d'Appello di Lecce - Sede Distaccata di Taranto si pronuncia in merito al termine di prescrizione del diritto al risarcimento del danno da perdita parentale, subito dai congiunti di un lavoratore deceduto a causa di una patologia contratta nel corso del rapporto di lavoro. La Corte tarantina, in particolare, nel rimarcare la differenza tra l'azione di risarcimento del danno da lesione del rapporto parentale e quella di risarcimento del danno da perdita del medesimo rapporto, ritiene applicabile il termine di prescrizione di cui all'art. 2947 c.c., terzo comma, il quale deve iniziare a decorrere dal momento della morte del congiunto.

The Court of Appeal of Lecce - Taranto Branch ruled on the statute of limitations of the right to compensation for damages for parental loss suffered by the relatives of a worker who died as a result of a disease contracted in the course of employment. The Court of Taranto, in particular, pointing out the difference between the action for compensation for damage due to the injury of a parental relationship and the action for compensation for damage due to the loss of the same relationship, considers that the limitation period set forth in Article 2947, third paragraph, of the Italian Civil Code is applicable, which must start to run from the time of the death of the relative.

di Paolo Stolfà

DOTTRINA

LE SENTENZE GEMELLE DELLA CONSULTA 2024 AMPLIATIVE DELLA REINTEGRAZIONE: CONTENUTI E CRITICITÀ

La Consulta interviene nuovamente, con le sentenze n. 128 e 129 del 2024, sul sistema rimediabile dei licenziamenti ingiustificati per ampliare l'ambito di applicazione della reintegrazione che era stata del tutto esclusa dall'art. 3, D.Lgs. n. 23/2015, in relazione al licenziamento per motivi oggettivi e per quanto riguarda i licenziamenti per motivi soggettivi e giusta causa allorché si basano su una infrazione per la quale il contratto collettivo prevede solo una sanzione conservativa. La reintegrazione viene comunque esclusa per quanto riguarda la mancata prova dell'impossibilità di *repêchage* e il caso in cui la sanzione conservativa prevista dal contratto collettivo non sia sufficientemente specifica e tipizzata. Pur con questi due correttivi, comunque il capovolgimento di precise scelte del legislatore viene effettuato dalla Consulta con argomenti non sempre condivisibili.

*The Constitutional Court has again intervened, with the rulings Nos. 128 and 129 of 2024, on the system of remedies for wrongful dismissal to broaden the scope of reintegration which had been completely excluded by article 3 Legislative Decree No. 23/2015, in relation to dismissal for objective reasons and as for dismissal for subjective reasons and just case when they are based on an infringement for which the collective agreement provides only for a conservative penalty. Reintegration is excluded in any case as regards the lack of evidence of the impossibility of *repêchage* and the case where the conservative sanction provided for in the collective agreement is not sufficiently specific and typified. Even with these two corrections, however the reversal of precise choices of the legislator is carried out by the Constitutional Court with arguments not always acceptable.*

di Carlo Pisani

761

LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO E DI APPALTO NEGLI AMBIENTI CONFINATI O SOSPETTI DI INQUINAMENTO

Muovendo dalle indicazioni operative fornite dall'INL, il contributo ricostruisce la disciplina applicabile alle lavorazioni in ambienti confinati o sospetti d'inquinamento delineando il ruolo e l'ambito di intervento della certificazione dei contratti.

Moving from the operational guidance provided by the Italian National Labour Inspectorate, the essay explains the regulatory framework applicable to working activities performed in confined spaces outlining the role and the scope of employment and procurement contracts certification procedures

di Gianluca Bonanomi

774

LA DECORRENZA DELLA PRESCRIZIONE DEI CREDITI DI LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO CONTRATTUALIZZATO

Lo scritto esamina i recenti sviluppi giurisprudenziali e dottrinali in tema di decorrenza della prescrizione nel pubblico impiego privatizzato. Prendendo le mosse dal particolare legame di "reciprocità" che, in tema di prescrizione dei crediti di lavoro, ha caratterizzato il rapporto di lavoro privato e quello pubblico, si tentano di cogliere le possibili implicazioni su quest'ultimo del *revirement* operato dalla Suprema Corte in tema di decorrenza del termine di prescrizione nell'ambito del rapporto di lavoro privato. L'attenzione viene dunque dedicata ai diversi principi conformativi dei due sistemi, così come delineati dalle Sezioni Unite con la sentenza del 28 dicembre 2023, n. 36197, al fine di evidenziare i profili di specialità del pubblico impiego e le sue conseguenze sul regime di prescrizione.

*The paper examines recent jurisprudential and doctrinal developments on the issue of the running of the statute of limitations in privatized public employment. Starting from the particular link of "reciprocity" that, on the subject of the statute of limitations for labor claims, has characterized the private and public employment relationship, it is attempted to grasp the possible implications on the latter of the *revirement* made by the Supreme Court on the subject of the commencement of the statute of limitations in the context of the private employment relationship.*

Attention is thus paid to the different conforming principles of the two systems, as outlined by the Sezioni Unite in their judgment of December 28, 2023, No. 36197, in order to highlight the speciality profiles of public employment and its consequences on the statute of limitations regime.

di Federica Corbo

784

UFFICIO PER IL PROCESSO: PROFILI LAVORISTICI

Con l'obiettivo di potenziare il sistema giudiziario nel suo complesso e garantire la ragionevole durata dei processi, è stato introdotto l'Ufficio per il processo. Si tratta di una struttura organizzativa rispetto a cui vengono esaminati i profili lavoristici dei funzionari che vi fanno parte.

With the aim of strengthening the judicial system as a whole and ensuring the reasonable duration of trials, the Trial Office was introduced. It is an organisational structure with respect to which the job profiles of the officials who are part of it are examined.

di Alice Biagiotti

794

Cassazione Civile, Sez. lav., 13 maggio 2024, n. 13071

805

LA MAXISANZIONE PER LAVORO SOMMERSO HA NATURA SOSTANZIALMENTE PENALE

La Suprema Corte si esprime, per la prima volta, in senso favorevole all'applicabilità del principio della retroattività in mitius del trattamento sanzionatorio amministrativo in materia di lavoro, sostenendo che la sanzione contro il lavoro sommerso ha natura sostanzialmente penale, secondo i criteri Engel della Corte EDU.

The Supreme Court expresses, for the first time, in favor of the applicability of the principle of retroactivity in mitius of the administrative sanctioning treatment in labor matters, maintaining that the sanction against undeclared work is essentially criminal in nature, according to the Engel criteria of the ECHR.

di Carmine Santoro

807

Cassazione Civile, Sez. lav., 15 aprile 2024, n. 10065, ord.

812

LE CONCILIAZIONI SINDACALI: RIFLESSIONI SULLA GIURISPRUDENZA PREVALENTE

E LE NOVITÀ IN TEMA DI WHISTLEBLOWING

La pronuncia della Cassazione n. 10065/2024 in commento, in relazione ai requisiti di validità delle conciliazioni sindacali, per un verso si pone in continuità con gli approdi giurisprudenziali consolidati in punto di necessità dell'assistenza effettiva da parte del sindacalista e, per altro verso, ha il merito di evidenziare la contemporanea necessità della stipula in sede sindacale.

La stessa sentenza offre l'occasione per esaminare, più in generale, il tema dei requisiti delle conciliazioni sindacali che presenta, tutt'ora, dei profili di opinabilità e che si rivela particolarmente delicato sia per le evidenti esigenze di tutela del prestatore da possibili pressioni datoriali sia per non trascurabili esigenze di certezza dei rapporti giuridici.

Ulteriore interesse riveste il recente intervento normativo in tema di *whistleblowing* (D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24) che ha, appunto, disposto l'applicazione dell'art. 2113 c.c. - sempre con riferimento all'ambito della protezione in tema di segnalazioni di violazioni del diritto dell'Unione e di disposizioni normative interne - a soggetti diversi dai lavoratori subordinati e parasubordinati.

The judgment N. 10065/2023 under review, regarding the requirements for the validity of trade union settlements, is in continuity with the Supreme Court case law that underlines the mandatory of effective assistance by trade union representatives.

Furthermore, the above mentioned judgment highlights that trade union settlements must be concluded within the trade union's offices.

The issue of the requirements for trade union settlements shows margins of uncertainty and is delicate both for the necessity of protecting workers from potential pressures by employers and for significant needs for stability in legal relations.

Finally, the recent legislation on whistleblowing (Legislative Decree no. 24 of 10 March 2023) is interesting because it provides for the application of article no. 2113 of the Civil Code - in relation to the area of protection concerning reports of violations of European Union law and national law - to subjects other than workers.

di Giuseppe Craca

814

Tribunale di Milano, Sez. aut. mis. prev., 3 aprile 2024, n. 10, decr.

Tribunale di Milano, Sez. aut. mis. prev., 15 gennaio 2024, n. 1, decr.

822

AGEVOLAZIONE COLPOSA DEL "CAPORALATO" E MISURA DI PREVENZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE GIUDIZIARIA

Con le decisioni annodate, il Tribunale di Milano ha applicato la misura di prevenzione dell'amministrazione giudiziaria ex art. 34, D.Lgs. n. 159/2011 a due società produttrici di beni di lusso, le quali avevano appaltato la produzione ad imprese prive di adeguata capacità imprenditoriale, dovendo così queste ultime stipulare contratti di sub-appalto con società abitualmente dedite allo sfruttamento illegale del lavoro ex art. 603-bis c.p. (c.d. "caporalato"). Ritenendo che le società committenti abbiano agevolato colposamente il fatto di "caporalato" commesso dai sub-appaltatori, il Tribunale ha così ritenuto adeguato e proporzionato applicare a dette società la misura dell'amministrazione giudiziaria.

The Court of Milan imposed the measure of the judicial administration to two companies producing luxury goods, which had contracted the production to companies without adequate entrepreneurial capacity, that had to stipulate sub-contracts with companies guilty of illegal exploitation of labor (so-called "caporalato") pursuant to art. 603-bis Italian Criminal Code. Considering that the companies have negligently facilitated another's act of "caporalato", the Court of Milan imposed them the measure of judicial administration pursuant to art. 34, Legislative Decree no. 159/2011

di Gabriele Civello

823

Tribunale di Foggia, Sez. lav., 19 febbraio 2024

836

LA CORRETTA QUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO DEL SOCIO-VOLONTARIO DI UN'ASSOCIAZIONE DEL TERZO SETTORE

La sentenza del Tribunale di Foggia in commento rappresenta un utile punto di partenza nell'affrontare la tematica della corretta qualificazione giuridica del rapporto di volontariato. A partire dal testo del provvedimento, il presente contributo cerca di evidenziare, anche alla luce della giurisprudenza di Cassazione, il corretto utilizzo degli indici sintomatici per tracciare una linea di confine, nei casi concreti, tra volontariato e subordinazione e di indagare le ragioni delle difficoltà che sorgono in sede applicativa.

Soffermandosi su quest'ultime, si dà conto delle soluzioni adottate dal legislatore, nell'evoluzione della normativa di riferimento, dimostrando come le stesse siano opportuna conseguenza della necessaria ricerca di un giusto equilibrio tra esigenze di regolazione e salvaguardia della spontaneità dello slancio solidaristico alla base del fenomeno.

The decision in question represents a useful starting point in addressing the issue of the correct legal qualification of the volunteering relationship. Starting from the text of the provision, this contribution seeks to highlight, also in light of the jurisprudence of the Supreme Court, the correct use of symptomatic indices to draw a boundary line, in concrete cases, between volunteering and subordination and to investigate the reasons of the difficulties that arise during the application. Focusing on the latter, the note gives an account of the solutions adopted by the legislator, in the evolution of the reference legislation, demonstrating how they are an appropriate consequence of the necessary search for a fair balance between regulatory needs and safeguarding the spontaneity of the solidarity impulse towards basis of the phenomenon.

di Arianna Ferraguzzo

SOMMARIO 10/2024

DOTTRINA

LE CAUSALI DEL LAVORO A TERMINE NEI CONTRATTI COLLETTIVI

L'ennesima modifica alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato per opera dell'art. 24, D.L. n. 48/2023, convertito con modificazioni nella L. n. 85/2023, fa sorgere una serie di questioni interpretative in ordine al ruolo della contrattazione collettiva, che viene legittimata a prevedere le causali giustificative per l'apposizione del termine. Il presente saggio mira a fornire una prima ricognizione di tali causali in un campione di contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti tra la fine del 2023 e l'inizio del 2024, al fine di verificare l'impatto della riforma sul sistema regolativo di relazioni industriali e delineare possibili linee di tendenza.

The umpteenth amendment to the discipline of fixed-term employment contracts introduced by Article 24 of Decree-Law 48/2023 converted with amendments into Law 85/2023 raises a series of interpretative questions with regard, in particular, to collective bargaining, which is entrusted to provide justificatory reasons for the imposition of a fixed term contracts. This study aims to provide an initial analysis of a sample of national collective agreements signed between the end of 2023 and the beginning of 2024, in order to verify the impact of the reform on the industrial relations system and outline possible trends.

di *Alberto Mattei*

869

L'ESTINZIONE DEL RAPPORTO ASSOCIATIVO DEL SOCIO DI COOPERATIVA E IL NUOVO ART. 441-TER C.P.C.

Il presente contributo si propone, dopo aver brevemente ricostruito l'evoluzione dottrina e giurisprudenziale in merito al collegamento tra rapporto di lavoro e rapporto associativo nelle società cooperative, di esaminare i risvolti sostanziali e processuali discendenti dall'esclusione come socio del lavoratore, altresì soffermandosi sul nuovo art. 441-ter c.p.c., introdotto dalla c.d. Riforma Cartabia, che attribuisce alla competenza funzionale del Giudice del lavoro anche l'esame della legittimità della delibera di esclusione.

This contribution proposes, after briefly reconstructing the twenty years of doctrine and case law on the connection between the employment relationship and the associative relationship in cooperative societies, to examine the substantive and procedural implications arising from the exclusion of a worker as a member, also dwelling on the new Article 441-ter of the Code of Civil Procedure, introduced by the so-called Cartabia Reform, which attributes to the functional competence of the labour judge also the examination of the legitimacy of the exclusion resolution.

di *Michele Giaccaglia*

878

GIURISPRUDENZA

Cassazione Civile, Sez. lav., 17 maggio 2024, n. 13766

MALATTIA CRONICA E CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO: ULTERIORI RILIEVI DALLA CASSAZIONE

La necessità di tutelare il lavoratore malato cronico permette di allargare le tradizionali maglie di protezione elaborate dal diritto del lavoro per quanto riguarda la condizione di malattia del prestatore di lavoro. La malattia cronica, infatti, poiché suscettibile di riacutizzazioni in alternanza a fasi di stabilizzazione, non è di per sé incompatibile con la presenza al lavoro, ma, comunque, permette al lavoratore di godere di talune tutele. In questo senso è da leggere la pronuncia della Cassazione in esame laddove accorda al lavoratore malato cronico, ancorché in servizio, la possibilità, prevista dal CCNL applicato in favore dei "lavoratori ammalati", di richiedere l'aspettativa non retribuita al fine di prolungare il periodo di conservazione del posto di lavoro.

The need to protect the chronically ill worker makes it possible to broaden the traditional protection provided by labour law with regard to the worker's sickness condition. The chronic illness, in fact, since it is susceptible to exacerbations alternating with phases of stabilisation, is not in itself incompatible with presence at work, but nevertheless allows the worker to enjoy certain protections. It is in this sense that the pronouncement of the Supreme Court of Cassation under consideration should be read, where it grants the chronically ill worker, even if in service, the possibility, provided by the collective agreement applied in favour of 'sick workers', of requesting unpaid leave in order to extend the period of job preservation.

di *Francesco Alifano*

890

Cassazione Civile, Sez. lav., 18 marzo 2024, n. 7203

898

I LIMITI ALL'ADOZIONE DI UN DIVERSO CCNL. LA CASSAZIONE AFFERMA IL PRINCIPIO DELLA "CONSUMAZIONE" DELLA LIBERTÀ SINDACALE DATORIALE?

La sentenza muove dal consolidato orientamento circa gli effetti - per il datore non iscritto ad alcuna associazione - della recezione implicita di CCNL nell'ambito di contratti di lavoro in essere. Tuttavia la pronunzia, perseguendo il principio dell'uniformità di trattamento, estende gli effetti di tale comportamento anche alle future assunzioni, così comprimendo legittime prerogative derivanti dalla libertà sindacale datoriale.

The ruling moves from the well-established orientation about the effects - for the employer not a member of any union association - of the implicit transposition of collective bargaining agreements within existing employment contracts. However, the pronouncement, pursuing the principle of uniformity of treatment, extends the effects of such implicit acceptance to future hires as well, thus compressing legitimate prerogatives arising from the employer's union freedom.

di Enrico Claudio Schiavone

900

Cassazione Civile, Sez. lav., 26 febbraio 2024, n. 5048, ord.

909

COLLOCAMENTO MIRATO E RAGIONEVOLI ACCOMODAMENTI: SI AMPLIA L'AREA DELLA COSTITUZIONE GIUDIZIALE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La sentenza n. 5048/2024 della Suprema Corte si segnala perché concerne un non frequente caso di applicazione dell'obbligo di ragionevoli accomodamenti alla fase costitutiva del rapporto di lavoro nell'ambito del collocamento mirato ex L. n. 68/1999 e perché chiarisce che nell'ambito del pubblico impiego privatizzato, in presenza della determinazione di tutti gli elementi essenziali del contratto, non vi sono ostacoli alla costituzione giudiziale del rapporto di lavoro, salva, ove necessario, la previa verifica della possibilità di adozione di ragionevoli accomodamenti.

The judgment n. 5048/2024 of the Supreme Court is important because it concerns a hypothesis of application of the obligation to make reasonable accommodations to genetics phase of employment relationships in the area of compulsory placement ex L. n. 68/1999 and because it clarifies that in the privatized public employment there aren't obstacles to the judicial establishment of employment relationships if all the essential elements of the contract are determined and, if necessary, the adoption of reasonable accommodations has been verified in advance

di Silvia Burelli

911

Cassazione Civile, Sez. lav., 19 febbraio 2024, n. 4320, ord.

927

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE E CONTROLLO DI PROPORZIONALITÀ TRA TIPIZZAZIONE CONTRATTUALE E POTERE DEL GIUDICE

La problematica tensione tra la tipizzazione degli illeciti disciplinari nel CCNL e il potere del giudice di superarla torna alla ribalta con l'ordinanza in commento, in cui il Supremo Collegio riafferma l'insufficienza di un'indagine che si limiti a verificare se il fatto sia riconducibile alle disposizioni della contrattazione collettiva, essendo sempre necessario valutare in concreto se il comportamento tenuto, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la prosecuzione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, con particolare attenzione alla condotta del lavoratore che denoti la scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti e a conformarsi ai canoni di buona fede e correttezza.

The Supreme Court ruled again on the problematic question between the typification of disciplinary offenses in the CCNL and the power of the judge to overcome it. In this ordinance, the Supreme Court reaffirms the insufficiency of an investigation that limits itself to verifying whether the fact is attributable to the provisions of collective bargaining, being It is always necessary to concretely evaluate whether the behaviour, due to its severity, is likely to shake the trust of the employer and lead to the belief that the continuation of the relationship will result in a detriment to the company's objectives, with particular attention to conduct of the worker which denotes a lack of inclination to diligently implement the obligations undertaken and to comply with the canons of good faith and correctness.

di Lisa Taschini

931

Cassazione Penale, Sez. I, 23 novembre 2023, n. 47107

939

I LIMITI ALLA APPLICABILITÀ DELLA REVOCA DELLE PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

La Suprema Corte di cassazione, con la sentenza in commento, ha annullato l'ordinanza emessa da Giudice della esecuzione con cui, a norma dell'art. 2, comma 58, L. n. 92 del 2012, si era disposta la revoca dell'indennità di disoccupazione, dell'assegno sociale, della pensione sociale o pensione per gli invalidi civili a carico dell'imputato. In motivazione, la Corte ha affermato che la stessa norma, al comma 59, dispone che i benefici assistenziali e previdenziali possono essere ripristinati, su istanza dell'interessato, ove ne sussistano ancora i presupposti, una volta espiata la pena principale.

The Supreme Court of Cassation, with the sentence in object, annulled the order issued by the enforcement judge with which, pursuant to art. 2 paragraph 58 L. no. 92 of 2012, ordered the revocation of the unemployment benefit, social allowance, social pension or civil disability pension paid by the accused. In its reasoning, the Court specified that the same law, under point 59, provides that welfare and social security benefits can be restored, upon request of the interested party, where the conditions are met, once the main sentence has been served.

di Tommaso Cimadomo

941

APPALTO PUBBLICO "IN MANUTENZIONE": IL RINNOVO DEL CCNL TRA CONGRUITÀ
DEL COSTO DEL LAVORO E VARIANTI IN CORSO D'OPERA

La sentenza affronta la problematica del rinnovo del CCNL intervenuto prima della conclusione del contratto pubblico ma a seguito dell'aggiudicazione. Il T.A.R. esclude che la sopravvenienza di rinnovi del CCNL imponga un nuovo giudizio di congruità dell'offerta economica alla luce dei nuovi minimi retributivi inderogabili. Il Tribunale chiarisce che l'aggiudicatario è tenuto all'applicazione dei nuovi livelli retributivi alla futura esecuzione del contratto e, pertanto, la controversia attiene al tema del riequilibrio del contratto di appalto mediante la modifica dei corrispettivi.

The decision concerns the issue of the renewal of the national collective agreement before the conclusion of the public contract, but after the award. The Regional Administrative Court excludes that the renewal of the collective agreement imposes a new decision regarding the adequacy of the economic offer in the light of the new minimum remuneration. The Court clarifies that the successful tenderer is obliged to apply the new levels of remuneration to the future performance of the contract and, therefore, the dispute concerns the issue of the rebalancing of the contract by changing the contractual fees.

di Ivana Santoro

Sommario 11/2024

EDITORIALE

IL DIRITTO DEL LAVORO ATTUALE

Riflettendo sul diritto del lavoro attuale, bisogna considerare dati solo apparentemente semplici, ma in verità complessi. Immaginando di parlare con la Cassazione, con l'Inps e con l'Istat, che danno le notizie più importanti e non solo quelle ufficiali, verrebbe da dire innanzitutto che la giustizia continua ad essere in sofferenza per i tempi d'attesa, perché è troppo aspettare in media quasi quattro anni per il solo giudizio in Cassazione, nonostante un crollo del contenzioso. La funzione unificante della Cassazione continua, ma non sempre in modo efficace. I dati Inps/Istat confermano dati positivi per l'occupazione all'uscita dal Covid, con aumento dell'occupazione stabile a tempo pieno e diminuzione del tempo parziale, delle integrazioni salariali, della disoccupazione. Non bisogna farsi tentare però dalle comparazioni, nei tempi o rispetto a Stati diversi, perché le comparazioni quasi mai aiutano ed, anzi, permettono giudizi senza idee e fuorvianti.

Reflecting on the current labour law, we must consider data that may seem simple at first glance but are complex. If we were to talk to the Supreme Court, INPS, and ISTAT-repositories of the most important information, not just official data-we would first note that the justice system continues to suffer due to lengthy wait times. It is indeed too long to wait an average of nearly four years for a ruling from the Supreme Court, despite a decrease in litigation. The unifying function of the Supreme Court persists, but not always effectively. The INPS/ISTAT data confirm positive employment results as we emerge from the pandemic, with an increase in stable full-time jobs and a decrease in part-time work, wage supplements, and unemployment. However, we should resist the temptation to make comparisons, whether regarding timeframes or different countries, as such comparisons rarely help and often lead to misguided judgments without a solid basis.

di Michele Miscione

977

DOTTRINA

LE ATTRIBUZIONI DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TRA POTERI E DOVERI

Il saggio prende le mosse la sentenza della Cassazione penale n. 38914 del 2023, che ha condannato un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per la morte di un dipendente, per ricostruire il contenuto e la ratio delle attribuzioni riconosciute dal legislatore ai RLS. Ne sottolinea l'importanza accresciuta a seguito dell'evoluzione legislativa, nella scia dell'opzione compiuta dal diritto dell'Unione europea, che introduce il modello della "partecipazione equilibrata" in materia di sicurezza sul lavoro in chiave prevenzionistica. In tale ottica, l'A. ritiene che alcune delle attribuzioni dei RLS assumano la natura di doveri, oltre che di poteri, cosicché non si può escludere che essi possano incorrere in sanzioni penali nei casi "limite" di evento causalmente connesso al loro comportamento doloso o colposo.

The essay begins with an analysis of the 2023 decision by the Italian Criminal Court of Cassation (judgment no. 38914), which convicted a workplace safety representative for the death of an employee. Its purpose is to examine the responsibilities and objectives that the legislature has assigned to safety representatives (RLS), emphasizing the growing significance of these roles due to recent legislative developments. These changes align with the European Union's legal framework, which promotes a model of "balanced participation" aimed at preventive measures in workplace safety. From this perspective, the author argues that some responsibilities of RLS representatives are duties as well as powers, meaning they may be subject to criminal penalties in "extreme" cases where their conduct is causally linked to harmful or negligent actions.

di Carlo Zoli

983

IL DIRITTO DEL LAVORATORE ALLA REGOLARIZZAZIONE CONTRIBUTIVA (NEGATO) NELLA RECENTE GIURISPRUDENZA DI CASSAZIONE

Criticando l'orientamento con cui nell'ultimo triennio la giurisprudenza di Cassazione nega il diritto del lavoratore d'ottenere dall'I.N.P.S. la regolarizzazione contributiva delle omissioni datoriali, il presente scritto argomenta la configurabilità di un vero e proprio diritto soggettivo del lavoratore all'integrità della posizione contributiva individuale. Secondo la prospettiva proposta dall'autore, tale diritto è ravvisabile non solo dal momento di maturazione dell'età pensionabile, bensì già dalla costituzione del rapporto lavorativo alla quale consegue immediato l'obbligo contributivo. Oltre che su argomenti sistematici e valoriali, anche secondo pertinente giurisprudenza della Consulta, questa impostazione si basa su una lettura testuale dell'art. 27, comma 2, R.D.L. n. 636/1939 come modificato nel 1972.

Criticising Court of Cassation caselaw which denies the worker's right to obtain amendments at I.N.P.S.'s cost of employer's omissions of compulsory contributions for pensions, this paper argues the existence of a full right of the worker to the correct updating of his position in public data-base of due contributions. According to the author, this right can be recognised not only at retirement age, but already from the initial establishment of each employment relationship, which is followed by an immediate obligation of the employer to pay pension's contributions. In addition to systemic and value-based arguments, also according to the relevant caselaw of the Italian Constitutional Court, this paper is based on a specific construction of Article 27, paragraph 2, Royal Decree Law no. 636/1939 as modified in 1972.

di Davide Casale

989

GIURISPRUDENZA

Corte di Giustizia UE, Grande sezione, 20 febbraio 2024, causa C-715/20

1003

DISCRIMINATORIO NON MOTIVARE IL RECESSO ANTE TEMPUS DAL CONTRATTO A TERMINE

Con un'interessante pronuncia del febbraio di quest'anno la CGUE grande sezione ha affermato la contrarietà al principio di non discriminazione sancito dalla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'allegato della Dir. 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, dell'art. 30 del codice del lavoro polacco nella parte in cui non è previsto l'onere a carico del datore di lavoro di fornire per iscritto le motivazioni della risoluzione unilaterale del rapporto d'impiego prima della scadenza del termine apposto al contratto di lavoro, sussistendo, invece, detto obbligo in caso di recesso con preavviso dal contratto di lavoro a tempo indeterminato. La valutazione dell'impatto di questa pronuncia nel nostro ordinamento è stata la premessa per una riflessione sulla tenuta dell'attuale assetto normativo sull'onere di motivare il recesso dal contratto a termine.

With an interesting ruling in February this year, the CGEU Grand Chamber stated contrariety to the principle of non-discrimination enshrined in clause 4 of the framework agreement on fixed-term employment, concluded on 18 March 1999, which appears in the annex to the Directive 1999/70/EC of the Council of 28 June 1999, relating to the CES, UNICE and CEEP framework agreement on fixed-term employment, of the art. 30 of the Polish Labor Code in the part in which the employer is not required to provide in writing the reasons for the unilateral termination of the employment relationship before the expiry of the term set out in the employment contract, instead existing, this obligation in case of withdrawal with notice from the permanent employment contract. The evaluation of the impact of this ruling on our legal system was the premise for a reflection on the stability of the current regulatory framework on the burden of justifying the withdrawal from the fixed-term contract.

di Salvatore Franco Santoro

1006

Cassazione Civile, Sez. lav., 29 maggio 2024, n. 15025, ord.

L'INCERTA SORTE DEI DIRIGENTI NELLA LEGISLAZIONE COVID-19: IL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

Il periodo pandemico ha visto, tra le altre cose, il tentativo di limitare i danni della situazione emergenziale attraverso il divieto, per i datori di lavoro che beneficiassero della Cassa integrazione, di procedere a licenziamenti collettivi o anche individuali per giustificato motivo oggettivo. Tale ultimo specifico divieto parrebbe non riguardare i dirigenti, in ossequio ad una lettura formale e letterale delle previsioni normative, che fanno riferimento al divieto di licenziamento per g.m.o. "ai sensi dell'art. 3 della L. 15 luglio 1966, n. 604", normativa che notoriamente non si applica ai dirigenti. Questa lettura, oltre ad avere originato un acceso dibattito dottrinale e giurisprudenziale, crea, nell'opinione della Corte una discrasia di sistema, che porta a dubitare della legittimità costituzionale dell'esclusione de qua, in virtù del fatto che, mentre è pacifico il blocco dei licenziamenti collettivi per i dirigenti (essendo soggetti alla L. n. 223/1991), risulterebbe invece possibile quello individuale (non essendo i dirigenti soggetti alla L. n. 604/1966). Tale fatto, inoltre, risulterebbe ancor più bizzarro tenuto conto che i dirigenti sono proprio la categoria meno protetta in caso di licenziamento, non essendo soggetti appunto alla tutela legale contro i licenziamenti illegittimi.

The pandemic period saw, among other things, an attempt to limit the damage of the emergency situation through the prohibition, for employers benefiting from the redundancy fund, to proceed with collective dismissals or even individual dismissals for objective justifications. The latter specific prohibition would appear not to apply to executives, in accordance with a formal and literal reading of the statutory provisions, which refer to the prohibition of dismissal for gmo, "pursuant to Article 3 of Law No 604 of 15 July 1966", legislation that is notoriously not applicable to executives. This reading, as well as having given rise to a heated doctrinal and jurisprudential debate, creates, in the Court's opinion a systemic discrepancy, which leads to doubts as to the constitutional legitimacy of the exclusion de qua, by virtue of the fact that, while it is common ground that collective dismissals for executives are blocked (being subject to Law 223/1991), individual dismissals would instead be possible (since the managers are not subject to law 604/66). This fact, moreover, would be even more bizarre in view of the fact that executives are precisely the least protected category in the event of dismissal, since they are not subject to legal protection against illegitimate dismissal.

di Francesca Limena

1012

Cassazione Civile, Sez. lav., 14 marzo 2024, n. 6782, ord.

1023

DIMISSIONI CON PREAVVISO: EFFETTI DELLA RINUNZIA DEL DATORE DI LAVORO SULLE POSIZIONI GIURIDICHE DEL LAVORATORE DIMISSIONARIO

La Cassazione torna a pronunciarsi sugli effetti della rinuncia al preavviso di dimissioni da parte del datore di lavoro dando continuità all'orientamento già espresso con precedente ordinanza del 2021, richiamata in motivazione, che esclude il diritto del dimissionario allo svolgimento dell'attività lavorativa nel periodo di preavviso e il diritto alle relative retribuzioni, attesa l'efficacia meramente obbligatoria del preavviso.

The Court of Cassation returns to rule on the effects of the waiver of notice of resignation by the employer, giving continuity to the orientation already expressed with a previous order of 2021, recalled in the reasons, which excludes the right of the resigning employee to carry out work activities during the notice period and the right to the related wages, given the merely mandatory effectiveness of the notice.

di *Francesco Stolfà*

1024

Cassazione Penale, Sez. II, 20 ottobre 2023, n. 43064

1028

CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE E RAGIONI DEL NON RINNOVO (A PROPOSITO DI UN CASO DI ESTORSIONE DATORIALE)

Per poter qualificare come estorsiva una condotta ai danni di un lavoratore rilevano l'attitudine minacciosa della condotta, l'idoneità ad influire sulle scelte personali e le condizioni personali del soggetto passivo, nonché la personalità prevaricatrice degli "intermediari" cui il datore di lavoro ha attribuito il compito di assumere e gestire i rapporti di lavoro, perché questo nei fatti consente di negare l'assunzione e/o la riassunzione alla scadenza del rapporto lavorativo a termine.

In order to qualify a conduct as extortion, the threatening attitude of the conduct, the suitability of influencing the personal choices and worker's personal conditions must be considered, as well as the oppressive personality of the "intermediaries" to whom the employer has assigned the task of hiring and managing employment relationships, because this allows them to deny hiring and/or rehiring of workers upon the expiration of the fixed-term employment relationship.

di *Stefano Maria Corso*

1031

T.A.R. Campania, Napoli, Sez. VII, 5 gennaio 2024, n. 105

1041

QUANDO L'USO DI SOSTANZE STUPEFACENTI LEGITTIMA LA SANZIONE DELLA PERDITA DEL GRADO DI UN CARABINIERE

Con la sentenza in commento, il T.A.R. Campania si pronuncia sul rigetto dell'istanza di riesame avanzata da un Carabiniere avverso il provvedimento disciplinare della perdita del grado, per essere stato questi rinvenuto in possesso di sostanze stupefacenti ed essere risultato positivo ai test antidroga. Nel respingere il ricorso, il Tribunale ha ritenuto adeguata e congrua la motivazione del provvedimento espulsivo, essendo emerso, all'esito di una sufficiente istruttoria, come il comportamento del ricorrente fosse contrario ai doveri del proprio ufficio, oltre ad aver leso il decoro e il prestigio dell'Arma.

With the decision in question, the Campania Regional Administrative Court ruled on the rejection of the review request made by a policeman against the disciplinary measure of loss of rank for having been found in possession of drugs and having tested positive for drugs. In rejecting the appeal, the Court held that the reasons for the expulsion measure were adequate and appropriate, since it had emerged, after sufficient preliminary investigation, that the appellant's behaviour was contrary to the duties of his office, as well as having damaged the decorum and prestige of the Corps

di *Michela Turollo*

1043

Tribunale di Santa Maria Capua Vetere 14 dicembre 2023, n. 2436

1052

POSIZIONE ORGANIZZATIVA E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL DIPENDENTE PUBBLICO IN ASPETTATIVA PER IL DOTTORATO DI RICERCA

La sentenza del Tribunale di Santa Maria Capua Vetere n. 2436/2023 tratta due tematiche: la prima è quella del diritto all'aspettativa per il dipendente pubblico che sia anche dottorando di ricerca; la seconda è quella del trattamento economico connesso a una posizione organizzativa del pubblico dipendente dottorando di ricerca. Ricostruendone preliminarmente l'evoluzione normativa il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere mette in luce come una Pubblica Amministrazione possa avere interesse a garantire lo sviluppo delle conoscenze e della professionalità dei propri dipendenti mediante percorsi post universitari; dall'altra ha evidenziato l'importanza del trattamento economico connesso a una posizione organizzativa.

The judgment under comment deals with two very specific issues: the first concerns the right to leave of absence for a public employee who is also a PhD student, while the second regards the economic treatment associated with an organizational position. This is a very peculiar ruling since the Court of Santa Maria Capua Vetere sheds light, by preliminarily reconstructing the normative evolution, on how a Public Administration can have an interest in guaranteeing the development of the knowledge and professionalism of its employees through postgraduate paths, and on the other hand the importance of the economic treatment linked to organizational position.

di *Salvatore Samo*

1054

Sommario 12/2024

DOTTRINA

I FONDI BILATERALI DI SOLIDARIETÀ PER LE INTEGRAZIONI IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

I Fondi bilaterali di solidarietà, rifondati dalla "Legge Fornero" e sviluppati dal D.Lgs. n. 148/2015 e successive modificazioni/integrazioni, hanno molte "finalità" di legge, fra cui le più importanti sono quelle relative alle integrazioni del reddito ai lavoratori in caso di sospensione o cessazione del rapporto. Attraverso la "bilateralità", con costituzione solo attraverso contratti collettivi fra sindacati maggiormente rappresentativi, si garantisce anche la funzionalità di fatto. Sono stati istituiti molti Fondi bilaterali, ma non per tutte le categorie/comparti, con autonomia finanziaria e di bilancio e senza oneri per lo Stato: si è realizzata così una "universalità nei minimi", che vuol dire possibilità con i Fondi bilaterali di trattamenti migliori rispetto a quelli di legge, ma in concreto solo per le categorie/comparti con maggiori possibilità.

The Fondi bilaterali di solidarietà, restructured by the "Fornero Law" and developed by Legislative Decree No. 148/2015 and subsequent amendments and additions, have several statutory "objectives," among which the most important are related to income support for workers in cases of suspension or termination of employment. Through "bilateralism," established exclusively through collective agreements between the most representative trade unions, their functionality is effectively ensured. Numerous Fondi bilaterali have been established, although not for all categories/sectors, with financial and budgetary autonomy and without costs to the State. This has achieved a form of "minimum universality," meaning that Fondi bilaterali allow for better benefits than those provided by law, though in practice, this applies only to the categories/sectors with greater resources.

di Michele Miscione

1085

REGOLE ARMONIZZATE SULL INTELLIGENZA ARTIFICIALE: CONSIDERAZIONI LAVORISTICHE

Il saggio propone alcune riflessioni sull'impatto dell'IA nei rapporti di lavoro, alla luce di quanto previsto dal Reg. UE 2024/1689, con particolare riferimento ai sistemi di IA ad alto rischio.

The essay concerns the impact of AI in labour relations, in the light of the provisions of EU Regulation 2024/1689, with particular reference to high-risk AI systems.

di Flavio Vincenzo Ponte

1093

GIURISPRUDENZA

Cassazione Penale, Sez. IV, 15 gennaio 2024, n. 7192

1106

AGGRAVANTE ANTINFORTUNISTICA E "LAVORI" SVOLTI IN UN CONTESTO FAMILIARE: UNA APPLICAZIONE ANALOGICA IN MALAM PARTEM?

Con la decisione annotata, la Suprema Corte ha affermato il principio per il quale, in tema di infortuni sul lavoro, è configurabile l'aggravante della violazione di norme antinfortunistiche anche nel caso in cui l'attività sia prestata dal lavoratore a puro titolo di amicizia, riconoscenza o comunque in una situazione diversa dal rapporto di subordinazione, posto che la normativa a tutela della sicurezza sul lavoro deve essere rispettata ogni qualvolta la prestazione avvenga in un ambiente suscettibile di essere definito di "lavoro". Tale opzione interpretativa appare integrare una inammissibile forma di analogia *in malam partem*, alla luce di alcuni riferimenti normativi illustrati nel testo.

The Supreme Court has affirmed the principle according to which, in the matter of accidents at work, the aggravating circumstance of the violation of accident prevention regulations can be configured even in the case in which the activity is performed by the worker in the name of friendship, gratitude or in any case in a situation other than a relationship of subordination, because the legislation about safety at work must be respected whenever the service takes place in an environment that can be defined as "work". This statement seems to be an inadmissible form of analogy in malam partem, according to some normative references illustrated in the text.

di Gabriele Civello

1107

Tribunale di Ravenna, Sez. lav., 12 settembre 2024, n. 302

1116

IL TRIBUNALE DI RAVENNA SULLA RILEVABILITÀ OFFICIOSA DELLE NULLITÀ E SULLE CONSEGUENZE SANZIONATORIE DEL RECESSO AD NUTUM EXTRA ORDINEM

Questa interessante sentenza di merito (Trib. Ravenna n. 302/2024) affronta due controverse questioni, oggetto di vivace dibattito, sovente affrontate negli anni dalla Suprema Corte, che non sembrano aver trovato una definitiva sistemazione nemmeno a seguito dei recenti interventi delle Sezioni unite in materia di nullità virtuali e della Corte costituzionale in merito alla disciplina limitativa dei licenziamenti, come ripetutamente riformata dal legislatore. L'autore ripercorre l'iter argomentativo che ha portato la pronuncia in commento a discostarsi dall'orientamento giurisprudenziale prevalente, pervenendo a conclusioni diametralmente opposte rispetto a quelle accolte dalla Sezione Lavoro della Corte di legittimità.

This interesting merits decision (Court of Ravenna n. 302/2024) deals with two controversial issues, subject of a lively debate, repeatedly addressed by the Supreme Court during the years, that do not seem to have found a final arrangement, not even after the recent interventions of the United Chambers on invalidity matters and of the constitutional Court on in the matter of dismissals discipline as repeatedly reformed by the legislator.

The author retraces the judgment that led the decision in comment to deviate from the main jurisprudential guideline, arriving at opposite conclusions to the ones received by the Labor Section of the Supreme Court.

di Elena Giorgi

1124

1135

I CONTROLLI DIFENSIVI DEVONO SOGGIACERE AI PRINCIPI DI GIUSTIFICATEZZA, PROPORZIONALITÀ E MINIMIZZAZIONE DEI DATI TRATTATI

I controlli difensivi attuabili dal datore di lavoro a tutela del patrimonio aziendale incontrano numerose limitazioni rintracciabili sia in norme interne che europee; nella sentenza in commento si offre un interessante spunto di analisi, in quanto la Corte di Appello di Venezia ha riaffermato i principi fondamentali su cui si fonda tale forma di tutela, evidenziando i limiti invalicabili relativi alla raccolta dei dati e i risvolti processuali del loro illecito utilizzo.

The defensive controls that can be implemented by the employer to protect the company's assets encounter numerous limitations that can be found in both internal and European regulations; the ruling in question offers an interesting starting point for analysis, as the Court of Appeal of Venice has reaffirmed the fundamental principles on which this form of protection is based, highlighting the insurmountable limits relating to the collection of data and the procedural implications of their illicit use.

di Marcello D'Aponte

1143

ITINERARI DELLA GIURISPRUDENZA

IL LICENZIAMENTO NEI RAPPORTI DI LAVORO CON DATORI DI LAVORO SOTTO SOGLIA

Il percorso riguarda i principali orientamenti giurisprudenziali recentemente sviluppati nell'ambito dei datori di lavoro e delle piccole imprese che non raggiungono la soglia occupazionale delineata dai commi 8, 9 dell'art. 18 Statuto. Si parte dal monito della Corte costituzionale del 2022 al legislatore sulla necessità di un cambio di paradigma per la tutela contro il licenziamento illegittimo nelle piccole realtà economiche; si esaminano le pronunce sui criteri per la determinazione del numero dei dipendenti e del corrispondente onere della prova, quelle sul licenziamento verbale in contrapposizione alle dimissioni nelle piccole imprese, nonché la questione dei licenziamenti ingiustificati e le relative sanzioni prima e dopo il 7 marzo 2015, data a partire dalla quale i rapporti di lavoro inferiori alla soglia prevista dall'art. 18 dello Statuto sono stati regolati dall'art. 9, D.Lgs. n. 23/2015, anziché dall'art. 8, L. 15 luglio 1966, n. 604, con sanzioni.

The itinerary represent the main jurisprudential orientations recently developed in the context of small firms that do not reach the employment threshold outlined by paragraphs 8, 9 of the art. 18 Statute. Starting from the Constitutional Court's warning to the legislator of 2022 on the need for a paradigm shift for protection against illegitimate dismissal, I examine the rulings on the criteria to determine the number of employees and the corresponding burden of proof; I also examine the hypotheses of oral dismissal as opposed to resignation in small firms, as well as the issue of unjustified dismissals and the corresponding sanctions before and after 7 March 2015, date since which employment relationships below the threshold stated by art. 18 of the Statute were regulated by art. 9 of Legislative Decree 2015/23, rather than by art. 8 law 15.7.1966, n. 604.

di Carla Musella

1167

INDICE-SOMMARIO
CON ABSTRACT
2023

DOTTRINA

IL RISARCIMENTO DEL DANNO DA SUCCESSIONE ILLEGITTIMA DI CONTRATTI A TERMINE NEL P.I.

Il lungo blocco delle assunzioni a tempo indeterminato ha spinto le pubbliche amministrazioni ad un utilizzo reiterato ed abusivo di contratti a termine, particolarmente evidente in alcuni settori, che ha innescato l'affannosa ricerca di un'interpretazione della nozione di risarcimento ex art. 36, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001 che garantisca il rispetto di vincoli comunitari e di preminenti limiti costituzionali.

The long freeze on permanent hiring has pushed the public administrations to a repeated and abusive use of fixed-term contracts, particularly evident in some sectors, which triggered a frantic search for an interpretation of the notion of compensation pursuant to art. 36, paragraph 5, Legislative Decree no. 165/2001 which guarantees the respect of community constraints and pre-eminent constitutional limits.

di Valeria Allocca

5

PRECLUSIONI A CARICO DEL RICORRENTE NEL RITO DEL LAVORO NELLA CONCRETA PORTATA APPLICATIVA

Il presente contributo intende ricostruire la concreta portata applicativa delle preclusioni nel rito del lavoro, con particolare attenzione alla posizione del ricorrente-lavoratore. Nello schema codicistico, il rigido sistema preclusivo di cui agli artt. 414, 416 e 420 c.p.c. trova un temperamento nell'attribuzione al giudice di forti poteri istruttori officiosi, i quali paiono tuttavia essere di rado utilizzati da parte dei tribunali, al punto da sollevare dubbi in ordine al fatto che il risultato del bilanciamento tra esigenze di celerità e accertamento della verità materiale, con riferimento alla posizione del ricorrente-lavoratore, risulti sufficientemente rispettoso del principio di effettività della tutela giurisdizionale.

The paper aims at reconstructing the practical application of the procedural deadlines in labor law procedure, with particular regard to the position of the employee-claimant. In the scheme of the Code, the strict system of deadlines, resulting from articles 414, 416 and 420 c.p.c., is balanced by providing the judge with consistent investigative powers, which, however, appear to be scarcely enforced by the Courts, to the point of raising doubts as to whether the outcome of the reconciliation between the procedural goals of promptness and search for truth, with regard to the position of the employee-claimant, results sufficiently respectful of the principle of effective judicial protection.

di Matteo Vricella.

13

DISABILITÀ E LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO

Il contributo fornisce un quadro della giurisprudenza nazionale in materia di licenziamento dei lavoratori con disabilità per superamento del periodo di comportamento, dando atto degli importanti progressi compiuti a tutela delle persone più fragili sulla base della disciplina antidiscriminatoria di origine europea.

The article provides an overview of the Italian case law on the dismissal of workers with disabilities by reason of intermittent absences resulting from illnesses and to underline the important progress made on the basis of the European anti-discrimination legislation.

di Roberta Bono

25

GIURISPRUDENZA

Corte di Giustizia UE, Grande Sezione, 8 dicembre 2022, causa C-460/20

DIRITTO ALL'OBLIO: BILANCIAMENTO TRA OPPOSTI INTERESSI E ONERE DELLA PROVA

Il *decisum* della Grande Sezione della Corte di Giustizia UE, qui di seguito brevemente annotato, offre l'occasione per ulteriori considerazioni sul delicato e parimenti complesso argomento del diritto all'oblio, in particolare sulle modalità del bilanciamento tra opposti interessi (il diritto di informazione e la protezione dei dati personali). La Corte, poi, ha ribadito, in sintonia con l'orientamento già espresso della giurisprudenza italiana, che spetta a chi avanzi una richiesta di deindicizzazione dalla rete, dimostrare la fondatezza della pretesa. L'interessato dovrà provare (e documentare) l'illegittimità di un'ingerenza del tutto ingiustificata sui diritti volti alla tutela della vita privata e ai dati della persona, allegando l'erroneità delle informazioni, le circostanze che siano divenute ormai anacronistiche e datate, nonché inutilità delle stesse ai fini propri dell'informazione.

The decisum of the Grand Section of the Court of Justice of the EU, briefly annotated below, offers the opportunity for further considerations on the delicate and equally complex subject of the right to be forgotten, in particular on the methods of balancing between opposing interests (the right to information and the protection of personal data). The Court then reiterated, in line with the already expressed orientation of Italian jurisprudence, that it is up to whoever makes a request for de-indexing from the network to demonstrate the validity of the claim. The interested party will have to prove (and document)

the illegitimacy of a completely unjustified interference on the rights aimed at the protection of privacy and personal data, attaching the erroneous information, the circumstances that have become anachronistic and dated, as well as their uselessness for the purposes of information.

di Carmelo Romeo

34

Cassazione Civile, Sez. lav., 6 settembre 2022, n. 26246

IL METUS E GLI ULTIMI 60 ANNI DI EVOLUZIONE DEL DIRITTO DEL LAVORO

La sentenza n. 26246 del 6 settembre 2022 della Suprema Corte ha affrontato - per la prima volta ad opera dei giudici di legittimità a valle delle riforme alle tutele contro i licenziamenti illegittimi apportate dalla L. n. 92/2012 e dal D.Lgs. n. 23/2015 - il tema della decorrenza della prescrizione dei crediti di lavoro. La Corte, alla luce della rilettura delle pronunzie della Corte costituzionale e della stessa giurisprudenza di legittimità (il c.d. diritto vivente), conclude nel senso che la decorrenza della causa di estinzione del diritto in costanza di rapporto presupponga la stabilità del rapporto di lavoro. Tale condizione si verifica quando la risoluzione del contratto sia subordinata alla sussistenza di circostanze obiettive e predeterminate e, sul piano processuale, l'ordinamento affidi al giudice, con assetto normativo che tanto faccia apparire *ex ante* rimedio generale, la possibilità di rimuovere gli effetti del licenziamento illegittimo.

Judgment no. 26246 of 6 September 2022 of the Supreme Court addresses - for the first time by the judges of legitimacy - the issue of the expiry of the prescription of labor credits following the reforms made to the protections against unlawful dismissals by Law no. 92/2012 and by the legislative decree n. 23/2015. The Court, in the light of the reinterpretation of the rulings of the Constitutional Court and of the same jurisprudence of legitimacy (the so-called living law), concludes in the sense that the commencement in constant relationship presupposes the stability of the employment relationship. This condition occurs when the termination of the contract is subject to the existence of objective and predetermined circumstances and, on a procedural level, the legal system entrusts to the judge, with a regulatory framework that makes a general remedy appear ex ante, the possibility of removing the effects of the unlawful dismissal.

di Enrico Claudio Schiavone

41

Cassazione Civile, Sez. I, 19 luglio 2022, n. 22625, ord.

52

OCCORRE L'*ANIMUS NOCENDI* PER LA CONFIGURABILITÀ DELLO STORNO ILLECITO DEI DIPENDENTI LIBERI PROFESSIONISTI

Con l'ordinanza n. 22625 del 19 luglio 2022 la Cassazione, facendo ampio riferimento ad una propria precedente giurisprudenza, delinea gli elementi necessari perché si possa configurare una condotta di concorrenza sleale contraria ai principi della correttezza professionale, commessa per mezzo dello storno di dipendenti e/ o collaboratori. Nel caso di specie i giudici della Suprema Corte, rilevando la insussistenza di quegli stessi indici, e quindi dell'*animus nocendi*, hanno confermato la sentenza della Corte d'Appello che aveva, opportunamente, escluso tutti gli illeciti lamentati dalla ricorrente.

L'autrice tratteggia gli estremi dell'istituto, soffermandosi anche sugli arresti giurisprudenziali che negano la necessaria esistenza dell'*animus nocendi* ai fini della configurabilità della concorrenza sleale, e arriva, infine, a condividere la posizione assunta dalla Corte di cassazione nella vicenda sottoposta al suo vaglio, anche in considerazione della circostanza che i dipendenti stornati fossero liberi professionisti.

With the ordinance n. 22625 of 19 July 2022, the Supreme Court, referring extensively to its own previous case law, outlines the elements necessary for unfair competition to be configured, contrary to the principles of professional correctness, committed by means of the transfer of employees and / or collaborators. In the present case, the judges of the Supreme Court, noting the non-existence of those same indices, and therefore of the animus nocendi, confirmed the sentence of the Court of Appeal which had, appropriately, excluded all the offenses alleged by the appellant.

The author outlines the details of the institute, also dwelling on the jurisprudential arrests that deny the necessary existence of the animus nocendi for the purposes of configuring unfair competition, and finally comes to share the position taken by the Supreme Court in the matter submitted to its examination, also in consideration of the fact that the employees were retired professionals.

di Nicoletta De Angelis

54

Cassazione Civile, Sez. L, 11 maggio 2022, n. 14961, sent.

59

LEGITTIMITÀ DEL RECESSO UNILATERALE DAL CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE ED EFFETTI SULLE CLAUSOLE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE

La sentenza in commento, nel sancire quando sia consentito al datore di lavoro di recedere dal contratto collettivo aziendale, offre l'occasione per ripercorrere gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali sul tema del recesso unilaterale dal contratto collettivo aziendale. Nonostante il consolidato orientamento dei giudici e l'avanzata riflessione scientifica in materia, la pronuncia merita di essere valutata in quanto analizza anche come il recesso dal contratto collettivo si ripercuota sui rapporti individuali di lavoro. Infatti, posto che in mancanza di un predeterminato termine di efficacia le parti non possono ritenersi vincolate a tempo indeterminato nel contratto collettivo - pena lo svilimento della funzione socio-economica del contratto stesso - i diritti individuali dei lavoratori previsti dalla pregressa disciplina collettiva oggetto di disdetta possono dirsi intangibili solo quando siano già entrati nel patrimonio del lavoratore.

The sentence in question, in establishing when the employer is allowed to withdraw from the company

collective agreement, offers an opportunity to retrace the doctrinal and jurisprudential guidelines on the issue of unilateral withdrawal from the company collective agreement. Despite the consolidated jurisprudential orientation and the advanced scientific reflection, the ruling deserves to be evaluated as the judges also analyze how the withdrawal from the collective agreement affects individual employment relationships. Indeed, given that in the absence of a predetermined term of effectiveness, the parties cannot be considered bound indefinitely in the collective agreement - under penalty of the debasement of the socio-economic function of the contract itself - the individual rights of workers provided for by the previous collective discipline subject to termination can be said to be intangible only when they have already entered the worker's assets.

di Sara Prosdocimi

60

Cassazione Civile, Sez. lav., 13 gennaio 2022, n. 935, ord.

66

L'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO PER TACITA ADESIONE

La sentenza della Corte di cassazione 13 gennaio 2022, n. 935, consolida l'indirizzo che estende per comportamento concludente l'applicazione del contratto collettivo anche ai datori di lavoro non iscritti alle associazioni sindacali. La sentenza offre all'Autore l'occasione per ripercorrere gli orientamenti giurisprudenziali e dottrinali relativi all'applicazione del contratto collettivo di diritto privato e di formulare una propria lettura delle norme di interpretazione del contratto alla luce dello sviluppo della contrattazione di secondo livello, in questo caso del contratto interaziendale. *The decision of the Court of Cassation of the 13 January 2022 n. 935, strengthens the undress of Supreme Court to extend the application of collective bargaining to no-associated employers for conclusive conduct. The decision offers to the Author the opportunity to look back on the case-law and scholar guidelines about the collective bargaining's application and to reflect about the interpretation of the contract's roles in light of the growth of second level collective bargaining.*

di Nicola Deleonardis

67

Corte d'Appello di Venezia 7 ottobre 2021

L'ONERE DELLA PROVA NEI DIVERSI REGIMI SANZIONATORI DEL LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

La sentenza della Corte d'Appello di Venezia 7 ottobre 2021 in commento, dopo aver condiviso l'orientamento giurisprudenziale del fatto contestato come fatto materiale (o storico), si sofferma sulla questione, particolarmente spinosa, del riparto dell'onere della prova nell'ambito del diritto alla reintegrazione. Il Giudice di secondo grado, con una soluzione "coraggiosa" afferma che l'onere di provare il diritto alla reintegrazione (quindi, l'onere di provare direttamente in giudizio l'insussistenza del fatto contestato) grava sul lavoratore, il quale può assolvere quest'onere anche mediante prove indirette. *The judgment of the Court of Appeal of Venice 7 October 2021 first follow jurisprudential orientation of the "fatto contestato" as a material (or historical) fact, and secondly analyse the burden of proof in the context of the right to reinstatement. The Court of Appeal, with a "courage-knows" solution, states that the burden of proving the right to reinstatement (therefore, the burden of directly proof the non-existence of the disputed fact) falls on the worker, who can absolve this burden also through indirect evidence.*

di Stefano Iacobucci

76

DOTTRINA

L'AZZERAMENTO DELLA TUTELA DELLA POSIZIONE CONTRIBUTIVA DEL LAVORATORE NELLA RECENTE GIURISPRUDENZA DI LEGITTIMITÀ

La recente giurisprudenza di legittimità ha obliterato dall'ordinamento - senza plausibili ragioni - la tutela della posizione contributiva affermata da un orientamento giurisprudenziale risalente e consolidato per oltre 50 anni, sia della Corte di cassazione (anche a Sezioni Unite) sia della Corte costituzionale, che riconoscono lo stesso diritto come un "logico corollario" del diritto al lavoro tutelato dalla Costituzione. *The recent Court of Cassazione case-law has obliterated from the legal system - without plausible reasons - the protection of the contribution position affirmed by an earlier case-law (consolidated for over 50 years) of the Court of Cassazione (also to United Chambers) and Constitutional Court, which recognize the right above-mentioned as a "logical corollary" of the right to work protected by the Constitution.*

di Roberto Rivero

113

L'INAMMISSIBILITÀ DEL RICORSO IN CASSAZIONE E LA CEDU

Lo studio ripercorre la giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo in tema di lesione del diritto di accesso al giudizio di cassazione, verificando l'impatto dei principi affermati in sede europea sulle pronunce della Cassazione italiana che dichiarano inammissibile il ricorso, e stabilendo alcuni punti fermi, rilevanti anche nel sistema processuale delineato dalla c.d. riforma Cartabia del processo civile.

The study traces the European Court of Human Rights's case law on the violation of the Convention for infringement of the right of access to the cassation civil proceedings, verifying the impact of the principles stated at the European level on the rulings of the Italian Cassation which declare the appeal inadmissible, and recalling some important milestones relevant also in the procedural system outlined by the so called Cartabia reform of the civil trial.

di Francesco Buffa

126

SULL'ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 2019/1158: IL NODO DEL "LAVORO FLESSIBILE"

Il saggio contiene una analisi critica della disciplina di recepimento della Dir. UE 2019/1158 con specifico riferimento al c.d. diritto di richiedere modalità di lavoro flessibili. Attraverso l'analisi della disciplina interna - previgente e di nuova introduzione per il tramite del D.Lgs. n. 105/2022 - l'Autore evidenzia alcune rilevanti criticità nell'attuazione di quanto previsto dalla direttiva euro-unitaria, tanto con riferimento all'oggetto del diritto e alla platea dei suoi destinatari, quanto con riferimento alla natura stessa del right to request flexible working arrangements. Il percorso argomentativo porta l'Autore a ritenere imprescindibile un intervento correttivo del legislatore, al fine di evitare i rischi di una procedura di infrazione o di contenzioso a livello europeo.

The essay proposes a critical analysis of the legislation introduced to adapt the Italian legal system to the Directive (EU) 2019/1158 with a focus on the regulation of flexible working arrangements. By analyzing the Italian legislation on flexible working arrangements, as amended by Legislative Decree n. 105/2022, the A. outlines some incoherencies and critical issues of the transposition of the Directive, both with reference to the object and the workers who are entitled to the right and with reference to the nature itself of the right to request flexible working arrangements. Therefore, the A. supports a new legal intervention to amend the Italian legislation in order to avoid an infringement procedure or a request for a preliminary ruling concerning the compliance of Italian regulation of flexible working arrangements and EU law.

di Emanuele Dagnino

140

GIURISPRUDENZA

Corte di Giustizia UE, Sez. II, 13 ottobre 2022, causa C-344/20

SUL SIGNIFICATO DELL'ESPRESSIONE RELIGIONE O CONVINZIONI PERSONALI NELLA DIRETTIVA N. 2000/78/CE

Il commento affronta il tema dell'utilizzo di simboli ideologici nei luoghi di lavoro e, in particolare, della legittimità e non discriminatorietà di politiche aziendali di neutralità ideologica. La prima parte si concentra sul significato dell'espressione religione o convinzioni personali. La seconda parte si sofferma sulla legittimità delle politiche aziendali di neutralità ideologica. L'ultima parte, infine, affronta il tema del margine di discrezionalità riconosciuto agli Stati membri, ai sensi dell'art. 8, Dir. n. 2000/78/CE, di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli rispetto a quelle della direttiva.

The article deals with the use of ideological symbols in the workplace and, in particular, the lawful and non-discriminatory nature of company policies of ideological neutrality. The first part focuses on the meaning of the expression religion or belief. The second part deal with the lawfulness of corporate policies of ideological neutrality. The last part, finally, addresses the issue of the margin of discretion leaved to Member States, according to art. 8, directive N. 2000/78/EC, to introduce or to maintain more favourable provisions than those laid down in the Directive.

di Vincenzo Cangemi

151

Cassazione Penale, Sez. IV, (ud. 26 maggio 2022) 23 agosto 2022, n. 31478
SULL'ESTENSIONE APPLICATIVA DELLA C.D. AGGRAVANTE PREVENZIONISTICA

La sentenza n. 31478 del 23 agosto 2022 della Suprema Corte offre l'occasione per riflettere sullo stato dell'arte nell'interpretazione giurisprudenziale dei confini applicativi dell'aggravante di cui agli artt. 589, comma 2 e 590, comma 3, c.p. Letta alla luce della categoria concettuale del nesso di rischio, l'aggravante prevenzionistica richiede che alla violazione cautelare consegua il prodursi di un evento nel quale si concretizzi lo specifico rischio che la norma violata mirava a prevenire. L'attenzione riservata alla tipologia di rischio concretizzatosi nell'evento permette di meglio definire l'area del dovere di diligenza del datore di lavoro, tanto nei confronti dei lavoratori che dei terzi estranei, restituendo alle regole dell'imputazione colposa la loro funzione di garanzia.

The sentence n. 31478 of 23 august 2022 of the Supreme Court provides the opportunity to consider the evolution of the jurisprudential interpretation of the aggravating circumstance laid down in article 589, c. 2 and 590, c. 3 of the Penal Code. By resorting to the conceptual category of the risk nexus, the preventive aggravating circumstance requires that the violation of precautionary measures be followed by the occurrence of an event in which the specific risk, that the rule violated was intended to prevent, is realised. The attention given to the type of risk materialising in the event makes it possible to better define the area of the employer's duty of care, both towards workers and third parties, restoring to the rules of negligent imputation their guarantee function.

di Gianluca Taiani

161

Cassazione Civile, Sez. lav., 24 febbraio 2022, n. 6262, ord.
Cassazione Civile, Sez. lav., 6 giugno 2022, n. 18140
IL DIRITTO ALLE FERIE DEL DIRIGENTE NEL DIALOGO TRA LE CORTI

Argomentando a partire dalle indicazioni contenute nell'ordinanza della Cassazione n. 6262 dello scorso 24 febbraio 2022, il presente studio si interroga circa la sostenibilità di quell'orientamento giurisprudenziale che tradizionalmente considera il potere di autodeterminazione delle ferie quale prerogativa del dirigente apicale, come tale idonea a precludergli la monetizzazione delle stesse in caso di cessazione del rapporto di lavoro. L'indagine viene svolta alla luce di una ricostruzione della cornice normativa entro la quale deve essere ricondotto il diritto alle ferie, nonché dei più recenti approdi con cui la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ne ha affermato il rango di diritto sociale fondamentale dell'Unione Europea.

The present paper aims to criticize the traditional jurisprudential approach that considered the top manager capable of self-determine his vacation period. Moreover, as a pinnacle consequence of this assumption, the Italian jurisprudence assumed the preclusion for the top manager to monetise the not enjoyed vacation period. According to the indications in the ordinance n. 6262 of February 4, 2024, we speculate this approach is not actual anymore. To this effect, we first reconstruct the legislative framework for the right to leave. In conclusion, we come up with some inferring related to the most recent decisions by the European Union Court of Justice that recognised the right to leave as the fundamental social right rank in the European Union.

di Anna Casalino

170

Tribunale di Ravenna, Sez. lav., 24 febbraio 2022, n. 44
L'AVVIO DELLA PROCEDURA DISCIPLINARE E LA TERZIETÀ DELL'UPD NEL PUBBLICO
IMPIEGO "PRIVATIZZATO"

182

Il Tribunale di Ravenna, in funzione di giudice del lavoro, con la sentenza n. 44/2022, ha annullato la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione irrogata ad un dipendente nell'ambito del pubblico impiego contrattualizzato poiché prima della trasmissione della notizia all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55-bis, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001, la responsabile della struttura ha richiesto all'incolpato una relazione scritta di servizio su quanto accaduto, nonostante i fatti fossero già chiari e pacifici, così violando sia la disciplina sui termini decadenziali per l'avvio del procedimento disciplinare sia il principio di separazione e terzietà dell'ufficio di appartenenza del dipendente rispetto al soggetto titolare della potestà disciplinare in ambito pubblico, entrambi previsti dall'art. 55-bis, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001.

The Court of Ravenna, acting as labor judge, with sentence no. 44/2022, annulled the disciplinary sanction of suspension from work and from the salary which was imposed on an employee, in the context of the contractual public service. The decision derives from the fact that, before the transmission of the information to the competent Office for disciplinary proceedings (pursuant to art. 55-bis, paragraph 4, Legislative Decree no. 165/2001), the manager of the structure had requested from the accused a written service report on what happened, despite the facts were already clear and peaceful, thus violating both the discipline on the limitation periods for the start of the disciplinary procedure and the principle of separation and impartiality of the office to which the employee belongs with respect to the person in charge of disciplinary authority in the public sphere (both established by art. 55-bis, paragraph 4, Legislative Decree no. 165/2001).

di Gianluca Picco

185

ITINERARI DELLA PRASSI E DELLA GIURISPRUDENZA

LAVORO SOMMERSO: FRA MAXISANZIONE E SOSPENSIONE

L'itinerario si propone di dare conto dei principali orientamenti di prassi e giurisprudenza maturati in riferimento alle reazioni sanzionatorie previste dall'ordinamento giuridico italiano a contrasto del lavoro sommerso, sia con riguardo alla "maxisanzione" amministrativa, sia per quanto attiene alla sanzione interdittiva della sospensione dell'attività imprenditoriale la quale punisce il datore di lavoro che ricorre al lavorosommerso.

The itinerary aims to give account of the main guidelines of practice and jurisprudence matured in reference to the sanctioning reactions provided for by the Italian legal system in contrast to undeclared work, both with regard to the administrative "maxi-sanction", and as regards the suspension of company which punishes the employer who resorts to undeclared work in a consistent way.

di Pierluigi Rausei

212

DOTTRINA

APPARENTE *REQUIEM* DEL RITO FORNERO E LA SUA REVIVISCENZA

Il D.Lgs. n. 149/2022 (c.d. Riforma Cartabia) ha abrogato le norme della legge n. 92/2012 che avevano introdotto il c.d. Rito Fornero per le cause di impugnativa del licenziamento, ora ricondotte dall'art. 441-bis c.p.c. al rito ordinario ex artt. 409 e seguenti c.p.c. sostituendo alla celerità del rito Fornero (con tutti i problemi connessi alla doppia fase) quella rimessa alla valutazione discrezionale del giudice. Il contributo evidenzia le criticità insite in tale soluzione legislativa e al contempo la reviviscenza del giudizio cautelare escluso nella vigenza del rito Fornero.

Legislative Decree no. 149/2022 (so-called Cartabia Reform) repealed the provisions of law no. 92/2012 which had introduced the so-called Rito Fornero for the disputes against the dismissal, now referred to by art. 441-bis c.p.c. to the ordinary procedure pursuant to articles 409 and following c.p.c. replacing the speed of the Fornero rite (with all the problems associated with the double phase) with that left to the judge's discretionary assessment. The contribution highlights the critical issues inherent in this legislative solution and at the same time the revival of the precautionary judgment excluded in the validity of the Fornero rite.

di Carmelo Romeo

229

LO STRANO CASO DELL'ECCEZIONALITÀ DELLA REINTEGRA E DELLA CAUSA ASSICURATIVA DEL CONTRATTO DI LAVORO

Le pronunce della Corte costituzionale n. 59/2021 e n. 125/2022 in materia di licenziamento per motivo oggettivo, nonché quella della Corte di cassazione n. 11665/2022 hanno ampliato l'area della reintegrazione del lavoratore prevista dall'art. 18, L. n. 300/1970. Al contempo la Corte costituzionale ha ribadito che la sanzione della reintegrazione non è costituzionalmente imposta, ma la sanzione indennitaria alternativa deve essere rapportata al danno effettivamente patito e svolgere un'effettiva funzione dissuasiva. A partire da tali pronunce il lavoro riflette sui precedenti orientamenti giurisprudenziali e dottrinali che istituivano una relazione positiva tra un supposto maggiore sostegno del lavoratore sul mercato e l'affievolimento delle tutele in caso di licenziamento.

The decisions of the Constitutional Court n. 59/2021 and 125/2022 in the matter of dismissal for objective reasons, as well as that of the Corte di Cassazione no. 12365/2019 have expanded the area of worker reinstatement provided for by art. 18, L. no. 300/1970. At the same time, the Constitutional Court reiterated that the reinstatement sanction is not constitutionally imposed, but the alternative compensation must be related to the damage actually suffered and carry an effective deterrent function. Starting from these rulings, the paper reflects on the previous caselaw and scholarly guidelines that established a positive relationship between an alleged wider support of the worker in the market and the weakening of the protections in the event of dismissal.

di Mauro Dallacasa

235

LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI NEI CONTRATTI COLLETTIVI TRA VECCHI E NUOVI MODELLI

Il presente contributo ha l'obiettivo di verificare in che modo gli attori della rappresentanza sindacale e datoriale, per il tramite della contrattazione collettiva, hanno regolato la materia della formazione e della qualificazione e riqualificazione professionale dei lavoratori. Dal punto di vista metodologico, l'indagine procede con l'analisi di venti contratti collettivi nazionali del lavoro, individuati tra quelli più applicati, e di cinquanta accordi collettivi aziendali stipulati tra il 2012 e il 2022. Ad esito della ricerca è possibile rilevare un crescente interesse delle parti sociali verso la materia della formazione professionale e segnalare le principali tendenze e modelli di regolazione.

The aim of this contribution is to verify whether and how collective bargaining in Italy regulates the subject of workers' vocational training. From a methodological point of view, the article analyses twenty national collective labour agreements, identified among the most applied ones by Italian companies, and fifty company-level collective agreements stipulated over the past ten years, between 2012 and 2022. As a result of the research it is possible to detect a growing interest of the Italian social partners in the subject of vocational training and to point out the main trend and models of regulation.

di Giorgio Impellizzeri

247

Corte di Giustizia UE, Sez II, 12 gennaio 2023, C-356/21

LA TUTELA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI NELL'AMBITO DI UN'ATTIVITÀ AUTONOMA: VERSO UN CAMBIO DI PARADIGMA

Nel commento l'Autore, dopo aver esaminato il contenuto della sentenza, si sofferma sui possibili effetti nell'ordinamento nazionale. In particolare, vengono esaminate le ricadute della sentenza sulla tendenza di un progressivo superamento della grande dicotomia tra lavoro subordinato e autonomo al fine di selezionare tutele sociali da estendere al lavoro autonomo economicamente dipendente.
In the comment, the Author, after having analyzed the content of the judgment, focuses on its possible effects in the national legal system. In particular, the Author examines the fallout of the judgment on the trend of a progressive overcoming of the great dichotomy between subordinate and self-employed work in order to select social protections to be extended to economically dependent self-employment.

di Roberto Cosio

257

Cassazione Civile, Sez. lav., 11 novembre 2022, n. 33341, ord.

IL *REPÊCHAGE* "SUPERA" ANCHE L'OSTACOLO DELLA MANIFESTA INSUSSISTENZA E CONQUISTA LA REINTEGRAZIONE

L'ordinanza n. 33341 dell'11 novembre 2022 della Suprema Corte consente di ripercorrere gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali sulla natura dell'obbligo di *repêchage* e sulla questione della ripartizione dell'*onus probandi*, fattispecie questa sulla quale nel 2016 è intervenuto un importante revirement della Cassazione secondo cui tale onere è esclusivamente a carico del datore, indirizzo che può ritenersi ormai consolidato e accolto dalla sentenza in commento. Tale provvedimento offre anche la possibilità di comprendere se l'obbligo di ricollocazione debba qualificarsi quale elemento interno o esterno al licenziamento per giustificato motivo oggettivo e se, in caso di mancata ricollocazione *aliunde* del prestatore, debba applicarsi la tutela reale o solo quella indennitaria. Tematica questa di particolare rilievo alla luce sia della sentenza della Suprema Corte del 2 maggio 2018, n. 10435 sia dei principi espressi dalla sentenza n. 125 del 19 maggio 2022 della Corte costituzionale che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 18, co. 7, secondo periodo, L. n. 300 del 1970, come modificato dall'art. 1, comma 42, lettera b), della legge n. 92 del 2012, limitatamente alla parola "manifesta" e che sono stati espressamente richiamati dal provvedimento in annotazione.

The ordinance no. 33341 of 11 November 2022 of the Supreme Court allows us to go through the doctrinal and jurisprudential guidelines on the nature of the legal obligation of repêchage and on the question of the distribution of the onus probandi, a case on which an important revirement of the Court of Cassation took place in 2016, according to which the burden of proof is exclusively solely on the employer, a direction which can now be considered consolidated and accepted by the Supreme Court. This provision also offers the possibility of understanding whether the obligation to relocate should be classified as an internal or external element of the dismissal for justified objective reasons and if, in the event of failure to relocate the service provider, the judge should apply the real protection or only the indemnity. This issue is also particularly important in the order of both Supreme Court sentences of 2 May 2018, n. 10435, and the principles expressed by the sentence no. 125 of 19 May 2022 of the Constitutional Court, which declared the constitutional illegitimacy of art. 18, co. 7, second sentence, Law no. 300 of 1970, as amended by art. 1, paragraph 42, letter b), of law no. 92 of 2012, limited to the word "manifest" and which were expressly referred to in the provision in the annotation.

di Michelangelo Salvagni

264

Cassazione Civile, SS.UU., 20 luglio 2022, n. 22726

273

L'INTEGRALE RICONOSCIMENTO DELL'ANZIANITÀ DI SERVIZIO DEI DOCENTI DELLA SCUOLA: LE SEZIONI UNITE COMPLETANO L'OPERA

Con la sentenza in commento, la Corte di cassazione ha ultimato il puzzle del riconoscimento dell'anzianità di servizio dei docenti, chiarendo che esso opera anche quando l'immissione in ruolo presso una scuola secondaria sia stata preceduta da rapporti di lavoro a termine presso la scuola materna. La presente nota mira a evidenziare la portata della decisione, nel contesto, normativo e giurisprudenziale, in cui essa si è inserita.

With the decision in question, the Supreme Court has completed the puzzle of recognizing the length of service of teachers, clarifying that it also operates when the placement in a secondary school has been preceded by fixed-term employment relationships at the nursery school. This note aims to highlight the scope of the decision, in the regulatory and jurisprudential context in which it is inserted.

di Vincenzo Maria Tedesco

276

IL SERVIZIO DI REPERIBILITÀ PUÒ ESSERE ORARIO DI LAVORO: LA CASSAZIONE CONFERMA IL NUOVO ORIENTAMENTO

L'ordinanza in commento offre lo spunto per riepilogare i passaggi e le motivazioni che hanno portato, nella giurisprudenza comunitaria e successivamente in quella nazionale, a superare l'impostazione per cui il servizio di reperibilità era da considerarsi necessariamente escluso dall'orario di lavoro. Viceversa, oggi l'organismo giudicante è chiamato a compiere una verifica che ha ad oggetto il fatto che dallo svolgimento di tale servizio, per le sue modalità, residui o meno la possibilità del lavoratore di gestire liberamente il tempo in cui i suoi servizi non sono richiesti.

The ordinance under comment offers the opportunity to retrace the steps and motivations that have led, in the European Union jurisprudence and subsequently in national jurisprudence, to overcome the idea that on-call time was necessarily to be considered excluded from working time. On the contrary, today the judge must verify whether the performance of this service, due to its modalities, leaves the possibility for the employee to freely manage the time when he does not have to work.

di Maria Laura Picunio

285

LA SPECIFICITÀ DEL PATTO DI PROVA E IL RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il commento alla sentenza tratta il tema della nullità del patto di prova per difetto di specificità delle mansioni assegnate, specialmente nel caso in cui il patto si limiti a rinviare per relationem alla contrattazione collettiva. In particolare, si esamineranno le argomentazioni sul livello di specificità e chiarezza adeguato all'indicazione delle mansioni, ai fini della tutela del lavoratore assoggettato ad un, seppur temporaneo, periodo di libera recedibilità, alla luce dell'orientamento quasi univoco della Suprema Corte, che ritiene il rinvio per relationem ammissibile, nel caso in cui la previsione della contrattazione collettiva sia sufficientemente specifica.

The commentary on the judgment deals with the subject of the nullity of the probationary agreement for lack of specificity of the tasks assigned, especially in the case where the agreement merely refers per relationem to collective bargaining. In particular, this section will examine the arguments on the level of specificity and clarity appropriate to the indication of duties, for the purposes of protecting the employee subject to a, albeit temporary, period of free termination, in the light of the almost unambiguous approach of the Supreme Court, which considers the reference by relationem admissible, if the provision of the collective agreement is sufficiently specific.

di Federico Pisani

294

LA RESPONSABILITÀ SOLIDALE TRA LITISCONSORZIO NECESSARIO E BILANCIO DI LIQUIDAZIONE NEGATIVO DELL'APPALTATRICE

Il presente contributo, muovendo dalla pronuncia della Corte d'Appello di Bologna, esamina la responsabilità solidale negli appalti di cui all'art. 29, D.Lgs. n. 276/2003 (così come risultante dall'introduzione della, oggi abrogata, regola processuale del litisconsorzio necessario) nonché la complessa disciplina di cui all'art. 2495, comma 3, c.c., con lo scopo di verificare la conformità della pronuncia citata con la giurisprudenza di legittimità.

This contribution, starting from the decision of the Court of Appeal of Bologna, examines joint and several liability in the contracts referred to in art. 29 Legislative Decree n. 276/2003 (as resulting from the introduction of the, now repealed, procedural rule of the necessary joinder) as well as the complex discipline referred to in art. 2495, paragraph 3 of the Italian Civil Code, with the aim of verifying the conformity of the ruling cited with the jurisprudence of legitimacy.

di Michele Giaccaglia

298

L'OBLIGAZIONE DI SICUREZZA TRA ECCESSI DATORIALI ED ECCESSI DI AUTOTUTELA DEL LAVORATORE

L'ordinanza in esame tratta dei confini dell'obbligo del datore di lavoro di predisporre adeguate misure di prevenzione per contrastare la diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro. Il contributo, analizzate le questioni sottese alla vicenda giudiziaria, riflette sui perimetri dell'obbligazione di sicurezza ex art. 2087 c.c. nel contesto pandemico per poi soffermarsi in particolare sulle conseguenze che potrebbero derivare nel caso in cui il datore di lavoro predisponga delle misure di prevenzione eccessive e sproporzionate. Allo stesso tempo, si metteranno in luce i limiti dell'eccezione di inadempimento di cui può avvalersi il lavoratore come strumento di tutela.

The decision examined in this paper deals with the employer's obligation to devise proper preventive measures to counter the spread of Covid-19 in the workplace. After examining the main aspects of the ruling, this paper considers the safety obligations provided under Article 2087 of the Civil Code, subsequently focusing on the consequences arising when the employer lays down overly protective measures.

di Giovanni Pigliarini

309

DOTTRINA

IL REDDITO DI CITTADINANZA CON SANZIONI ABROGATE

Il Reddito di cittadinanza (RdC), definito sulla base della Corte costituzionale, ha avuto un alto numero di pronunzie della Cassazione penale, con cui è stato individuato un sistema prendendo spunto dai reati per il gratuito patrocinio. È sorto un contrasto di giurisprudenza sul "falso innocuo", senza cui cioè il RdC sarebbe ugualmente riconosciuto o negato, con remissione alle Sezioni unite. Esaminando insieme sanzioni penali ed amministrative, sorgono dubbi sulla "proporzionalità" anche considerando quale *tertium comparationis* la truffa, di cui i delitti per RdC costituiscono *species*. Il sistema e metodo sanzionatorio per il RdC, forse non-irragionevole, nel rigore sempre massimo non sempre funziona: fa impressione quale epilogo una condanna a due anni e due mesi di reclusione per comunicazioni inutili ("falso innocuo") senza né danni né vantaggi. Intanto, tutta la normativa sul reddito di cittadinanza è abrogata dal 2024, con possibilità che si crei un'impunità tombale in applicazione del principio costituzionale della retroattività della legge penale di miglior favore.

"Reddito di cittadinanza (RdC)" can be defined, on the basis of the decisions of the Constitutional Court, but what is striking is the high number of sentences of the criminal Supreme Court of Cassation, with which a system of penal sanctions was identified by taking inspired by the crimes envisaged for free legal aid. However, a conflict of jurisprudence arose on the "harmless forgery", without which the RdC would have equally been recognized or denied, with remission to the United Sections of the above mentioned Court. Examining criminal and administrative sanctions together, doubts arise about the "proportionality" of the system, based on a dense network of foreclosures and forfeitures, also referred to as a tertium comparationis to fraud, of which crimes for RdC constitute a species. The sanctioning system and method for the RdC will perhaps be non-unreasonable, but the rigor always to the maximum does not always work: it makes an impression as an epilogue that, in the case of remission to the United Sections, there had been a sentenced to two years and two months imprisonment for completely useless communications ("falsely harmless") without creating either damage or benefits. Meanwhile, all the legislation on basic income has been repealed starting from 2024, with the possibility that grave impunity will be created in application of the principle of constitutional rank of the retroactivity of the most favourable criminal law.

di Michele Miscione

337

LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI E ART. 18 STAT. LAV. NOVELLATO: L'EROSIONE CONTINUA

L'Autore illustra l'ultimo intervento demolitore della Corte costituzionale in ordine alle modifiche all'art. 18 Stat. lav. introdotte dalla L. 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Legge Fornero) con riferimento a quel segmento del comma 7 che condizionava l'applicazione della reintegra alla natura "manifesta" dell'insussistenza dei presupposti di giustificazione del licenziamento per motivo oggettivo, disposizione che è stata ritenuta di incerto significato ed irragionevole e, quindi, violativa dell'art. 3 Cost., così come interpretata dalla giurisprudenza di legittimità. Nel contributo si evidenziano, oltre ai criteri interpretativi, di natura conservativa, che erano stati adottati dalla giurisprudenza di legittimità per dare applicazione alla disposizione ora abrogata, anche gli effetti della pronuncia sul regime delle tutele derivanti dall'illegittimità del recesso per ragioni economiche, con particolare riferimento alla sopravvenuta prevalenza della sanzione reintegratoria.

The Author illustrates the intervention of the Constitutional Court regarding the amendments of Article 18 of the Workers Statute introduced by Law no. 92 of 28 June 2012 (the so-called "Legge Fornero"), with reference to that segment of paragraph 7 that affected the implementation of the reinstatement in the workplace at the "obvious non-existence" of the grounds for dismissal for objective justified reasons, disposal that has been considered of uncertain meaning and unreasonable and therefore in contradiction with Article 3 of the Constitution, as interpreted by the Supreme Court. In the comment, besides the interpretative criteria, of a conservative nature, adopted by the Supreme Court to give implementation to the now repealed provision, are highlighted also the effects of the judgment on the protection system against unlawful dismissals for economic reasons, with particular reference to the occurred prevalence of the reinstatement in the workplace

di Filippo Maria Giorgi

355

TUTELA DEI CREDITI DI LAVORO E RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEL “CONTRATTO DI LOGISTICA INTEGRATA”

La nuova disciplina di cui all'art. 1677-bis c.c. ha sollevato numerosi interrogativi in ordine all'individuazione delle tecniche di tutela applicabili ai lavoratori impiegati nei contratti che prevedono lo svolgimento di servizi di logistica integrata. La questione centrale riguarda la possibile esclusione del regime di solidarietà ex art. 29, D.Lgs. n. 276/2003, la cui operatività è messa in dubbio dal rinvio operato dall'art. 1677-bis c.c. alla disciplina del contratto di trasporto, che prevede un sistema di tutela dei crediti di lavoro meno favorevole. Lo scritto si sofferma sui diversi modelli di condivisione delle responsabilità datoriali nelle catene del valore, ravvisando l'opportunità di ricomporre la pluralità di discipline esistenti attraverso un approccio integrato, che coniughi le finalità prevenzionistiche con quelle sanzionatorie.

The new art. 1677 bis c.c. raises many issues about workers' protection in the global value chains. It is debated whether the art. 29 applies to logistics contracts. The paper focuses on the different ways to share the employer responsibility in the outsourcing processes, claiming the opportunity to adopt an integrated regulatory approach, where the repressive and preventive measures are jointly combined

di Alessandro Riccobono

363

GIURISPRUDENZA

Cassazione Civile, 4 novembre 2022, n. 32589

375

IL RIMBORSO AGLI INFERMIERI DIPENDENTI PUBBLICI DELLE SPESE DI ISCRIZIONE ALL'ALBO PROFESSIONALE

Il seguente contributo analizza la questione della responsabilità del pagamento delle quote di iscrizione all'albo professionale. L'autore mette in luce l'esistente differenziazione di trattamento in materia, poiché tali quote sono pagate, o rimborsate, dalla pubblica amministrazione solo agli avvocati, mentre le altre professioni, nel caso specifico gli infermieri, non godono del medesimo trattamento, restando le quote a carico dei dipendenti pubblici nonostante l'obbligo di iscrizione all'albo professionale. *The following contribution analyzes the issue of responsibility for the payment of enrollment fees for professional register. The author highlights the existing differentiation of treatment in this matter, since these quotas are paid, or reimbursed, by the public administration, only to lawyers, while the other professions, in the specific case nurses, don't enjoy the same treatment, remaining the fees payable by public employees, despite the obligation to be registered in the professional register.*

di Rossana Detomi

377

Cassazione Civile, Sez. lav., 26 aprile 2022, n. 13063, ord.

DAVERO IL LAVORATORE PUÒ, IN COSTANZA DI MALATTIA, DECIDERE SE E IN FAVORE DI CHI, PRESTARE ATTIVITÀ LAVORATIVA?

La sentenza n. 13063 del 26 aprile 2022 della Suprema Corte ricostruisce i presupposti dell'eventuale illegittimità dell'attività *extra* lavorativa in costanza di malattia. Muovendo dal principio che l'inedoneità al lavoro consente attività non incompatibili con il giudizio medico, la sentenza aderisce all'orientamento che pone in capo al datore l'onere probatorio dell'inadempimento del dipendente agli obblighi in essere anche nel periodo di malattia. Per la Corte, questo è il necessario corollario dell'opzione operata dal legislatore ex art. 5 L. n. 604/1966 circa il riparto dell'onere in tema di licenziamento. Ma nel sistema di accertamento e controllo della malattia nell'ambito del rapporto di lavoro, il principio espresso conduce ad effetti paradossali sul piano processuale e sostanziale. Una verifica della tenuta degli orientamenti giurisprudenziali richiamati a fondamento della pronuncia sembra, quindi, imporsi, alla luce dei principi costituzionali posti a presidio del diritto di difesa e dell'attività economica del datore, creditore della prestazione.

Supreme Court Decision No. 13063, April 26, 2022, reconstructs the prerequisites for the possible illegitimacy of extra-employment activity during illness. Starting from the principle that the inability to work allows activities that are not incompatible with the medical judgment, the judgment agrees with the orientation that puts the burden of proof of the employee's non-fulfilment of his or her contractual obligations on the employer, even during the period of illness. For the Court, this is the necessary corollary of the option operated by the legislator under art. 5 L. No. 604/1966 regarding on the apportionment of the burden of proof in the matter of dismissal. But in the system of assessment and control of the disease in the context of the employment relationship, the principle expressed leads to paradoxical effects on the procedural and substantive level. A review of the accuracy of the case-law orientations cited as the basis for the decision therefore seems to be necessary in the light of the constitutional principles governing the right of defence and the economic activity of the employer, the creditor of the service.

di Enrico Claudio Schiavone

385

SULLA EFFICACIA GIURIDICA DI UNA CERTIFICAZIONE RILASCIATA DA UN ORGANISMO PRIVO DEI REQUISITI DI LEGITTIMITÀ

La decisione in commento interviene su un tema privo di un orientamento giurisprudenziale consolidato: l'efficacia giuridica prodotta da un provvedimento di certificazione rilasciato da un Ente bilaterale non comparativamente più rappresentativo e, dunque, privo dei requisiti di legittimità ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003. Nel caso di specie, la Corte, disapplicando la circolare dell'INL n. 4 del 2018, aderisce a quell'orientamento per cui, anche a fronte di Commissioni istituite presso Enti bilaterali non comparativamente più rappresentativi, è necessario rispettare la procedura ai sensi dell'art. 80, D.Lgs. n. 276/2003 e, dunque, ricorrere al T.A.R., previa instaurazione di un tentativo obbligatorio di conciliazione, al fine di annullare gli effetti della certificazione. Il presente commento si propone di analizzare criticamente il percorso argomentativo che porta la Corte d'Appello dell'Aquila a sostenere, in primo luogo, l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione in caso di ricorso al T.A.R. e, in secondo luogo, la giurisdizione del giudice amministrativo nel caso di specie.

This decision focuses on an issue where case law has diverging views: the legal effectiveness of a certification procedure issued by a bilateral body that is not the most representative in comparative terms and, therefore, lacks the requirements of legitimacy laid down in Legislative Decree No. 276/2003. Specifically, the Court - also failing to apply Circular No. 4 of 2018 of the Labour Inspectorate - supports the view that the Commissions established at bilateral bodies which are not the most representative in comparative terms, it is still necessary to comply with the procedure under Article 80 of Legislative Decree No. 276/2003. Therefore, it is necessary to challenge this decision to the Regional Administrative Tribunal, after attempting at conciliation, in order to make the effects of the certification procedure null and void. This comment aims to critically analyze the argumentative process that leads the Court of Appeal of L'Aquila to support, firstly, the obligation of the attempt at conciliation in the event of an appeal to the Regional Administrative Tribunal and, secondly, the jurisdiction of the administrative judge in the present case.

di Giada Benincasa

396

COSA CI INSEGNA LA PANDEMIA: TUTELA DELLA SALUTE DEL LAVORATORE E SOSPENSIONE DELLA PRESTAZIONE IN SICURA

La sentenza commentata, dopo aver accertato la violazione da parte del datore di lavoro delle misure di contenimento del contagio dal Covid-19, qualifica tali inadempimenti come violazione dell'art. 2087 c.c., giustificando il rifiuto della prestazione opposto dalla lavoratrice ex art. 1460 c.c. e giudicando illegittimo il licenziamento intimato perché non assistito da giusta causa. È l'occasione per soffermarsi sulla efficacia della disciplina emergenziale, sia nell'ambito del sistema di protezione della integrità psico-fisica del lavoratore, sia per tornare ad interrogarci sull'assetto dei rimedi che ci restituisce il combinato disposto degli articoli 1460 e 2087 del codice civile.

Ascertained the violation of the provisions to contain the contagion from Covid-19 by the employer, the judgment at hand qualifies such breaches as a violation of art. 2087 of the Civil Code, justifying the refusal of carrying out the duties opposed by the employee pursuant art. 1460 civil code and declaring unlawful the dismissal imposed because not supported by a just cause. It is an occasion to focus on the effectiveness of the emergency discipline, both within the system of protection of the psycho-physical integrity of the worker, and to return to question of remedies system provided from a reading of art. 1460 civil code in conjunction with the art. 2087 civil code.

di Lorenzo Scarano

408

SOMMARIO 5/2023

DOTTRINA

IL DISCUTIBILE RINVIO DELLA TRATTAZIONE CARTOLARE AL RITO LAVORO

Il tema riguarda l'ormai diffusa applicazione dell'art. 127-ter c.p.c., sul deposito di note scritte in sostituzione dell'udienza in presenza, anche allo specifico del processo del lavoro. Il contributo evidenzia le criticità di tale prassi che contrasta con le peculiarità del rito lavoro, notoriamente caratterizzato dall'oralità e da un contraddittorio tra le parti diretto e immediato, sia pure attraverso il vigilante controllo da parte del giudice.

The issue concerns the now widespread application of art. 127-ter c.p.c., on the filing of written notes in lieu of the hearing in attendance, also to the specifics of the labor process. The contribution highlights the critical issues of this practice which contrasts with the peculiarities of the ritual work, notoriously characterized by orality and by a direct and immediate contradictory between the parties, albeit through the vigilant control by the judge.

di Carmelo Romeo

445

L'ACCERTAMENTO TECNICO PREVENTIVO OBBLIGATORIO EX ART. 445-BIS C.P.C.

L'Autore esamina l'art. 445-bis del c.p.c. individuandone la portata e i limiti dell'oggetto valutativo che è possibile verificare in forza dell'indicata disposizione. E ciò anche con la sentenza che può concludere la fase di merito susseguente all'eventuale contestazione delle conclusioni formulate nella CTU. Analizza le proposte interpretative formulate dalla Giurisprudenza di legittimità evidenziandone le criticità e giunge alla conclusione, motivandone il fondamento, dell'esistenza di uno *status* di invalido per ciascuna delle fattispecie indicate dal primo comma dell'art. 445-bis c.p.c.

The Author examines the art. 445-bis of the Code of Civil Procedure identifying the scope and limits of the evaluation object that can be verified by virtue of the indicated provision. And this also with the sentence that can conclude the substantive phase subsequent to the possible contestation of the conclusions formulated in the CTU. It analyzes the interpretative proposals formulated by the Jurisprudence of Legitimacy highlighting the critical points and reaches the conclusion, motivating the basis, of the existence of a status of invalid for each of the cases indicated by the first paragraph of the art. 445-bis of the Code of Civil Procedure.

di Domenico Mesiti

450

IL LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE PUBBLICO PER RAGIONI SOGGETTIVE

Le fattispecie di licenziamento disciplinare previste dall'art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001 hanno sollevato dubbi circa il rapporto tra automatismo sanzionatorio e principio di proporzionalità. Dall'analisi delle singole condotte e della corrispondente elaborazione giurisprudenziale, si avrà modo di vedere come la giurisprudenza è ormai univoca nell'affermare l'applicazione del principio di proporzionalità alle ipotesi previste dalla norma in commento.

The cases of disciplinary dismissal provided by the art. 55-quater Legislative Decree 165/2001 have raised doubts about the relationship between automatic sanctions and the principle of proportionality. From the analysis of the individual conducts and the corresponding jurisprudential elaboration, it will be possible to see how the jurisprudence is now unequivocal in affirming the application of the principle of proportionality to the hypotheses envisaged by the provided by the rules in comment.

di Giuseppe Berretta

460

L'AVATAR, IL METAVERSO E LE NUOVE FRONTIERE DEL LAVORO: TRAGUARDO O RECESSIONE

Le tecnologie congiunte della digitalizzazione avanzata e dell'automazione hanno già avviato un percorso di radicali modifiche degli scenari afferenti all'organizzazione del lavoro all'interno e all'esterno delle imprese moderne e competitive. Il presente intervento, attraverso la rappresentazione dell'impatto del metaverso come nuova modalità tecnica nelle dinamiche del lavoro, mette in guardia da illusorie prospettive declinate attraverso indebite semplificazioni volte ad "accantonare" la persona fisica del lavoratore. Al centro degli interessi e delle tutele, nel segno di un indiscutibile spessore e inalienabile riferimento, vi è sempre la persona umana e le nuove tecnologie immersive non ne scalfiscono la consistenza che, invece, rimane saldamente ancorata ai principi della nostra Costituzione.

The joint technologies of advanced digitization and automation have already started a path of radical changes in the scenarios relating to the organization of work inside and outside modern and competitive companies. This intervention, through the representation of the impact of the metaverse as a new technical modality in the dynamics of work, warns against illusory perspectives declined through undue simplifications aimed at "setting aside" the physical person of the worker. At the center of interests and protections, in the name of an indisputable depth and inalienable reference, there is always the human person and the new immersive technologies do not affect its consistency which, however, remains firmly anchored to the principles of our Constitution

di Carmelo Romeo

471

GIURISPRUDENZA

Cassazione Civile, Sez. lav., 28 febbraio 2023, n. 6051, ord.

479

ALLE SEZIONI UNITE L'INDIVIDUAZIONE DEL *DIES A QUO* DI DECORRENZA DELLA PRESCRIZIONE NEL PUBBLICO IMPIEGO

L'Autrice esamina i principali elementi motivazionali che hanno indotto la Sezione Lavoro della Suprema Corte a rimettere alle Sezioni Unite la decisione relativa all'individuazione del *dies a quo* di decorrenza della prescrizione dei crediti di lavoro del pubblico dipendente, con particolare riferimento all'ipotesi di reiterazione di contratti a termine illegittimi da parte della P.A., seguiti da una stabilizzazione presso la medesima datrice di lavoro, in considerazione del mutato contesto socio-economico e normativo, "che ha reso il lavoro sempre più precario e meno garantito, persino nel settore del pubblico impiego", che pone nel dubbio la conformità, anche sotto il profilo della ragionevolezza, del principio di decorrenza della prescrizione dei crediti in costanza di rapporto del lavoratore pubblico a tempo determinato.

The Author analyses the main motivational elements components of the judgment which led the employment section of the Supreme Court to transfer to the Joint Section the decision concerning the determination of the starting date of the limitation period for labor credits in the public sector, with particular reference to the reiteration of illegitimate time contracts by the public administration, followed by a stabilization at the same employer, considering the changed socio-economic and regulatory environment, "which has made work increasingly precarious and less guaranteed, even in the public sector", that questions the conformity of the principle of the temporary non-applicability of statutory limitations to the labor credits during the relationship in the context of public fixed-term work, even under the profile of reasonableness.

di Elena Giorgi

481

Cassazione Civile, Sez. lav., 27 luglio 2022, n. 23509

PREVENTIVA AUTORIZZAZIONE DELLO STRAORDINARIO NEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E DIRITTO AL COMPENSO

La sentenza in commento si sofferma sulla tematica del diritto al compenso per le ore di straordinario svolte nell'ambito del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. In particolare, la Suprema Corte, nel dare continuità ad alcuni precedenti giurisprudenziali in argomento, ha ribadito che ai fini del diritto al compenso per il lavoro straordinario è necessaria la preventiva autorizzazione del dirigente responsabile, non potendosi qualificare come autorizzazione in sanatoria l'eventuale certificazione dell'amministrazione in ordine allo straordinario già espletato dal dipendente. Invero, le argomentazioni della Suprema Corte contenute nella sentenza in esame non appaiono condivisibili. Difatti, alla luce degli aspetti sostanziali sottesi alla vicenda in esame e del quadro processuale emerso in giudizio, avrebbe dovuto essere riconosciuto al dipendente il diritto al compenso per le ore di straordinario preventivamente autorizzate (in forma orale) ed effettivamente svolte.

The sentence in question focuses on the issue of the right to compensation for overtime hours worked in the context of work employed by public administrations. In particular, the Supreme Court, in giving continuity to some jurisprudential precedents on the subject, reiterated that for the purposes of the right to compensation for overtime work, the prior authorization of the manager in charge is required, since the any certification of the administration in order to the overtime already completed by the employee. Indeed, the arguments of the Supreme Court contained in the ruling in question do not appear acceptable. In fact, in the light of the substantial aspects underlying the matter in question and of the procedural framework that emerged in the proceedings, the employee should have been entitled to compensation for the overtime hours previously authorized (orally) and effectively performed.

di Gianni Toscano

492

Tribunale di Lecco 31 ottobre 2022, n. 159, sent.

499

IL DIRITTO ALLA RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE PER LA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

La sentenza in commento offre l'occasione per ripensare il perimetro della insindacabilità delle scelte imprenditoriali nell'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ove si ponga a fondamento del recesso datoriale l'obsolescenza professionale del lavoratore. Dopo aver affrontato il tema della riconducibilità dell'obbligo di *repêchage* nel "fatto" posto alla base del licenziamento, l'A. indaga

l'evoluzione della obbligazione datoriale, dalla "accezione classica", individuata nel combinato disposto degli artt. 1206 e 2103 c.c., alla "variante antidiscriminatoria" in caso di sopravvenuta disabilità del prestatore, ex art. 3, comma 3-*bis*, D.Lgs. n. 216/2003, pervenendo a una possibile estensione dell'obbligo, sino al riconoscimento del diritto alla riqualificazione professionale per la conservazione del posto di lavoro.

The judgment in comment offers the opportunity to reflect on the perimeter of the unquestionability of entrepreneurial choices, in the hypothesis of dismissal for justified objective reasons, founded on the professional obsolescence of the worker. Inquiring on the inclusion of the obligation of repêchage in the "fact" at the basis of dismissal, the A. investigates the evolution of the obligation, from the "classic meaning", based on the provisions of Artt. 1206 and 2103 of the Italian Civil Code, to its "anti-discriminatory variant", in the event of worker's supervening disability (Art. 3, Par. 3-bis, Legislative Decree no. 216/2003), achieving a possible extension of the obligation, pending the recognition of the right to professional retraining for job conservation.

di *Massimiliano De Falco*

501

Corte di Appello di Milano 7 ottobre 2022, n. 799

513

DISTACCO TRANSAZIONALE FRAUDOLENTO E IMPUTAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

La pronuncia di merito in commento interviene in materia di distacco "transazionale", stabilendo un innovativo, quanto poco convincente, principio secondo cui l'accertamento dell'illiceità della fattispecie sarebbe questione distinta e autonoma da quella dell'imputazione dei rapporti di lavoro coinvolti nell'operazione di libera prestazione di servizi.

Non sembra che tale *dictum* colga l'essenza del fenomeno, né la *ratio* della normativa.

The ruling in question intervenes in the matter of illicit "transactional" posting, establishing an innovative, albeit unconvincing, principle according to which the verification of observance of the discipline would be a separate and independent matter from that of the imputation of the employment relationships involved in the operation of freedom to provide services.

It does not seem that this dictum captures the essence of the phenomenon, nor the ratio of the legislation

di *Carmine Santoro*

515

ITINERARI DELLA GIURISPRUDENZA

IL COMPORTO DEI LAVORATORI DISABILI: GLI ORIENTAMENTI DELLA GIURISPRUDENZA

L'itinerario analizza gli orientamenti giurisprudenziali in materia di licenziamento per superamento del periodo di comportamento dei lavoratori disabili e i suoi possibili profili discriminatori. In particolare, vengono analizzati i presupposti della fattispecie ossia i limiti ordinari della conservazione del posto di lavoro nonché le nozioni di discriminazione (diretta e indiretta) e disabilità elaborate dalla giurisprudenza europea. Successivamente, viene esaminata la posizione specifica del lavoratore disabile rispetto all'istituto in esame, dando atto dei recenti orientamenti sulla legittimità del licenziamento per superamento del periodo di comportamento del lavoratore disabile.

The paper analyses the case law regarding the dismissal for exceeding the so-called "grace period" ("periodo di comportamento") of the disabled employees and its possible discriminatory nature. In particular, the prerequisites of the case are analyzed i.e., the ordinary limits of job retention as well as the notions of discrimination (direct and indirect) and disability developed by European case law. Next, the specific position of the disabled worker with respect to the institution under consideration is examined, noting the recent case law about the legitimacy of dismissal for exceeding the grace period of the disabled worker

di *Lorenzo Cairo e Silvia Maresi*

537

SOMMARIO 6/2023

DOTTRINA

LA MATERNITÀ DELLE LIBERE PROFESSIONISTE DOPO IL D.LGS. N. 105/2022

Il saggio analizza le misure di tutela riconosciute alle libere professioniste per l'evento della maternità alla luce dell'introduzione, ad opera dell'art. 2, comma 1, lett. v), D.Lgs. n. 105/2022, dell'estensione della durata dell'indennità di maternità per tutte le ipotesi di gravidanza a rischio. Il recente decreto colma una lacuna rimasta per troppo tempo scoperta, ma l'analisi completa della disciplina vigente mostrerà come la strada da percorrere per la parità di genere e per la tutela della donna lavoratrice (libera professionista) sia ancora lunga.

The essay analyzes the protective measures recognized to freelancers for the event of maternity in the light of the introduction, by art. 2, paragraph 1, lett. v), Legislative Decree no. 105/2022, of the extension of the duration of the maternity allowance for all cases of pregnancy at risk. The recent decree fills a gap that has been uncovered for too long, but the complete analysis of the legislation in force will show that there is still a long way to go for gender equality and the self-employed woman protection

di Lisa Taschini

553

LE "APORIE" NELLA RETRIBUZIONE DEI MAGISTRATI

La retribuzione del magistrato ha registrato, più di recente, nei livelli iniziali e intermedi, una "compressione", rispetto ai livelli raggiunti anni fa dai magistrati di analoga qualifica, con riflessi pensionistici nel futuro alquanto negativi. Dall'analisi su taluni profili del complesso assetto retributivo dei magistrati, emergono alcune 'aporie' da correggere. Inoltre, al contrario dei corposi investimenti, a cui si sta assistendo nel pubblico impiego, sia nel reperire nuovo personale, sia nel rinnovo dei contrattuali collettivi, improntati a valorizzare maggiormente il lavoro svolto, segna il passo la magistratura, rimasta ferma, rispetto a qualsiasi innovazione, in confronto alle altre categorie del pubblico impiego.

More recently, in the initial and intermediate levels, the pay of magistrates recorded a "compression" compared to the levels reached years ago by magistrates with similar qualifications, with negative effects in the future about pensions. From the analysis of some profiles of the complex remuneration structure of magistrates, some 'aporias' emerge that need to be corrected. Furthermore, contrary to substantial investments, that is being seen in the public employment, both in finding new personnel, both in the renewal of collective agreements, aimed at enhancing the value of the work done, the judiciary is lagging behind, remaining still, for to any innovation, compared to other categories of the public sector.

di Lorenzo Ieva

567

GIURISPRUDENZA

Cassazione Penale, SS.UU., 6 aprile 2023, n. 14840

577

LA SENTENZA N. 14840/2023 DELLE SEZIONI UNITE PENALI: QUALI PROSPETTIVE PER LA MESSA ALLA PROVA DELLE PERSONE GIURIDICHE?

Sono state depositate le motivazioni della sentenza con la quale le Sezioni Unite penali hanno ritenuto inammissibile l'istituto della messa alla prova per le persone giuridiche chiamate a rispondere dell'illecito amministrativo dipendente da reato. Il principale ostacolo all'applicazione dell'istituto deriva, secondo la Corte, dal fatto che comporterebbe l'estensione dell'ambito applicativo soggettivo di un trattamento sanzionatorio (quale deve essere considerata la messa alla prova) in mancanza di una specifica previsione di legge e ciò costituirebbe una palese violazione del principio di riserva di legge. La decisione non sorprende ma offre lo spunto per una riflessione in prospettiva futura. La messa alla prova può diventare un efficace strumento di diffusione della cultura della legalità e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

The reasons underlying the judgment through which the Joint Chambers of the Supreme Criminal Court held that the institution of Probation was not applicable to legal persons responsible for the administrative offence depending on a crime have been filed. The main obstacle to the application of the institution derives, according to the Court, from the fact that it would entail the extension of the subjective scope of application of a criminal sanction in the absence of a specific provision of law and this would represent a clear breach of the principle of rule of law. The decision is not surprising but offers a starting point for reflection with a view to the future. Probation may become an effective tool for spreading the culture of legality and safety in the workplace.

di Lorenzo Cudini

581

Cassazione Civile, Sez. lav., 1° dicembre 2022, n. 35421

588

NELLE SOCIETÀ PARTECIPATE PER L'ATTRIBUZIONE DI UNA QUALIFICA SUPERIORE
NON È NECESSARIA LA PROCEDURA SELETTIVA

Con la sentenza n. 35421/2022 la Suprema Corte si pronuncia per la prima volta sul tema relativo all'attribuzione di una qualifica superiore nell'ambito del rapporto di lavoro alle dipendenze di società a partecipazione pubblica, affermando che non è necessario avviare una procedura selettiva, fondata sui principi trasparenza, pubblicità e imparzialità richiamati dall'art. 18, D.L. n. 112 del 2008 vigente *ratione temporis*. Troverà, invece, applicazione il solo art. 2103 c.c. che, unitamente alle altre norme privatistiche, disciplina il rapporto di lavoro alle dipendenze delle società partecipate, con la sola deroga riferita alla costituzione del rapporto, deroga che non può estendersi alle modificazioni di uno degli elementi del rapporto stesso, quale la qualifica di inquadramento.

With the judgment under comment, the Supreme Court has ruled for the first time on the issue of the assignment of a higher qualification in the context of the employment relationship employed by publicly owned companies, establishing that it is not necessary to initiate a selective procedure, based on the principles of transparency, publicity and impartiality mentioned in Article 18 of Decree Law No. 112 of 2008 in force ratione temporis. Only Article 2103 of the Italian Civil Code, which governs the employment relationship in publicly owned companies together with the other private law rules, will apply to such assignments of higher qualifications. Thus, the establishment of the employment relationship continues to require recourse to such a selective procedure, based on the above-mentioned principles of transparency, publicity and impartiality, whereas the same selective procedure is not necessary for the modification of one of the elements of the employment relationship, such as the job classification.

di Francesco Rossi

591

Tribunale di Taranto, Sez. lav., 17 novembre 2022, n. 2371

599

IL DISTACCO NELLE RETI DI IMPRESE

La sentenza del Tribunale di Taranto 17 novembre 2022, n. 2371 in esame affronta un caso di "distacco" di personale tra imprese legate da un contratto di rete, confermando l'applicabilità della presunzione assoluta di interesse al distacco in ragione di un programma comune alla base dell'aggregazione. Il provvedimento indaga, inoltre, il profilo della responsabilità solidale in materia contributiva, richiamando sul punto la L. n. 99/2013, che ha previsto la possibilità per tutte le imprese che abbiano sottoscritto un contratto di rete di accedere alle diverse ipotesi del "distacco semplificato", della "codatorialità" e dell'"assunzione congiunta" del personale.

The judgment of the Court of Taranto no. 2371 of 17 november 2022 under review deals with a case of "secondment" of personnel between companies linked by a network contract, confirming the applicability of the absolute presumption of interest in posting by reason of a common programme underlying the aggregation.

The decision also investigates the profile of joint and several liability in the matter of contributions, referring on this point to Law No. 99/2013, which provided for the possibility for all companies that have signed a network contract to have access to the different hypotheses of "simplified posting", "co-dependency" and "joint hiring of personnel".

di Antonio Pellicano

601

Tribunale di Bari, Sez. lav., 31 maggio 2022, n. 1674

610

QUANDO LA MODIFICA DI UN INSEGNAMENTO DETERMINA UNA VARIAZIONE
DELL'ORGANICO NEI CONSERVATORI STATALI DI MUSICA

I Conservatori statali di musica rientrano nel c.d. sistema dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica (AFAM) che L. n. 508/1999 ha sottratto dal campo dell'istruzione di tipo secondario per proiettarlo in una dimensione istituzionale consimile a quella universitaria. A differenza di settori come quello scolastico e universitario, l'avvio del processo di riforma dei Conservatori non ha, però, suscitato clamore e interesse della dottrina. Questa disattenzione, unitamente alla stratificazione dei vari interventi normativi, ha contribuito a determinare diverse incertezze interpretative, tra cui si annovera quella relativa alla modifica degli insegnamenti e alle sue conseguenze nella pianta organica dei Conservatori. *The state conservatories fall within the so-called Institutions of higher education, artistic and music specialization (AFAM) as mentioned by the law no. 508/1999. Consequently, they are no longer considered institutions of secondary education but autonomous institutions with para-university dignity. Nevertheless, the conservatories'reform process has not been the subject of interest within the legal literature. This lack of interest, along with the regulatory interventions that have followed the law of 1999, has provoked interpretative uncertainties, especially concerning the changes in the conservatories'organisation chart.*

di Michela Turollo

613

ITINERARI DELLA GIURISPRUDENZA

DEL CONTRATTO DI AGENZIA

Con questo "itinerario" si fa il punto sul contratto d'agenzia, privo di novità normative. La giurisprudenza è confermativa di principi già affermati, con cadute d'interesse ad es. sul riconoscimento del lavoro subordinato al posto dell'agenzia, come se la subordinazione non interessasse più di tanto. Tuttavia la giurisprudenza è quasi tutta sull'agente personale, con rito del lavoro. È esaurito il contenzioso sull'ammontare delle indennità di cessazione dell'agente, sorto dopo la sostituzione dell'art. 1751 c.c. in attuazione della Direttiva 86/653/CEE del 18 dicembre 1986. La giurisprudenza della Corte di giustizia europea, che tenta di individuare "nozioni autonome del diritto dell'Unione", ha avuto efficacia diretta nei casi di promozione italiana, come sul divieto di nullità per mancata iscrizione all'albo e sull'indennità di cessazione, ma con efficacia solo indiretta e non sempre chiara per i casi promossi da altri Stati.

With this "itinerary," we take stock of the agency contract, devoid of regulatory changes. The jurisprudence is confirmatory of already established principles, with loss of interest e.g. on the recognition of subordinate work instead of the agency, as if subordination were not of much interest. However, the jurisprudence is almost entirely on the personal agent, with the rite of work. The dispute on the amount of the agent's termination indemnity, arose after the replacement of art. 1751 of the civil code in the implementation of Directive 86/653/EEC of 18 December 1986, it's over. The jurisprudence of the European Court of Justice, which attempts to identify "independent concepts of Union law", has had a direct effect in cases of Italian promotion, such as on the prohibition of nullity due to failure to enroll in the register and on termination indemnity, but with only indirect effect and not always clear for cases brought by other States.

di Michele Miscione

SOMMARIO 7/2023

EDITORIALE

IL LAVORO 2023 ATTRAVERSO DECRETI LEGGE ("DECRETO LAVORO" ED ALTRO)

Si va con Decreti legge "omnibus" lunghissimi ed illeggibili, convertiti con il voto di fiducia, di cui i primi nuclei sono abbastanza sistematici ma ad essi cui si aggiungono norme di ogni tipo e genere, con mille frantumi senza nesso logico. Per il lavoro, il "Decreto lavoro" (n. 48/2023) ed il "Decreto I.N.P.S.-I.N.A.I.L." (n. 51/2023) hanno fini precisi, il primo eliminare il "Reddito di cittadinanza" ed il secondo rinnovare *ante tempus* gli organi degli Istituti previdenziali, ma a questi fini si sono aggiunte norme sempre più specifiche, comprensibili solo per i diretti interessati. Oltre quei fini iniziali, i due decreti 48 e 51 cambiano non il diritto del lavoro, ma suoi singoli e molteplici pezzi, lasciando qualche dubbio sul modo di fatto di fare le leggi.

It proceeds with decrees-law "omnibus", very long and unreadable, converted with the vote of confidence, of which the essential cores are quite systematic but to them are added provisions of every type and kind, very fragmentary and without logical connection. As regards Labour Law, the "Labour Decree" (n. 48/2023) and the "Inps-Inail Decree" (n. 51/2023) have precise aims. With the first, the «Income of citizenship» is eliminated and with the second the organs of the social security institutions are renewed before the expiry. There are also very specific provisions, which can only be understood by those concerned. The Decrees nn. 48 and 51 change, therefore, certainly not Labour Law, but only a few parts, leaving some doubts about the legislative technique used.

di Michele Miscione

661

DOTTRINA

GLI INCENTIVI VOLTI A FAVORIRE IL RIENTRO E LO STABILIMENTO DEI LAVORATORI ALTAMENTE QUALIFICATI IN ITALIA

Il contributo esamina le misure assunte dal nostro ordinamento giuridico per l'attrazione dei talenti globali, soffermandosi sulla recente L. n. 2/2023 della Regione Emilia-Romagna che, per prima in Italia, ha introdotto strumenti agevolativi sul versante educativo, assistenziale e premiale, per incentivare l'insediamento di figure altamente specializzate sul territorio emiliano-romagnolo. Nonostante gli sforzi profusi, l'Autore rileva la parzialità degli interventi messi in campo e la necessità di spingere ulteriormente su tale versante, assolutamente strategico per il successo competitivo del nostro Paese.

The contribution examines the measures taken by the Italian legal system to attract global talent, focusing on the recent Regional Law No. 2/2023 of the Emilia-Romagna Region, which, as the first in Italy, introduced facilitative tools in the educational, welfare, and incentive sectors to promote the settlement of highly skilled individuals in the Emilia-Romagna territory. Despite the efforts made, the Author points out the partiality of the legal interventions implemented and the need to further push in this direction, which is absolutely strategic for the competitive success of our Country.

di Alberto Pizzoferrato

668

LA NEGOZIAZIONE ASSISTITA DOPO IL D.LGS. N.149/2022: CONTROVERSIE DI LAVORO E ADR (ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION)

Il contributo ha ad oggetto la recente disciplina sulla negoziazione assistita nelle controversie di lavoro emanata con il D.Lgs. n. 149/2022, della quale vengono sottolineate le principali questioni in considerazione dell'obiettivo di deflazionare il contenzioso del lavoro e della necessità di garantire l'effettività della tutela dei diritti dei lavoratori. In tal senso, particolare attenzione viene riservata, non solo agli elementi obbligatori della convenzione di negoziazione assistita, ma anche a quelli facoltativi, quali, in particolare, l'attività istruttoria stragiudiziale e le sue conseguenze sull'eventuale giudizio.

The contribution concerns the recent regulation on assisted negotiation in labour disputes issued by Legislative Decree no. 149/2022, whose main issues are examined in consideration of the regulation's objective of deflating labour disputes and its need to guarantee the effectiveness of the protection of workers' rights. In this sense, particular attention is devoted not only to the mandatory elements of the assisted negotiation agreement, but also to the optional ones; such as, in particular, the extrajudicial investigation activity and its consequences on the possible judgment.

di Mariorosario Lamberti

675

GIURISPRUDENZA

Cassazione Civile, Sez. lav., 24 gennaio 2023, n. 2121, ord.

CONVIVENZA DI FATTO E INTERPRETAZIONE EVOLUTIVA DEL COMMA 3 DELL'ART. 230-BIS C.C.

Il seguente contributo analizza la questione di massima circa la possibilità di interpretazione evolutiva dell'art. 230-bis, comma 3, c.c., al fine di applicare la relativa disciplina anche al convivente *more uxorio*, laddove la convivenza di fatto sia caratterizzata da un grado accertato di stabilità. Riemerge un dibattito, durato oltre quarant'anni, e che, con l'introduzione dell'art. 230-ter c.c., tramite la L. n. 76 del 2016, è cessato solo apparentemente. Infatti, la nuova disciplina dettata da quest'ultima disposizione, offre al convivente un debole livello di protezione che riaccende il dibattito e consente di proseguirlo da un diverso punto di vista.

The following contribution analyzes the question concerning the possibility of interpreting the article 230-bis, paragraph 3, of Italian Civil Code, in an evolutionary way, in order to apply the relative discipline also to the cohabiting partner, when the cohabitation is characterized by a verified stability. This debate, which lasted over forty years, appears again; with the introduction of the article 230-ter of the Italian Civil Code, through the law n. 76 of 2016, has only apparently ceased. The new discipline, dictated by the latter provision, offers the cohabitant a weak level of protection that rekindles the debate and allows it to continue from a different point of view.

di Rossana Detomi

687

Cassazione Civile, Sez. lav., 5 dicembre 2022, n. 35678, ord.

ESCLUSIONE E LICENZIAMENTO DEL SOCIO DI COOPERATIVA TRA ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI E RIFORMA CARTABIA

La pronuncia in commento, in linea con l'orientamento inaugurato da Cass. Civ., SS.UU., n. 27436/2017 in tema di rimedi applicabili avverso l'esclusione e/o il licenziamento del socio di cooperativa, delinea quale ulteriore ipotesi di applicazione della tutela ex art. 18, L. n. 300/1970 quella di mancata comunicazione della delibera di esclusione in un contenuto minimo rappresentativo delle relative motivazioni. Gli approdi giurisprudenziali sul punto si rivelano tutt'altro che immuni da obiezioni anche alla luce dell'entrata in vigore dell'art. 443-ter c.p.c.

The decision in question, in line with the Supreme Court's ruling no. 27436/2017 on protection against the exclusion and/or dismissal of a cooperative member, establishes the application of article 18 of Law 300/1970 also in case of failure to communicate the exclusion resolution in a minimum representative content of the relative reasons. The jurisprudential findings on this point prove to be anything but immune from objections also in the light of the article 443-ter of the Civil Procedure.

di Giuseppe Craca

696

Cassazione Penale, Sez. IV, 23 novembre 2022, n. 48264

SEQUESTRO DELL'AZIENDA E DELITTO DI "CAPORALATO": UNA RECENTE APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ

La sentenza penale n. 48264/2022 in commento, stabilendo limiti di intervento in materia di sequestro preventivo - sia "impeditivo", sia finalizzato alla confisca - rinnova, con specifico riguardo al delitto di "caporalato" (art. 603-bis c.p.), la riflessione critica sull'uso delle misure cautelari reali, nel più ampio quadro della valorizzazione del principio di proporzionalità, inteso quale architrave del bilanciamento tra le istanze di tutela e le garanzie a presidio dell'imputato e della libertà di iniziativa economica.

The Supreme Court's decision, by establishing limits of intervention in the matter of preventive seizure, renews, with regard to the crime provided by Article 603-bis of the Criminal Code, a critical reflection on the use of precautionary measures, in the broader framework of the enhancement of the principle of proportionality, intended as a tool of the balance between the protection instances and the guarantees to protect the defendant and the freedom of economic initiative.

di Gherardo Minicucci

707

Cassazione Civile, Sez. lav., 6 giugno 2022, n. 18140

L'ONERE DELLA PROVA DEL DIRITTO ALL'INDENNITÀ SOSTITUTIVA DELLE FERIE DOPO LA CORTE DI GIUSTIZIA MAX PLANCK

Il contributo esamina il dibattito sull'onere della prova del diritto all'indennità sostitutiva di ferie non godute, analizzando sia la posizione del dipendente il cui riposo è concesso dal datore sia quella del lavoratore con il potere di autoassegnarsi le ferie. Si evidenzia come alcune recenti pronunce della Corte di Giustizia abbiano indotto la Corte di cassazione a rimeditare il proprio tradizionale orientamento ed a condividere tesi prima minoritarie. Tali recenti posizioni giurisprudenziali, inclusa la sentenza in commento, concernente un dirigente pubblico sanitario, sono infine approfondite al fine di verificarne la coerenza sistematica con i principi dell'ordinamento nazionale.

The paper examines the debate concerning the burden of proof of the worker's entitlement to allowance in lieu of leave not taken, analyzing the position of both the employee whose rest is assigned by the employer and the worker with the power to self-assign leave. It is highlighted that some recent rulings of the Court of Justice have led the Italian Supreme Court to reconsider its traditional orientation, endorsing previously minority theses. The recent rulings of the Supreme Court, including that one commented, concerning a public health manager, are finally discussed to verify their systematic consistency with the principles of the national legal system.

di Marco Aurelio Leonardi

715

T.A.R. Umbria, Sez. I, 1° febbraio 2023, n. 56

725

DUBBI DI LEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE SULLA "SANATORIA" DEL 2020

Con la pronuncia in commento, il T.A.R. Umbria ha sollevato la questione di legittimità costituzionale dell'art. 103, commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 34/2020, cosiddetto "Decreto Rilancio" nella parte in cui non prevede che, nell'ipotesi di esito negativo della procedura per fatto imputabile al datore di lavoro, il lavoratore abbia diritto al rilascio di un permesso di soggiorno per attesa occupazione ex art. 22, comma 11, D.Lgs. n. 286/1998, al contrario di quanto previsto per la "sanatoria" del 2012. Viene altresì sollevata la questione di legittimità relativa alla violazione della riserva di legge, con riguardo alla mancata previsione di criteri legislativi per l'individuazione dei redditi minimi del datore di lavoro per poter accedere alla procedura.

With this ruling, the Umbria's Administrative Court raised the question of the constitutional legitimacy of art. 103, co. 4, 5, and 6 of the law decree 34/2020, the so-called "Relaunch Decree", since it does not provide the right of the foreign worker to a residence permit for pending employment under art. 22, co. 11, Legislative Decree 286/98, in the case of rejection of the application due to an action of the employer, contrary to the provisions for the "amnesty" of 2012. The Court also raised the question of constitutional legitimacy of the lack of legislative criteria to identify the minimum income required for the employer to access the procedure, in violation of rule of law.

di Rita Daila Costa

728

Tribunale di Matera, 28 dicembre 2022, n. 967, ord.

735

AL DIPENDENTE SOSPESO DAL PUBBLICO UFFICIO VA CORRISPOSTO L'ASSEGNO ALIMENTARE PUR SE NON PREVISTO DAL CONTRATTO COLLETTIVO?

Il Tribunale di Matera, con ordinanza del 28 dicembre 2022, n. 967, riconduce l'ipotesi di sospensione dall'esercizio di un pubblico ufficio o servizio di cui all'art. 289 c.p.p. all'ambito di applicazione dell'art. 91, d.P.R. n. 3 del 1957 e chiarisce che al dipendente sospeso spetta la corresponsione dell'assegno alimentare.

The order of 28 December 2022 of the Court of Matera brings the hypothesis of suspension from the exercise of a public office or service referred to in art. 289 c.p.p. within the scope of application of art. 91, Presidential Decree no. 3 of 1957 and clarifies that the suspended employee is entitled to the payment of the maintenance allowance.

di Francesca Nardelli

740

DOTTRINA

L'ANDIRIVIENI LEGISLATIVO SUL CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE

Con l'art. 24 il D.L. n. 48/2023, convertito con modificazioni nella L. n. 85/2023, ha novellato per l'ennesima volta la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, con specifico riferimento alle causali che legittimano l'apposizione del termine una volta superati i dodici mesi. In sede di conversione del decreto n. 48, la legge n. 85 ha ricompreso nei primi dodici mesi acausali non solo le proroghe ma anche gli eventuali rinnovi. Immutata resta la restante disciplina del decreto. Le modifiche pongono svariati problemi interpretativi soprattutto con riferimento alla contrattazione collettiva legittimata alla previsione delle causali giustificative, diverse da quella sostitutiva, e a quella in essere alla data di entrata in vigore della nuova disciplina. La modifica si riflette ovviamente anche sulla somministrazione a tempo determinato, alla quale è dedicata qualche osservazione.

Article 24 of the decree n. 48/2023, converted with amendments into law no. 85/2023, has renewed the discipline of the fixed-term employment contract, with specific reference to the reasons that legitimize the application of the final term once twelve months have passed. With the conversion of the decree n. 48, the law n. 85 has included in the first twelve months, that are not covered by justification, not only extensions, but also renewals. The rest of the rules remain unchanged. Many problems arise in interpreting the amendments, above all those referred to the collective bargaining, that may provide for further justifications, different from the substitute one and to the one in place on the date of the entry into force of the new regulation. The change in the discipline has also an impact on staff leasing, to which some reflections are made.

di Domenico Garofalo e Michele Tiraboschi

769

ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE E TUTELA DEL CARICO FAMILIARE:
I FIGLI NON SONO TUTTI UGUALI

L'assegno unico universale, introdotto dal D.Lgs. n. 230/2021 in attuazione della L. delega n. 46/2021, in vigore dal 1° marzo 2022, ha già subito tre modifiche in meno di due anni di vigenza. Da ultimo, il decreto L. n. 48/2023, convertito con modificazioni nella L. n. 85/2023, ha previsto delle maggiorazioni per i nuclei familiari vedovili, ma non ha risolto tutti i problemi già aperti sul fronte della disparità di trattamento tra nuclei bi-genitoriali e mono-genitoriali. In ogni caso, risulta di tutta evidenza la sostanziale configurazione dell'assegno unico e universale come strumento di sostegno al reddito delle famiglie, anche in considerazione della mai realizzata declinazione della sufficienza della retribuzione secondo il parametro familiare, come, viceversa, prospettato (e auspicato) dai Costituenti.

The universal allowance, introduced by Legislative Decree No. 230/2021 based on the Delegated Law No. 46/2021, in force since 1 March 2022, has already undergone three changes in less than two years of life. Recently, Decree-Law No. 48/2023, converted with amendments in Law No. 85/2023, provided for increases for widower households, not solving all the problems already open to the disparity of treatment between two-parent families and single-parent families. In any case, it is quite evident that the universal allowance has been finalized as a means of income support for families, also given the never realized decline in the sufficiency of pay according to the family parameter, as, conversely, envisaged (and desired) by the Constituents.

di Valeria Fili

785

L'APPARATO SANZIONATORIO NEL "DECRETO LAVORO"

Il contributo mira ad analizzare l'impianto sanzionatorio approntato dagli artt. 8 e 23, D.L. n. 48/2023 (convertito, con modificazioni, nella L. n. 85/2023). La prima disposizione prevede sanzioni e responsabilità penali, contabili e disciplinari legate all'"Assegno di Inclusione" e al "Supporto per la formazione e lavoro", mentre la seconda perfeziona l'ultimo atto di depenalizzazione avvenuto con il D.Lgs. n. 8/2016, novellando la sanzione amministrativa per l'omesso versamento delle ritenute previdenziali sotto i 10.000 euro (c.d. violazioni sotto-soglia), così come disciplinata dall'art. 2, comma 1-bis, D.L. n. 463/1983 (convertito, con modificazioni, nella L. n. 638/1983).

This paper aims at analysing the amendments brought by articles 8 and 23, legislative decree no. 48/2023 to the criminal and administrative sanctioning system. The article 8 provides a criminal reaction in case of undue receipt of the new benefits called "Inclusion allowance" and "Support for training and work". The article 23 modifies the administrative sanction in case of omitted payment of social security withholdings as governed by article 2, par. 1-bis, legislative decree no. 463/1983 (converted with modification by Law no. 638/1983).

di Gianluca Picco

792

IL LICENZIAMENTO DEL SOCIO DI COOPERATIVA NELLA RIFORMA CARTABIA: PIÙ DUBBI CHE SOLUZIONI

La estinzione del rapporto di coloro che rappresentano spesso i più umili tra i lavoratori dà luogo da anni a moltissimi problemi interpretativi sia sul piano sostanziale delle tutele, sia su quello processuale della individuazione del giudice competente. Il timore è che le incomprensioni, frutto anche di radicate ambiguità giurisprudenziali, continuino ancora a lungo su entrambi i fronti; e potrebbero essere addirittura accresciute dalla recente riforma processuale. Dato che, quanto al versante del rito applicabile, l'art. 441-ter c.p.c. non è coordinato con il precedente 441-bis c.p.c.; mentre sul versante della tutela sostanziale applicabile, l'art. 441-ter risulta non collegato alla normativa in materia di estinzione del rapporto del socio di cooperativa dettata dall'art. 5, comma 2, della L. n. 142/2001, come mod. dalla L. n. 30/2003.

The extinction of the relationship of those who often represent the humblest of workers has for years given rise to many interpretative problems both on the substantial level of protection and on the procedural level of identifying the competent judge. The fear is that the misunderstandings, also the result of rooted jurisprudential ambiguities, will continue for a long time on both fronts; and they could even be increased by the recent procedural reform. Given that, as regards the side of the applicable rite, art. 441-ter c.p.c. it is not coordinated with the previous 441-bis of the Code of Civil Procedure; while on the side of the applicable substantive protection, art. 441-ter is not connected to the legislation on the extinction of the relationship of the cooperative member dictated by art. 5, 2nd paragraph, of the law n. 142/2001, as mod. from L. no. 30/2003.

di Roberto Riverso

800

GIURISPRUDENZA

Cassazione Penale, Sez. I, sentenza 15 febbraio 2023, n. 6339

811

INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO: GLI INCERTI CONFINI DELLA FATTISPECIE

La Corte di cassazione con la sentenza 15 febbraio 2023 n. 6339 afferma che, ai fini dell'integrazione del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, non realizza le condizioni di sfruttamento l'assunzione di una persona in stato di bisogno, ove sia assicurato il rispetto delle prerogative retributive ed orarie del lavoratore e sia garantita la sua sicurezza nel luogo di lavoro. La Cassazione conferma perciò la preminenza delle condizioni di sfruttamento sull'elemento dello stato di bisogno. Al fine di pervenire ad un'esatta perimetrazione della fattispecie penale è necessario valorizzare due condizioni: l'approffittamento dello stato di bisogno e la corretta individuazione del bene giuridico tutelato, pena un'incontrollata discrezionalità valutativa da parte degli organi di controllo. *The Supreme Court in its ruling Feb. 15, 2023 No. 6339 affirms that, for the purposes of the integration of the crime of illegal intermediation and exploitation of labor, the hiring of a person in a state of need does not realize the conditions of exploitation, where the worker's wage and hour prerogatives are ensured and his safety in the workplace is guaranteed. Therefore, the Supreme Court confirms the primacy of exploitative conditions over the element of state of need. In order to per-tain to an exact perimeter of the criminal case, it is necessary to value two conditions: the taking advantage of the state of need and the correct identification of the protected legal asset, under penalty of uncontrolled evaluative discretion on the part of the supervisory bodies.*

di Stefano Rossi

815

Cassazione civile, Sez. lav., 5 dicembre 2022, n. 35643

824

È ANTISINDACALE IL DIVIETO ASSOLUTO DI VOLANTINAGGIO "ELETTRONICO" TRAMITE LA E-MAIL AZIENDALE

La sentenza in esame (n. 35643/2022 della Sezione lavoro) afferma il diritto delle rappresentanze sindacali a diffondere comunicati sindacali tramite la posta elettronica dell'azienda, ai sensi degli artt. 25 e 26 Stat. lav., e la conseguente illegittimità del comportamento del datore di lavoro il quale, non avendo predisposto un canale o uno spazio virtuale dedicato alle comunicazioni sindacali, inibisce totalmente l'uso della *mailing list* aziendale per l'invio di tale documentazione. La Corte aggiunge che il pregiudizio per l'attività aziendale, derivante dal volantinaggio elettronico, non è configurabile allorché l'azienda sia organizzata in modo da coprire tutte le 24 ore mediante turni periodici di lavoro, perché in tal caso non sarebbe possibile pianificare l'invio dei comunicati in un periodo di "non lavoro" che sia comune a tutti i dipendenti.

With the decision n. 35643/2022 of the Labour Section, the Supreme Court affirms the right of Trade Union representatives to send documents and communications via e-mail using the internal mailing list, according to Articles 25 and 26 of the Workers' Statute (Law no. 300/1970); consequently, must be declared as anti-unionist the behavior of the company which, without providing for a channel dedicated to Unions' communications, totally prohibits the use of the factory mailing list for this scope. The Court adds that the electronic leafleting cannot damage the ordinary activities of the factory when the production covers all the 24 hours through periodic work shifts.

di Alberto Tampieri

826

La pandemia nel 2020 e il periodo successivo, fino a oggi, hanno visto diffondersi pratiche di lavoro dipendente e di lavoro autonomo in modalità da remoto, attraverso l'ausilio delle tecnologie informatiche, in un contesto transnazionale e di accentuata mobilità internazionale dei lavoratori. L'itinerario si propone di dare conto dei principali orientamenti della prassi amministrativa dell'Agenzia delle entrate sviluppati in riferimento alle problematiche di tassazione internazionale dei redditi prodotti in *smart working* e all'applicabilità di alcune agevolazioni ai redditi di lavoro delle nuove figure di *remote worker*.

The pandemic in 2020 and the subsequent period, until today, have been characterized by the spread of practices of remote working (also for self-employees) by using information technology. The working context in which this occurred is transnational, with a marked international mobility of workers. This work aims to identify the main interpretations of the Italian Revenue Agency developed with reference to issues of international taxation of income from smart working and to the applicability of some tax benefits to these new kinds of remote workers.

di *Andrea Mondini*

DOTTRINA

ASSEGNO DI INCLUSIONE E ISEE

Nel saggio, ripercorsi i principali caratteri dell'assegno di inclusione, si ricostruisce il rapporto tra il procedimento amministrativo volto al riconoscimento del contributo e quello, presupposto, di attestazione ISEE. Tale nesso, che si presenta in concreto con caratteri peculiari rispetto al reddito di cittadinanza, sembra poter giustificare l'applicazione della disciplina del concorso di reati in caso di mendacio commesso in entrambe le procedure.

The paper introduces the main characteristics of the inclusion allowance and treats the relationship between the administrative procedure for the recognizing of the contribution and the prerequisite ISEE certification administrative procedure. This particular connection, similar to the citizenship income, justifies the application of the complicity in crimes in case of fraudulent misrepresentation committed in both procedures.

di Marco Maria Cellini

877

IL SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO. PRIME RIFLESSIONI SULLO STRUMENTO INTRODOTTO DAL C.D. DECRETO LAVORO

Il contributo esamina la disciplina dello strumento del Supporto per la formazione e il lavoro, introdotto dall'art. 12, D.L. n. 48 del 2023, convertito con modificazioni in L. n. 85 del 2023, in parziale sostituzione del Reddito di Cittadinanza. La riflessione si concentra sul meccanismo operativo per l'accesso alla misura nonché sugli obiettivi da essa perseguiti ed evidenzia le principali criticità.

This paper examines the tool of Support for training and work, introduced by art. 12, decree-law n. 48 of 2023, converted with amendments into l. n. 85 of 2023, in partial replacement of the Citizenship Income. The reflection focuses on the operating mechanism to the access to the measure and on the objectives pursued by it and highlights the main critical issues.

di Francesca Nardelli

884

IL DIRITTO DI ACCESSO ALLA DOCUMENTAZIONE AMMINISTRATIVA DA PARTE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Il contributo offre una panoramica generale sull'esercizio del diritto di accesso da parte delle organizzazioni sindacali, nelle declinazioni dell'accesso documentale e dell'accesso civico, con l'analisi di diverse problematiche emerse in ambito giudiziario. Si pensi, all'individuazione dell'esatta estensione della legittimazione attiva del sindacato a proporre richiesta di accesso (sole posizioni giuridiche di cui è titolare l'organizzazione sindacale o anche posizioni afferenti ai singoli lavoratori iscritti al sindacato istante?), oppure all'accesso "massivo" (inteso come richiesta di ostensione di una grande quantità di informazioni), nonché alle questioni tangenti la protezione dei dati personali.

The essay provides a general overview of the exercise of the right of access by trade union organizations, in the declinations of document access and civic access, with the analysis of various issues arising in the judicial field. For instance, the identification of the exact extension of the active legitimacy of unions to propose access (only legal positions of which the trade union organization is the holder or even positions relating to individual workers members of the instant union?), or "massive" access (intended as a request for exhibition of a large amount of information) as well as issues tangential to the protection of personal data.

di Luigi Spetrillo

890

LE CLAUSOLE DI EQUO TRATTAMENTO NEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI

Il presente contributo propone una disamina delle clausole di equo trattamento previste dal nuovo Codice dei Contratti pubblici, introdotto dal D.Lgs. n. 36/2023, illustrandone potenzialità e limiti, a partire da un'analisi delle disposizioni del precedente Codice.

This paper analyses the fair treatment clauses of the new Public Contracts Code, issued in 2023, outlining their potential and limits, compared to the provisions of the former Code.

di Rita Daila Costa

901

GIURISPRUDENZA

Cassazione Penale, Sez. IV, 18 aprile 2023, n. 16305

910

LAVORI IN APPALTO E INFORTUNIO "AUTOINFLITTO"

La sentenza in commento, dopo aver illustrato le quote di responsabilità penale dei *manager* del rischio comune/interferenziale nei lavori d'appalto per l'evento-infortunio, esclude (ancora una volta) la rilevanza dei comportamenti scorretti dei lavoratori causativi di danni a loro stessi.

The judgment under review, after illustrating the portions of criminal liability (for the injury event) of the managers of the common/interference risk in contract work, again excludes the relevance of the workers' misconduct causing damage to themselves.

di *Francesco Diamanti*

913

Cassazione Civile, Sez. lav., 6 marzo 2023, n. 6555, ord.

NULLITÀ DEL LICENZIAMENTO DELL'AUTOFERROTRANVIERE IN CASO DI MANCATA COSTITUZIONE DEL CONSIGLIO DI DISCIPLINA

L'ordinanza in commento si occupa nuovamente della speciale disciplina degli autoferrotranvieri, con specifico riferimento all'esercizio del potere disciplinare nel quale concorrono la disciplina di cui al R.D. 148/1931 e quella di cui all'art. 7 Stat. Lav., pronunciandosi in merito alle conseguenze sanzionatorie del licenziamento intimato al lavoratore in caso di mancata costituzione del consiglio di disciplina di cui agli artt. 53 e 54 del R.D., che appare come un "nocciolo duro" della vecchia disciplina che resiste al tendenziale prevalere della nuova.

The order under review deals with the special discipline of workers in the trucking and railway sector, with reference to the exercise of disciplinary power and the discipline of the Royal Decree 148/1931 and Article 7 of the Workers' Statute, ruling on the sanctioning consequences of the termination intimated to the worker in case of failure to establish the disciplinary board of Articles 53 and 54 of the Royal Decree, which appears as a "hard core" of the old discipline that resists the tendency of the new one to prevail.

di *Anna Campione*

924

Cassazione Civile, Sez. lav., 12 gennaio 2023, n. 770

930

L'ECCEZIONE DI INADEMPIMENTO NEL CASO DI VIOLAZIONE DELL'OBBLIGO DI SICUREZZA

La Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 770/2023 riconosce che la violazione dell'obbligo posto a carico del datore di lavoro di tutelare l'integrità psicofisica dei propri dipendenti consente al lavoratore di ricorrere al rimedio dell'eccezione di inadempimento ex art. 1460 c.c. La valorizzazione delle circostanze concrete induce la Corte a ritenere conforme a buona fede l'inadempimento consistente nell'esecuzione dell'attività lavorativa in maniera difforme rispetto a quanto ordinato dal datore di lavoro.

With order 770/2023, the Supreme Court recognizes that, if the employer violates his obligation to protect its employees' physical and psychological integrity, under the Article 1460 of the Civil Code, the employee is allowed to resort to the exception of non-performance clause. By evaluating concrete circumstances, the Court considers the different implementation of the work activity compared to what has been ordered by the employer, namely the exception of non-performance, to be in accordance with good faith.

di *Fulvio Cucchisi*

933

Consiglio di Stato, Sez. IV, 7 settembre 2022, n. 7780

941

LO SCORRIMENTO DELLE GRADUATORIE NON RAPPRESENTA UN OBBLIGO PER LA P.A., MA LA SCELTA DIFFORME VA SPECIFICAMENTE MOTIVATA

La tematica dello scorrimento delle graduatorie rileva, alla luce della sentenza in commento, in quanto il Consiglio di Stato ha riaffermato che, pur non essendo un obbligo per l'amministrazione utilizzare le graduatorie esistenti, tuttavia la scelta difforme deve essere adeguatamente motivata, in quanto avviare una nuova procedura concorsuale implica un impegno economico che necessita di adeguata giustificazione.

In the light of the judgment in question, the issue of scrolling through the rankings is relevant. In fact, the Council of State has reaffirmed that, although it is not an obligation for the administration to use the existing rankings, nonetheless the different choice must be adequately motivated. In other words, starting a new public competition implies an economic commitment that needs adequate justification.

di *Caterina Timellini*

943

IL LICENZIAMENTO RITORATIVO

L'itinerario dà conto della giurisprudenza dell'ultimo quinquennio in materia di licenziamento ritorsivo. L'occasione per accendere i riflettori su questa figura, nata, come noto, nel dopoguerra per mano della dottrina e successivamente avallata dalla giurisprudenza (senza tuttavia mai riuscire a trovare approdo in una definizione legale), è il recente varo del c.d. decreto trasparenza. Nel dare attuazione alla Dir. UE 2019/1152 in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, il D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 ha infatti previsto, tra le altre cose, al suo art. 14, un alleggerimento probatorio in capo al lavoratore licenziato a causa dell'esercizio dei diritti riconosciuti dallo stesso decreto.

The paper aims at offering an overview of the most recent case-law on the retaliatory dismissal. The reason to turn the spotlight on the figure created by the scholars and subsequently endorsed by the jurisprudence, is the so-called Transparency Decree enacted in 2022 in order to implement the EU Dir. 2019/1152 on transparent and predictable working conditions (D.Lgs. no. 104) which provides a lightening of the burden of proof on the head of the employee dismissed due to the exercise of the rights recognized by the same decree.

di Francesca Marinelli

DOTTRINA

L'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE AGRICOLA

L'indennità di disoccupazione per gli operai agricoli ha una disciplina speciale, rimasta quasi inalterata dopo le modifiche di sistema introdotte nel 2015, con necessità d'iscrizione agli elenchi nominativi comunali, che hanno funzioni solo d'accertamento, cui va aggiunta un'altra e diversa procedura per le indennità. Sono necessarie, non si sa perché, non una ma due procedure complicate con due possibili processi, a rischio di ostacolare i diritti. Per l'iscrizione alle liste nominative ci sono conferme sui limiti dell'azione in giudizio, mentre per le prestazioni, relative ai requisiti sostanziali, c'è un forte contenzioso soprattutto locale, che ha portato ad approfondire la dinamica reale del processo con prove contrarie contrapposte. Esaminando tante sentenze sembra di partecipare di persona ai processi, con ripetizioni ma sempre con qualcosa di nuovo.

The unemployment benefit for agricultural workers has a special regulation, which has remained almost unchanged after the system changes introduced in 2015, with the need for registration in the municipal lists of names, which have only assessment functions, to which must be added another and different procedure for compensation. We don't know why, not one but two complicated procedures with two possible trials are necessary, at the risk of hindering rights. For registration on the lists of names there are confirmations on the limits of the action in court, while for the services, relating to the substantial requirements, there is a strong dispute, especially local, which has led to examining the real dynamics of the process with contrary evidence opposing. Examining so many sentences feels like personally participating in the trials, with repetitions but always with something new.

di Michele Miscione

985

GLI INCENTIVI NEL "DECRETO LAVORO"

Il contributo analizza il pacchetto di incentivi predisposto dal D.L. n. 48/2023 conv. in L. n. 85/2023 con particolare riguardo a quelli collegati ai nuovi istituti dell'Assegno di Inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro (art. 10) introdotti in sostituzione del Reddito di Cittadinanza. Il Governo ha poi previsto due nuovi incentivi, di durata limitata nel tempo, in favore dei giovani NEET e delle persone disabili al fine di favorirne l'occupazione e la piena inclusione lavorativa (artt. 27 e 28). Vengono esaminati anche l'esonero stanziato per il 2023 in favore delle imprese di autotrasporto merci per conto terzi per mitigare gli effetti economici derivanti dagli aumenti eccezionali dei prezzi dei carburanti e dei prodotti energetici (art. 35) e il trattamento integrativo speciale corrisposto ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, per lo svolgimento di lavoro notturno e di lavoro straordinario festivo (art. 39-bis). Da ultimo si dà conto delle misure adottate dal Governo per ridurre il cuneo fiscale e rafforzare le politiche di fiscalizzazione dei contributi previdenziali attraverso l'innalzamento dell'esonero parziale dei contributi IVS per i lavoratori dipendenti (art. 39) e la detassazione del *welfare* aziendale per i dipendenti con figli a carico (art. 40).

The contribution analyzes the incentive package prepared by the l.d. n. 48/2023 signed into law n. 85/2023 regarding those connected to the new institutes of the Inclusion Allowance and Support for training and work (art. 10) introduced to replace the Citizenship Income. The Government then provided for two new incentives of limited duration, in favor of young NEETs and disabled people to promote their employment and full inclusion in the work-place (articles 27 and 28). Also examined are the exemption allocated for 2023 in favor of road haulage companies on behalf of third parties to mitigate the economic effects deriving from the exceptional increases in the prices of fuels and energy products (art. 35) and the special supplementary treatment paid to workers in the tourism sector, including thermal establishments, in relation to night work and work services overtime carried out on public holidays (art. 39- bis). Lastly, an account is given of the measures adopted by the Government to reduce the tax wedge and strengthen the taxation policies of social security contributions through the increase in the partial exemption from IVS contributions for employees (art. 39) and the tax relief of corporate welfare for employees with children (art. 40).

di Carmela Garofalo

996

GIURISPRUDENZA

Corte di Giustizia dell'Unione europea, Sez. I, 23 marzo 2023, causa C-640/20 P
QUANDO LA MANCATA COMPARIZIONE ALLE VISITE MEDICHE DI CONTROLLO
LEGITTIMA LA DESTITUZIONE DEL FUNZIONARIO EUROPEO

1011

L'apparato burocratico delle istituzioni dell'UE è composto principalmente da un corpo di funzionari permanenti, il cui rapporto di lavoro è disciplinato da un regolamento (c.d. Statuto dei funzionari), il quale stabilisce diritti e obblighi che riflettono il loro *status* di servitori dell'interesse generale dell'Unione. Con la sentenza in commento la Corte di Giustizia si pronuncia sulla legittimità dei procedimenti disciplinari avviati dalla Commissione europea nei confronti di un proprio dipendente che, assente dal lavoro per malattia, non si era presentato alle visite mediche di controllo e, viceversa, riteneva di essere stato vittima di molestie psicologiche.

The European civil service is made up mainly of European Officials appointed by competition to a permanent position in one of the institutions of the European Union. Their employment relationship is governed by a statute that sets out rights and obligations that reflect their status as servants of the general interest of the Union. In the judgment examined, the Court of Justice ruled on the legitimacy of disciplinary proceedings undertaken by the European Commission against one of its officials who had not attended a medical examination ordered by the institution.

di Michela Turollo

1014

Corte costituzionale, 28 marzo 2023, n. 52

1022

I CONTRATTI DI PROSSIMITÀ RESISTONO AL VAGLIO DELLA CORTE COSTITUZIONALE. LEGITTIMI, MA A DETERMINATE CONDIZIONI

La Corte costituzionale, con ordinanza n. 52 del 2023, ha dichiarato inammissibili le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 8, D.L. n. 138 del 2011, convertito, con modificazioni, nella L. n. 148 del 2011, sollevate dalla Corte d'Appello di Napoli in riferimento agli artt. 2 e 39, commi 1 e 4, Cost. Tra le righe della motivazione, la Corte costituzionale sembra riconoscere la legittimità degli "eccezionali" accordi, ma a determinate condizioni.

The Constitutional Court, with order n. 52 of 2023, declared inadmissible the questions of constitutional legitimacy of art. 8, law decree no. 138 of 2011, converted, with modifications, into the law no. 148 of 2011, raised by the Court of Appeal of Naples with reference to articles 2 and 39, first and fourth paragraph, of the Constitution. Between the lines of the motivation, the Constitutional Court seems to confirm the legitimate permanence of the "exceptional" agreements within the legal system, albeit, however, under certain conditions.

di Francesca Nardelli

1025

Cassazione Civile, Sez. lav., 2 ottobre 2023, n. 27711

1032

LA CASSAZIONE SUL SALARIO MINIMO COSTITUZIONALE: SQUARCIATO IL VELO SUL LAVORO "POVERO"

La Corte di cassazione, in continuità con il percorso giurisprudenziale di attuazione dell'art. 36 Cost., elabora lo statuto del "salario minimo costituzionale" e riconosce al lavoratore il "diritto di uscire" dalla retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria che si ponga in contrasto con i criteri normativi di proporzionalità e sufficienza; le pronunce, nell'assenza di una disciplina legale del salario minimo, segnano un importante passo in avanti nella tutela di una fascia di lavoratori "diversamente deboli" in quanto poveri "nonostante il lavoro" e "nonostante la contrattazione".

The Court of cassazione, following the jurisprudential journey of the 36th Cost. article's execution, elaborates the "constitutional minimum wage" statute and recognizes the worker's "right to escape" from the salary established by the national collective bargaining agreement when this is in contrast with the regulatory criteria of proportionality and sufficiency; the pronunciations, in absence of a legal regulation of minimum wage, mark an important step towards the protection of a "differently weak" group of workers, poor "despite the job" and "despite the bargaining".

di Milena d'Oriano

1042

L'UTILIZZO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DEGLI INDICI STATISTICI ED ECONOMICI NELLA VALUTAZIONE DELLA GIUSTA RETRIBUZIONE

La pronuncia in commento si pone in continuità con gli approdi giurisprudenziali in punto di utilizzo, a fini parametrici, della contrattazione collettiva e degli indici statistici ed economici nel riscontro della conformità della retribuzione all'art. 36 Cost. e compie importanti precisazioni con riferimento al ruolo dell'indice di povertà, al ruolo dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni maggiormente rappresentative e con riferimento alla retribuzione dei soci lavoratori di cooperativa che si rivelano rilevanti anche *de jure condendo*. Alla luce di questa sentenza paiono necessarie alcune riflessioni operative in relazione all'esame giudiziale della giusta retribuzione.

The judgment under review is in continuity with the Supreme Court case law regarding the workers' salaries assesment of conformity with Art. 36 Constitution, by using the parameters set forth by collective trade union agreements and other statistical and economic indices. It provides important clarifications regarding, in particular, the role of the poverty index and the one of collective bargaining agreements signed by the most representative trade unions with specific reference to the compensation of cooperative worker-members, which are greatly relevant for draft legislation currently under review by the Italian Parliament.

In light of this judgment, some operational considerations seem necessary concerning the judicial review of the workers' fair compensation.

di Giuseppe Craca

1051

Cassazione Civile, Sez. lav., 22 maggio 2023, n. 14093

SULLA LEGITTIMITÀ DELLA "PREISTRUTTORIA" SVOLTA DALL'ASPIRANTE

WHISTLEBLOWER

La normativa italiana, anche su input euro-unitario, favorisce il dipendente (pubblico o privato) che si determina a segnalare illeciti o irregolarità di cui ha avuto conoscenza nel contesto lavorativo ed auspica che detto contributo alla legalità sia quantitativamente e qualitativamente il più ampio possibile. Premesso che la segnalazione circostanziata agevola l'accertamento dei fatti e delle responsabilità, appare incerto se e quale accertamento preliminare sia esperibile da parte dell'aspirante whistleblower che intenda cautelarsi circa la fondatezza di quanto giunto a sua conoscenza, prima dell'inoltro della segnalazione, e offrire materiale probatorio utile al destinatario della segnalazione stessa.

Italian legislation, also based on European frameworks, favors the employee (public or private) who decides to report breaches of which she/he has become aware in the workplace and hopes that this contribution to legality can be useful on a qualitative and quantitative level. Detailed reports facilitates disciplinary proceedings but it appears uncertain whether preliminary investigations can be carried out by the aspiring whistleblower and whether (and how) employer documents can be attached to the report.

di *Stefano Maria Corso*

1060

Cassazione Civile, Sez. lav., 27 aprile 2023, n. 11037

ANCORA UN RINVIO ALLA CGUE SUL LAVORO A TERMINE NELLA P.A.

LA CASSAZIONE PERDE UN'OCCASIONE PER FARE CHIAREZZA?

La Corte di cassazione rimette ancora una volta alla Corte di Giustizia il tema, estremamente controverso, delle conseguenze della illegittima utilizzazione dei contratti a termine da parte della pubblica amministrazione. Questa volta si tratta di un settore di nicchia (insegnamento delle materie non militari nell'Aeronautica Militare) disciplinato da una vecchia legge (L. 15 dicembre 1969, n. 1023), peraltro attualmente abrogata (ma sostituita con una disciplina identica). La Suprema Corte si limita però a sottoporre alla CGUE solo la questione primaria, afferente la conformità della disciplina nazionale speciale al diritto europeo. Avrebbe invece potuto (e forse dovuto) chiedere alla Giustizia Europea anche una chiarimento definitivo sulle numerose questioni ancora aperte in materia di quantificazione del risarcimento del danno spettante al lavoratore danneggiato da un uso eccessivo o distorto dei contratti a termine da parte delle pubbliche amministrazioni. Non è escluso, tuttavia, anzi è auspicabile, che la Corte possa ugualmente dire la sua.

The Supreme Court of Cassation once again refers the extremely controversial issue of the consequences of the illegitimate use of fixed-term contracts by the public administration to the Court of Justice of the European Union (CJEU). This time it concerns a niche sector (teaching of non-military subjects in the Air Force) governed by an old law (Law No. 1023 of December 15, 1969), currently repealed (but replaced with an identical rule). However, the Supreme Court limits itself to submitting only the primary question to the CJEU, relating to the conformity of the special national legislation with European law. Instead, it could (and perhaps should) have asked the CJEU for a definitive clarification on the numerous questions still open regarding the quantification of compensation for damages due to the employees harmed by excessive or distorted use of fixed-term contracts by public administrations. It is not excluded, however, and indeed it is desirable, that the Court will still be able to have its say.

di *Francesco Stolfi*

1068

DOTTRINA

GIUSTIZIA PREDITTIVA: DUBBI TRA INNOVAZIONE E REGRESSO

La giustizia predittiva, nelle sue varie declinazioni afferenti alle diverse aree della giurisdizione - intesa come tecnologia avanzata a dare risposte immediate *on demand* -, costituisce il nuovo modello di riferimento sul quale costruire piattaforme telematiche, in grado di combinare insieme una notevole quantità di dati attraverso l'elaborazione algoritmica. La materia del lavoro, non ancora direttamente coinvolta sul piano del processo, si caratterizza tuttavia per taluni profili - specie riguardo il consolidamento delle piattaforme digitali di gestione del personale - attinenti soprattutto alla conoscibilità dei *dataset* degli algoritmi, nella dichiarata esigenza che non avvenga alcun arretramento dei livelli delle tutele.

Predictive justice, in its various declinations relating to the different areas of jurisdiction - understood as advanced technology to provide immediate responses on demand - constitutes the new reference model on which to build telematic platforms, capable of combining together a considerable amount of data through algorithmic processing. The matter of work, not yet directly involved in the process, is however characterized by certain profiles - especially regarding the consolidation of digital personnel management platforms - relating above all to the knowledge of the algorithm datasets, in the declared need that no retreat occurs of the levels of protection.

di Carmelo Romeo

1101

GIURISPRUDENZA

Corte di Giustizia UE, Sez. VII, 5 ottobre 2023, C-496/22

LE PROCEDURE SINDACALI NEI LICENZIAMENTI COLLETTIVI. IL RUOLO DELL'INTERPRETAZIONE CONFORME

Nel commento l'Autore, dopo aver esaminato il contenuto della sentenza, si sofferma sull'importanza dell'interpretazione conforme, letta alla luce del principio di effettività. Nella parte finale del saggio si ipotizza l'esito finale della vicenda.

In the comments, the Author, after having examined the sentence, dwells on the importance of the consistent interpretation, read in light of the principle of effectiveness. In the final part of the essay, the Author makes a hypothesis with regard to the final outcome of the case.

di Roberto Cosio

1111

Corte costituzionale 11 maggio 2023, n. 92

ANTIPIO AGEVOLATO DEL TRATTAMENTO DI FINE SERVIZIO: L'ACCORDO-QUADRO NON È BYPASSABILE CON LEGGE REGIONALE

L'uniformità delle condizioni giuridiche ed economiche di accesso dei dipendenti pubblici al finanziamento agevolato dell'anticipo del trattamento di fine servizio *ex art. 23*, D.L. n. 4/2019 è garantita con legge dello Stato anche mediante adesione degli operatori economici coinvolti ad uno specifico Accordo-quadro. Tale meccanismo non è derogabile da alcuna legge regionale, pena la violazione della competenza legislativa esclusiva statale in materia di ordinamento civile.

The uniformity of the legal and economic conditions of access of public employees to the subsidized financing of the advance of the end-of-service indemnity pursuant to art. 23 of the Legislative Decree n. 4/2019 is guaranteed by state law through the adhesion of the economic operators involved to a specific framework agreement also. This mechanism cannot be derogated from by any regional law, under penalty of violation of the exclusive state legislative competence in matters of civil law

di Vittorio Pascazio

1119

Cassazione Penale, Sez. IV, 22 maggio 2023, n. 21704

I CRITERI DI IMPUTAZIONE OGGETTIVA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

La decisione in commento (Cass. Pen. n. 21704/2023) segna un ulteriore punto fermo nella spinosa questione dell'individuazione dei criteri di imputazione oggettiva dell'interesse e del vantaggio per l'ente che costituiscono il presupposto dell'illecito amministrativo dipendente da reato previsto dal D.Lgs. n. 231/2001.

The decision analysed identifies another milestone in the thorny issue of identifying the criteria for the objective imputation of the interest and benefit to the entity, elements which constitute the prerequisite of the administrative offense dependent on crime under D.Lgs. 231/2001.

di Lorenzo Cudini

1129

Cassazione Civile, Sez. lav., 15 febbraio 2023, n. 6008

DANNO DA SUPERLAVORO: QUANDO L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
DA SOLUZIONE DIVENTA PROBLEMA

I danni biologici occorsi ai lavoratori per stress lavoro correlato sono sempre più frequenti nella recente casistica: la sentenza in commento ha una duplice peculiarità, in quanto, da un lato, ribadisce il debito di sicurezza gravante sul datore di lavoro in forza dell'art. 2087 c.c. e, dall'altro, attenua e mitiga l'onere probatorio incombente sul lavoratore, escludendo che quest'ultimo debba provare elementi attinenti all'organizzazione del lavoro che, come tali, sono estranei alla sua pronta disponibilità.

Biological injuries occurring to workers due to work-related stress are increasingly common in recent case law: the ruling under comment has a twofold peculiarity, in that, on the one hand, it reaffirms the safety debt incumbent on the employer due to article 2087 of the Civil Code and, on the other hand, it mitigates and alleviates the evidentiary burden on the worker, excluding that the worker must prove elements pertaining to the organization of work that, as such, are outside his ready availability.

di Danilo Volpe

1133

Cassazione Civile, 8 febbraio 2023, n. 3804, ord.

1141

LA (NON) IMPONIBILITÀ FISCALE DEL RISARCIMENTO DEL DANNO PER PERDITA
DI CHANCE DI ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE

Con ordinanza 8 febbraio 2023, n. 3804, la Corte di cassazione aderisce all'orientamento consolidato secondo cui le somme percepite dal contribuente a titolo risarcitorio sono soggette a imposizione soltanto se, e nei limiti in cui, risultino destinate a reintegrare un danno concretatosi nella mancata percezione di redditi (lucre cessante), e non costituiscono reddito imponibile nell'ipotesi in cui esse tendano a riparare un pregiudizio di natura diversa (danno emergente). Di conseguenza, non è tassabile il risarcimento del danno ottenuto dal lavoratore dipendente, anche all'esito di un accordo transattivo, per la perdita di *chance* di accrescimento professionale conseguente al mancato accesso al sistema della retribuzione di risultato. Si tratta di conclusioni che suscitano alcuni interrogativi con riguardo, in primo luogo, alla collocazione sistematica della *chance* e, in secondo luogo, alla imponibilità delle somme risarcitorie corrisposte all'esito di un accordo transattivo.

With ordinance 8 february 2023, n. 3804, the Court of Cassation adheres to the consolidated orientation according to which the amount received by the taxpayer as compensation are subject to taxation only if, and within the limits in which, they are intended to replenish a damage materialized in the non-receipt of income (lucre ceasing), and do not constitute taxable income in the event that they tend to repair a damage of a different nature (emerging damage). Consequently, compensation for damages obtained by the employee, even following a settlement agreement, due to the loss of professional growth opportunities resulting from the lack of access to the results pay system, is not taxable. These are conclusions that raise some questions with regard, firstly, to the systematic placement of the chance and, secondly, to the taxability of the sums paid as a transaction.

di Francesca Nardelli

1144

Tribunale di Teramo 8 febbraio 2023

1151

LA CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITÀ PUÒ MOLTO MA NON TUTTO: SUI C.D. LIMITI
ESTERNI ALLE INTESE DEROGATORIE

La sentenza del Tribunale di Teramo 8 febbraio 2023 si occupa dei c.d. limiti esterni alla contrattazione di prossimità, derivanti dal rispetto della Costituzione, delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia di lavoro. Nel caso di specie, il giudice ha dichiarato la nullità delle previsioni del contratto di prossimità con le quali le parti sospendevano la disciplina limitativa in materia di contratto di somministrazione a tempo determinato, sancendo che il potere di deroga riconosciuto dall'art. 8, D.L. n. 138/2011, conv. in L. n. 148/2011 non si possa concretizzare nel completo stravolgimento della legislazione nazionale e, soprattutto, dei limiti derivanti dal diritto dell'Unione europea.

This case comment focuses deals with the so-called external limits to proximity bargaining, those deriving from compliance with the Constitution, community regulations and international labor conventions. In the present case, the judge declared the nullity of the provisions of the proximity contract with which the parties suspended the restrictive regulation on the subject of fixed-term employment contracts, sanctioning that the derogation power recognized by art. 8, law decree no. 138/2011, conv. in l. no. 148/2011 cannot materialize in the complete distortion of national legislation and, above all, of the limits deriving from European Union law.

di Francesco di Noia

1153

ITINERARI DELLA GIURISPRUDENZA E DELLA PRASSI

SULL'APPALTO ILLECITO: LO STATO DELL'ARTE FRA GIURISPRUDENZA E PRASSI AMMINISTRATIVA

L'itinerario si propone di dare conto dei principali orientamenti maturati attorno all'istituto dell'appalto *ex art. 29, D.Lgs. n. 276/2003*. In primo luogo, si prende in considerazione il generale divieto di interposizione di manodopera, ritenuto tutt'ora vigente nonostante l'abrogazione della L. n. 1369/1960. Successivamente vengono ricostruiti i presupposti che distinguono l'appalto lecito da quello non genuino, offrendo un approfondimento casistico. Secondariamente l'attenzione si focalizza sul principio di solidarietà che opera tra l'appaltatore e il committente e sulla sanzione prevista dall'ordinamento nel caso di appalto illecito. Vengono, poi, esaminati i recenti arresti giurisprudenziali in tema di decadenza dall'azione con cui eccepire l'interposizione. Conclusivamente l'attenzione si catalizza sull'istituto dell'appalto certificato e sul ruolo giocato dall'Ispettorato del Lavoro.

The A. analyses the case law regarding the subcontracting arrangement under Art. 29 of Legislative Decree No. 276/2003. Firstly, it is taken into account the general prohibition of labor intermediation, which is still considered valid despite the repeal of Law no.1369/1960. Subsequently, the A. reconstructs the prerequisites that distinguish lawful subcontracting from non-genuine ones, providing a detailed analysis through case studies. Then, the principle of joint liability between the contractor and the client and the sanctions provided for in the legal system in the case of unlawful subcontracting is considered. Recent judicial decisions regarding the expiration of the right to challenge labor subcontracting are also considered. Finally, the attention is concentrated on the certified subcontracting arrangement and the role played by the Labor Inspectorate

di Fulvio Cucchisi

INDICE-SOMMARIO
CON ABSTRACT
2022

SOMMARIO 1/2022

DOTTRINA

LAVORO A TERMINE PANDEMICO: QUESTIONI INTERPRETATIVE APERTE

Il saggio esamina la disciplina emergenziale del lavoro a termine, evidenziando i profili di incertezza che la sua applicazione pone, specie con riguardo al contratto di durata minima garantita previsto dalla L. n. 106/2021, oltre interrogarsi sulla possibilità o meno di risolvere anticipatamente il rapporto per impossibilità sopravvenuta causa pandemia.

The essay examines the emergency discipline of fixed-term work, highlighting the profiles of uncertainty that its application poses, especially with regard to the minimum guaranteed duration contract provided for by l. 106 of 2021, as well as questioning whether or not to terminate the relationship in advance due to the impossibility of occurring due to a pandemic.

di Federico Maria Putaturo Donati

5

VACCINAZIONE ANTI-COVID E RAPPORTO DI LAVORO: COSA RESTA DEL LAVORO AGILE QUALE PRECAUZIONE "ALTERNATIVA"?

L'A. analizza le molteplici problematiche giuslavoriste connesse alla vaccinazione contro il Covid-19. Atteso che nell'ordinamento non sussiste un obbligo generale di vaccinazione, si analizzerà la disciplina di cui al D.L. n. 44/2021, come modificata dal D.L. n. 172/2021, e la misura del c.d. *green pass*, sottolineandone le criticità, in particolare con riferimento al rapporto con il lavoro agile pandemico, in quanto peculiare misura di sicurezza della stagione emergenziale.

The A. analyses the various labour law issues related to vaccination against Covid-19. Given that there is no general obligation vaccine inoculation, Law Decree No. 44/2021, as amended by Law Decree No. 172/2021, and the "green pass" duty will be analysed, emphasizing the critical issues, related in particular to the relationship with smart working, in its function of special safety measure for the emergency phase.

di Pia De Petris

13

GIURISPRUDENZA

Corte di Giustizia UE, Sez. VII, 24 giugno 2021, causa C-550/19

I CONTRATTI A TERMINE "FIJOS DE OBRA" ED I TRASFERIMENTI D'IMPRESA

Nel commento l'Autore, dopo aver descritto la compatibilità con l'ordinamento dell'Unione europea dei cosiddetti contratti a termine "*fijos de obra*", verifica le ricadute della sentenza sull'ordinamento interno. Nella parte finale del saggio viene esaminata la questione del passaggio dei contratti a termine nel caso di un trasferimento d'impresa.

In the comment, the Author, after having described the compatibility of the so-called "fijos de obra" with the European Union law, verifies the effects of the judgment on the domestic system. In the final part of the essay, examines the issue of the transfer of fixed-term contracts in the event of a transfer of an undertaking.

di Roberto Cosio

22

Cassazione Civile, Sez. lav., 29 luglio 2021, n. 21801

PART-TIME E PROGRESSIONI ECONOMICHE: UN CASO DI DISCRIMINAZIONE INDIRETTA DI GENERE NEL PUBBLICO IMPIEGO

La Suprema Corte affronta un caso di discriminazione indiretta di genere e dopo averne ribadito la nozione in base al diritto e alla giurisprudenza dell'U.E., chiarisce il percorso argomentativo e la metodologia d'indagine cui deve attenersi il giudice del merito per accertare l'esistenza di una fattispecie discriminatoria. La sentenza offre, altresì, lo spunto per una riflessione sul principio di non discriminazione dei lavoratori part-time rispetto ai lavoratori a tempo pieno e su quello del riproporzionamento dei trattamenti in virtù della ridotta entità lavorativa.

The Supreme Court addresses a case of indirect gender discrimination and after reiterating the notion based on EU law and jurisprudence, clarifies the argumentative path and the investigation methodology which the judge of merit must follow to ascertain the existence of a discriminatory case. The sentence also offers the starting point for a reflection on the principle of non-discrimination of part-time workers with respect to full-time workers and on that of the re-proportioning of treatments by virtue of the reduced working amount.

di Valentina Pasquarella

30

Cassazione Civile, Sez. lav., 10 marzo 2021, n. 6714, ord.

IMPOSSIBILITÀ SOPRAVVENUTA DELLA PRESTAZIONE E CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

A seguito della sospensione dal lavoro per l'applicazione della misura degli arresti domiciliari, ad un lavoratore viene comunicata la risoluzione del rapporto di lavoro. L'esercizio del potere di recesso datoriale viene ancorato all'ipotesi di risoluzione del contratto per impossibilità sopravvenuta, mentre l'apprezzabilità dell'interesse del creditore viene valutata secondo i criteri di cui all'art. 3, L. n. 604/1966, con esclusione dell'obbligo di *repêchage*.

After the suspension from work for the application of the measure of house arrest, a worker is notified of the termination of the employment relationship. The exercise of the employer's power of withdrawal is anchored to the hypothesis of termination of the contract due to supervening impossibility, while the appreciation of the creditor's interest is assessed according to the criteria set out in art. 3 of the law n. 604/1966, with the exclusion of the "repêchage" obligation-

di *Federica Stamerra*

38

Cassazione Civile, Sez. lav., 9 marzo 2021, n. 6495

INDEBITA FRUIZIONE DEI PERMESSI SINDACALI: RILEVANZA DISCIPLINARE DELLA CONDOTTA E GIUDIZIO DI PROPORZIONALITÀ

In questa sentenza la Corte di cassazione ribadisce che i permessi retribuiti, previsti dall'art. 30 dello Statuto dei Lavoratori per i dirigenti provinciali e nazionali delle organizzazioni sindacali, possono essere utilizzati esclusivamente per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti, sicché un utilizzo improprio degli stessi può rilevare ai fini della risoluzione del rapporto. Tuttavia, per la Suprema Corte deve sempre verificarsi il rapporto di proporzionalità tra la condotta contestata e la sanzione irrogata pertanto, nel caso di specie, il licenziamento è stato annullato, dovendo il fatto essere punito con sanzione conservativa.

In this judgment, the Court of Cassation reiterated that paid leave by art. 30 of the Workers' Statute, for provincial and national leaders of trade unions, may be used only for participation in meetings. An improper use of them may result in termination of the contract. Nevertheless, according to the Supreme Court, the proportional relation between disputed behavior and penalty applied must always be verified. In the present case, the dismissal was annulled because the unlawful fact had to be punished with a conservative penalty.

di *Mariagiulia Ricci*

Cassazione Civile, Sez. lav., 4 febbraio 2021, n. 2676

L'INCERTO CONFINE TRA *STRAINING*, *MOBBING* E "MAL D'UFFICIO"

Con l'ordinanza n. 2676 del 2021, la Corte di cassazione torna ad affrontare il problema dello *straining*, affermando che, come per il *mobbing*, ai fini del risarcimento del danno il lavoratore è tenuto a provare l'*animus nocendi* del datore di lavoro, in particolare nel caso in cui la condizione di disagio sia stata causata dal cambio della posizione lavorativa nell'ambito di un processo di riorganizzazione e ristrutturazione dell'impresa nella sua interezza.

With ruling no. 2676 of 2021, the Court of Cassation tackles the issue of straining. To get compensation for damages, as for mobbing, the employee should demonstrate the specific offensive intention of the employer. Above all, the before-mentioned burden of proof is necessary when the employee's suffering condition occurs during a company reorganization.

di *Caterina Mazzanti*

Tribunale di Verona, Sez. lav., 21 marzo 2021, ord.

QUANDO L'EFFETTIVITÀ GENERA PARADOSSI. SULL'ESCLUSIONE DAL PERIODO DI COMPORTO DELLA MALATTIA IMPUTABILE A DISABILITÀ

La sentenza in commento fa applicazione della regola antidiscriminatoria, di derivazione eurounitaria, in base alla quale la malattia imputabile ad una disabilità deve essere espunta dal calcolo del comportamento qualora nell'ordinamento nazionale non ricorrano oggettive cause di giustificazione, incluse tutele impeditive o compensative dello svantaggio. La diretta applicazione nell'ordinamento interno di questa regola, elaborata dalla Corte di Giustizia rispetto a differenti sistemi nazionali, pone tuttavia rilevanti interrogativi, che interessano il profilo della conoscibilità del motivo discriminatorio, l'individuazione degli accomodamenti esigibili nei confronti del datore di lavoro e, a monte, lo stato normativo delle fonti eteronome che disciplinano il licenziamento per eccessiva morbosità.

The decision under comment applies the anti-discrimination rule, derived from the European Union, according to which an illness attributable to a disability must be excluded from the calculation of the protected period if there are no objective causes of justification, including protection to prevent or compensate for the disadvantage. However, the direct application of this rule, developed by the Court of Justice with respect to different national systems, raises important questions, which concern the profile of the knowledge of the ground of discrimination, the identification of the appropriate measures that can be demanded of the employer and, upstream, the regulatory status of the heteronomous sources that regulate dismissal for excessive morbidity.

di *Gabriele Franza*

ITINERARI DELLA GIURISPRUDENZA

LA GIURISPRUDENZA SULLA LEGISLAZIONE COVID

Questo "itinerario" doveva essere conclusivo del lungo periodo Covid, ma non si sa quando l'emergenza finirà e speriamo che finisca. In due anni la giurisprudenza sul lavoro per la legislazione di pandemia non è molta, per lo più sull'obbligo dei vaccini e di *green pass*. Durata invece la giurisprudenza della Corte costituzionale su varie materie che delimitano le competenze regionali sulla sanità. Resta il dubbio che, per il lavoro, si tratti di giurisprudenza solo transitoria e senza riflessi per un futuro migliore, salvo un incentivo morale al lavoro agile ed a distanza.

This "itinerary" was supposed to be the conclusion of the long-term Covid period, but we do not know when the emergency will end and we hope it will end. In two years there is not much jurisprudence on work for pandemic legislation, mostly on the obligation of vaccines and green passes. On the other hand, the jurisprudence of the Constitutional Court on various matters that delimit regional competencies on health is enduring. There remains the doubt that, for work, it is only transitory jurisprudence and without reflections for a better future, except for a moral incentive to agile and at-distance work.

di Michele Miscione

SOMMARIO 2/2022

EDITORIALE

IL DIRITTO DEL LAVORO OMNICOMPRENSIVO E LA LEGGE DI BILANCIO 2022

Mentre nel periodo lunghissimo 2020-2021 sono state emanate per il lavoro norme quasi sempre transitorie, dalla fine del 2021 sono state fatte grandi riforme stabili, oltre la pandemia-Covid. Utilizzando l'esperienza dell'emergenza o traendo da essa l'occasione, in particolare la Legge di Bilancio 2022-2024 ha posto regole nuove su tutto quel che riguarda la condizione individuale del lavoratore, in particolare per gli ammortizzatori sociali. Il rapporto di lavoro, invece, è rimasto come prima, tranne poche modifiche su contratto a termine e *smart working*, nonché regole specialissime oltre che personalizzate per i licenziamenti a seguito di cessioni e delocalizzazioni di grandi imprese. Per l'uomo che lavora (*homo faber*) la Legge di Bilancio ha cambiato tutto nei minimi particolari, con tecnicismo preciso e rigoroso. Un esame sommario fa capire che, veramente, niente è come prima, ma per esigenze che prescindono dal Covid.

While in the very long period 2020-2021 almost always transitory rules were enacted for work, from the end of 2021 large stable reforms have been made, beyond the pandemic-Covid. Using the experience of the emergency or taking the opportunity from it, in particular the budget law 2022-2024 has set new rules on everything concerning the individual condition of the worker, in particular for social safety nets. The employment relationship, on the other hand, remained as before, except for a few changes to the fixed-term contract and smart working, and very special rules as well as customized for dismissals following sales and relocations of large companies. For the man who works (homo faber), the Budget Law has changed everything down to the smallest detail, with precise and rigorous technicality. A summary examination makes it clear that, really, nothing is the same as before, but for needs that go beyond Covid.

di Michele Miscione

113

DOTTRINA

L'ANNO CHE VERRÀ, OVVERO SUL (DIRITTO DEL) LAVORO (PRIVATO E PUBBLICO) DOPO LA PANDEMIA

Le relazioni di Marinelli, Fiorillo, Marazza e Renga al XX Congresso dell'AIDLASS sul tema del diritto del lavoro per una ripresa sostenibile spingono ad interrogarsi sul futuro partendo da un contesto che desta non poche preoccupazioni. In ogni caso la corporazione dei giuslavoristi non può esimersi dal fornire il proprio contributo criticamente propositivo per il governo dei fenomeni in atto. *In their reports focused on labour law for a sustainable recovery discussed at the XX AIDLASS Congress, the four speakers - Marinelli, Fiorillo, Marazza and Renga - leads us to question on the future starting from a contest that raises concerns. However Labour Law Scholars cannot avoid to give their critical and proactive contribution for the government of the current situation.*

di Domenico Garofalo

119

L'ACCESSO AL FONDO DI GARANZIA DELL'INPS: UN PERCORSO A OSTACOLI

L'evoluzione giurisprudenziale di merito e di legittimità in relazione alle condizioni per poter accedere alle prestazioni erogate dal Fondo di Garanzia dell'I.N.P.S. offre l'occasione per esaminare taluni aspetti dell'applicazione pratica della disciplina, sia in ordine ai presupposti per la liquidazione delle somme a titolo di trattamento di fine rapporto e di crediti di lavoro relativi alle ultime tre mensilità, sia sui profili procedurali della domanda amministrativa.

The case-law development of both territorial Courts and High Courts of Cassation in order the condition to access the form of benefits deriving from "Fondo di garanzia" of I.N.P.S. offers the opportunity to examine some aspects of the practical application of the rules, both as regards the conditions of the payment of sums by "t.f.r." and wage claims of the last three months, and as regards the procedural aspects of the administrative request.

di Lorenzo Scarano

125

LICENZIAMENTO COLLETTIVO SÌ, LICENZIAMENTO COLLETTIVO NO: L'ANDIRIVIENI DELLA CASSAZIONE

Con la sentenza n. 15118 del 31 maggio 2021 la Suprema Corte torna ad occuparsi dei licenziamenti collettivi, in un'ottica che richiede necessariamente, ancora una volta, il confronto con la giurisprudenza e la normativa comunitarie sul tema, in particolare la Dir. 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, alla luce dell'interpretazione offerta dalla Corte di Giustizia UE (sebbene qui la Corte richiami la giurisprudenza comunitaria in maniera solo incidentale rispetto all'oggetto della questione).

Questa pronuncia interviene a breve distanza da Cass. n. 15401/2020, nella quale il Supremo Collegio, con un *revirement* rispetto al suo precedente indirizzo, si era espresso a favore di una "nozione allargata" di licenziamento collettivo, inclusiva di quegli atti unilaterali di modifica del rapporto di lavoro da parte del datore, a seguito dei quali il lavoratore rassegna dimissioni o accetta una risoluzione consensuale. Si tratta di quegli atti che vengono comunemente definiti licenziamenti indiretti. Con questa nuova pronuncia, la nozione di licenziamento collettivo continua quindi ad essere oggetto di discussione e di interventi giurisprudenziali.

With sentence no. 15118 of May 31, 2021, the Supreme Court returns to deal with collective dismissals, in a perspective that once again requires a comparison with European jurisprudence and legislation on the subject, in particular Dir. 98/59/EC of Council, of 20 July 1998, in the light of the interpretation offered by the Court of Justice (although the Court here refers to EU jurisprudence only incidentally with respect to the subject matter of the question). This pronouncement comes at a short distance from Cass. 15401/2020, in which a revirement of the Supr. College, compared to its previous address, had expressed itself in favor of an "extended notion" of collective dismissal, including those unilateral acts of modification of the employment relationship by the employer, following which the worker resigns or accept a consensual termination. Those acts are commonly called indirect redundancies. With this new ruling, the notion of collective dismissal therefore continues to be the subject of discussion and jurisprudential interventions.

di Francesca Limena

138

GIURISPRUDENZA

Corte di Giustizia dell'Unione Europea 15 luglio 2021, cause riunite C-804/18 C-341/19

IL SIMBOLISMO RELIGIOSO SUL LUOGO DI LAVORO: L'OMOLOGAZIONE A DISCAPITO DELLA LIBERTÀ RELIGIOSA

I Giudici di Lussemburgo, con la pronuncia in commento, affermano il principio in base al quale il datore di lavoro può vietare ai dipendenti a contatto con il pubblico di esporre segni religiosi in ragione del perseguimento di una politica di neutralità. Tale limitazione alla libertà di manifestazione religiosa, secondo i Giudici della Corte di Giustizia, può costituire una disparità di trattamento consentita in base alla Dir. 2000/78/CE, ma è ammissibile solo se oggettivamente giustificata da una finalità legittima, basata su un'esigenza reale come il perseguimento di una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa nei rapporti con i clienti. Il compito di valutare la legittimità degli interessi economici individuati dal datore di lavoro nonché la necessità e la proporzionalità della restrizione adoperata, concludono i Giudici di Lussemburgo, non può che essere rimesso ai giudici nazionali dei singoli Stati membri. *The Luxembourg judges, with the ruling in question, affirm the principle according to which the employer can prohibit employees in contact with the public from displaying religious signs on the basis of the pursuit of a policy of neutrality. According to the Judges of the Court of Justice, this limitation to the freedom of religious manifestation may constitute a difference in treatment permitted under Directive 2000/78/CE, but is admissible only if objectively justified by a legitimate purpose, based on a need as real as the pursuit of a policy of political, philosophical and religious neutrality in relations with customers. The task of assessing the legitimacy of the economic interests identified by the employer as well as the necessity and proportionality of the restriction used, conclude the Luxembourg courts, can only be left to the national courts of the individual Member States.*

di Gianluca Miano

145

Cassazione Civile, Sez. I, 25 maggio 2021, n. 14381, ord.

ALGORITMO REPUTAZIONALE TRA REQUISITI NORMATIVI E DIGNITÀ DELLA PERSONA

Nell'ordinanza in commento, la Suprema Corte si occupa della validità del consenso prestato in occasione dell'adesione ad una piattaforma virtuale, deputata alla creazione di profili reputazionali. La pronuncia si inserisce in uno scarno scenario giurisprudenziale di elaborazione informatica di dati strettamente connessi alla dimensione sociale della persona e della sua reputazione. L'Autrice, riflette sulla sufficienza del consenso, che seppur rispondente a stringenti requisiti normativi, lascia dubbi sulla sua reale capacità di apprestare corretta e necessaria tutela all'individuo, con espresso riferimento alla dignità della persona, ovvero a temute prassi, discriminatorie verosimilmente capaci di sorgere dall'uso degli algoritmi reputazionali.

With the order in question, the Supreme Court offers the opportunity to question the validity of the consent given in joining a virtual platform for the creation of reputational profiles. The ruling is part of a poor jurisprudential scenario. in reference to the computer processing of data related to the human social dimension of man and his reputation. The Author reflects on the sufficiency of consent. even if you meet the legal requirements, this consent casts doubts on the real protection capacity of man. with express reference to the dignity of the person or to discriminatory practices capable of arising with the use of reputational algorithms.

di Daniela Lafratta

154

LA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE NELL'IMPIEGO PUBBLICO TRA TEMPESTIVITÀ E DIRITTO DI DIFESA

La sentenza in esame, pur facendo riferimento alla disciplina antecedente la c.d. Riforma Brunetta, affronta due tematiche sempre attuali del procedimento disciplinare nel pubblico impiego "contrattualizzato". La prima, nonché la principale, riguarda l'immediatezza della contestazione disciplinare; ad avviso della Suprema Corte è legittima la scelta datoriale di attendere il rinvio a giudizio del dipendente per procedere alla contestazione dell'addebito. La seconda riguarda invece il differimento dell'audizione del lavoratore a sua difesa per impossibilità a presenziare per motivi di salute. Sempre secondo la Suprema Corte grava sul lavoratore interessato l'onere di provare l'impossibilità di presenziare per una patologia talmente grave da non consentire l'esercizio in assoluto del diritto di difesa. *Although the decision in question refers to a case preceding the so-called Brunetta Reformation, it tackles two still debated issues concerning the disciplinary procedure in the "privatized" public employment. The first one is about the immediacy of disciplinary complaint, which is problematic, especially when the disciplinary fact also has criminal relevance. According to the Supreme Court's decision, the public employer can wait for worker's indictment before disciplinary action. The second one is about the worker's right to postpone his defensive hearing due to health reasons. At this regard, the worker shall prove that the disease is so severe that it is impossible for him to fully exercise the defense right.*

di Michela Turollo

163

Tribunale di Milano, 9 giugno 2021, n. 1106

171

Corte d'Appello di Milano 19 maggio 2021, n. 708

172

IL REGIME PREVIDENZIALE DELLE MODELLE: DUE SOLUZIONI OPPOSTE ALLA LUCE DEL NUOVO CONCETTO DI SPETTACOLO

Il commento, dopo una breve ricostruzione del quadro normativo che regola il regime previdenziale dei lavoratori dello spettacolo, affronta la questione della assoggettabilità delle fotomodelle alla copertura assicurativa Enpals e in particolare della riconducibilità della sfilata di moda alla nozione di spettacolo alla luce dell'evoluzione giurisprudenziale che ha subito.

The commentary, after a brief reconstruction of the regulatory framework concerning the social security for show-business workers, deals with the issue of subjecting the models to ENPALS and in particular if the fashion show could be considered as an entertainment in light of its jurisprudential evolution

di Silvia Magagnoli

175

Tribunale di Palermo 1° febbraio 2021, n. 268

185

ESIGENZE STABILI E CONTRATTO A TERMINE: VERSO UNA REINTRODUZIONE GIURISPRUDENZIALE DELLA CAUSALITÀ NEL CONTRATTO ACAUSALE?

La recente decisione del Tribunale di Palermo oggetto del presente commento fa parte di una serie di pronunce di merito che introducono un ulteriore elemento di novità e di incertezza nella disciplina del contratto a tempo determinato aprendo alla possibilità di un sindacato del giudice sulla natura stabile e durevole delle esigenze che hanno condotto il datore di lavoro ad assumere il dipendente a tempo determinato, anche nei casi in cui la legge non prevede la necessaria sussistenza delle cosiddette causali. *The recent decision of the Labour Court of Palermo subject of the present paper is part of series of decisions of Labour Courts that introduce a further element of novelty and uncertainty in the discipline of the fixed-term employment contract opening up to the possibility of a judge's review on the stable and lasting nature of the needs that led the employer to hire the employee with a fixed-term contract, even in cases in which the law does not provide for the necessary to justify the term.*

di Riccardo Maraga

187

DOTTRINA

ASSEGNO UNICO UNIVERSALE E INVERNO DEMOGRAFICO TRA IDEALE E REALE

Il 1° marzo 2022 è entrato in vigore l'assegno unico universale. Istituito dalla L. n. 46/2021 e disciplinato dal D.Lgs. n. 230/2021, si sostanzia in una prestazione economica attribuita progressivamente a tutti i nuclei familiari con figli a carico con lo scopo di favorire la natalità, di sostenere la genitorialità e di promuovere l'occupazione, in particolare femminile. L'aspirazione universalistica della misura, temperata da una selettività moderata, si scontra, ancora una volta, con la modestia degli importi erogati che incide sulla sua efficacia ed effettività.

The single universal allowance came into force on March 1st, 2022. Introduced by law n. 46/2021 and regulated by the legislative decree n. 230/2021, this instrument consists of an economic benefit intended for all family units with dependent children aimed at favoring the birth rate, supporting parenthood, and promoting employment, especially female employment. However, the universalistic aspiration of this measure, balanced by a moderate selection, clashes with the real data of the mediocrity of the amounts distributed and therefore with the effectiveness of the measure itself to achieve the set objectives.

di Valeria Fili

221

IL NUOVO LAVORO SPORTIVO PER L'INCLUSIONE DELLE DIVERSITÀ

Notoriamente, lo pratica sportiva è riconosciuta come fonte di benessere individuale e collettivo, motore di sviluppo e coesione sociale, nonché importante fenomeno anche dal punto di vista economico. Sino a oggi, però, l'attività sportiva professionistica, cui sono state collegate speciali garanzie del diritto del lavoro, è stata ristretta a pochi settori, riservati a maschi non disabili. Con la riforma del lavoro sportivo, giunta finalmente in porto, pur con un percorso di accelerazioni e rallentamenti, si riscrive non solo la nozione di lavoratore sportivo, ma vengono finalmente accolte le diversità. Si apre così l'orizzonte per il riconoscimento di donne, giovani e disabili come atleti professionisti, cui garantire i diritti conseguenti: retribuzione, tutela della maternità, sicurezza sul lavoro, previdenza. In questo modo, la riforma dello sport si colloca nell'inesorabile processo di inclusione e contrasto alle discriminazioni che investe il lavoro in generale. Il lavoro sportivo, quindi, può essere visto come palestra per sempre più adeguati standard minimi di tutela nel lavoro, da cui trarre ispirazione per la disciplina ordinaria dei rapporti.

As well known, the practice of sport is recognized as a source of individual and collective well-being, an engine of development and social cohesion, as well as an important phenomenon also from an economic point of view. Until now, however, professional sports activity, to which special guarantees of labor law have been linked, has been restricted to a few sectors, reserved for non-disabled males. Through the reform of sports work, which has finally come to fruition, even with a path of acceleration and slowdown, not only the notion of sports worker is rewritten, but diversity is finally accepted. This opens the horizon for the recognition of women, young people, and disabled people as professional athletes, to whom the consequent rights are guaranteed: pay, maternity protection, safety at work, social security. In this way, the reform of sport is part of the inexorable process of inclusion and contrast to discrimination that involves work in general. Sports work, therefore, can be seen as an exercise room for increasingly adequate minimum standards of protection at work, to get inspiration for the ordinary discipline of work.

di Anna Zilli

230

LE SEZIONI RIUNITE DELLA CORTE DEI CONTI DETTANO UN NUOVO CRITERIO DI CALCOLO PER LE PENSIONI DEI MILITARI

Le sentenze nn. 1 e 12/2021 delle Sezioni riunite della Corte dei conti definiscono il corretto coefficiente per il calcolo delle pensioni spettanti al personale militare nel sistema cosiddetto misto. Viene così risolto il filone di contenzioso più rilevante degli ultimi anni, nel settore delle pensioni pubbliche. La soluzione adottata dalla Corte, peraltro, presta il fianco a critiche, in quanto sopperisce ad un'evidente lacuna normativa, con la creazione, alquanto artificiosa, di un'aliquota di calcolo del tutto nuova.

Judgments nos. 1 and 12/2021 of the Joint Sections of the Court of Auditors define the correct coefficient for calculating the retirements due to military personnel in the so-called mixed system. In this way, the most significant dispute of recent years, in the sector of public retirements, is resolved. The solution adopted by the Court, however, lends itself to criticism, as it makes up for an obvious regulatory gap, with the rather artificial creation of a completely new rate of calculation.

di Luca Iero

240

IL CRITERIO DI COMPETENZA TERRITORIALE NELLE CONTROVERSIE RELATIVE AL DIRITTO ALL'ASSUNZIONE

Il presente contributo ha ad oggetto il criterio per individuare il giudice territorialmente competente nel giudizio istaurato dal lavoratore, il quale affermi di essere titolare di un diritto all'assunzione. Viene dunque ricostruita con metodo diacronico l'evoluzione giurisprudenziale occasionata dalla casistica relativa alle assunzioni dei lavoratori avviati obbligatoriamente, nonché alle ipotesi di cambio di appalto.

The object of this essay is to outline the criteria to identify the territorially competent judge in the lawsuit filed by a worker, who claims to be the holder of a right to be hired. Using a diachronic method, the essay reconstructs the jurisprudential evolution resulting from the cases related to disabled workers who were mandatorily hired, as well as to the hypotheses related to the change of contract.

di Anna Casalino

251

GIURISPRUDENZA

Corte costituzionale, 12 luglio 2021, n. 151

263

SULLA OPPORTUNITÀ DI UN TERMINE PER L'EMISSIONE DELL'ORDINANZA-INGIUNZIONE, ANCHE IN MATERIA DI LAVORO

La Corte costituzionale con la sentenza 12 luglio 2021, n. 151, rileva la presenza di una lacuna normativa non prevedendosi un termine per emettere l'ordinanza-ingiunzione ai sensi dell'art. 18, L. n. 689/1981 non essendo idoneo il termine quinquennale di prescrizione a garantire la certezza giuridica della posizione dell'incolpato e l'effettività del suo diritto di difesa, che richiede contiguità temporale tra l'accertamento dell'illecito e l'applicazione della sanzione. La Consulta, pur dichiarando inammissibili le questioni di legittimità costituzionale, invita il legislatore ad un tempestivo intervento al fine di evitare un anacronistico retaggio della supremazia speciale della pubblica amministrazione. Il ragionamento seguito dai giudici costituzionali, tuttavia, non considera adeguatamente l'oggetto del termine di prescrizione e la funzione del diverso termine dell'art. 14, L. n. 689/1981.

The Constitutional Court, with its judgment of 12 July 2021, n. 151, finds the presence of a legal deficiency by not providing a deadline for issuing the order-injunction pursuant to art. 18 of L. n. 689/1981, since the five-year limitation period is not suitable to ensure legal certainty of the accused's position and the effectiveness of his right of defence, requiring temporal contiguity between the detection of the offence and the application of the sanction. The Council, while declaring inadmissible the questions of constitutional legitimacy, invites the legislator to a timely intervention in order to avoid an anachronistic legacy of the special supremacy of the public administration. The reasoning followed by the constitutional judges, however, does not adequately consider the subject of the limitation period and the function of the different term of art. 14 of L. n. 689/1981.

di Stefano Rossi

265

Cassazione Civile, Sez. lav., 20 settembre 2021, n. 25400

DIRITTO A NON ESSERE DISCRIMINATI E PRESCRIZIONE ESTINTIVA: L'AUTONOMIA DELL'AZIONE ANTIDISCRIMINATORIA

La sentenza n. 25400 del 20 settembre 2021 della Suprema Corte offre l'occasione per riflettere sul tema della prescrizione del diritto a non essere discriminati e, più in generale, sulle maggiori difficoltà di accesso alla giustizia delle vittime della discriminazione. Contrariamente a quanto affermato dalla pronuncia in commento, l'Autore propende per la tesi dell'autonomia di tale diritto, che trova giustificazione nella sua portata superindividuale, nonché nel suo intrinseco legame con la dignità dell'individuo: ciò conduce, inevitabilmente, a non ritenere applicabili a tale situazione giuridica termini prescrizionali di natura speciale come quelli propri del diritto previdenziale.

The decree n. 25400 of 20 September 2021 of the Supreme Court offers the opportunity to reflect on the issue of the limitation period for the right not to be discriminated against and, more generally, on the greater difficulties faced by victims of discrimination in accessing justice. Contrary to what is stated in the judgment in question, the author favors the thesis of the autonomy of this right, which is justified by its super-individual scope, as well as by its intrinsic link with the dignity of the individual. This leads, inevitably, not to consider as applicable to this legal situation special limitation periods, such as those of social security law.

di Marco Guerini

272

Cassazione Civile, SS.UU., 21 luglio 2021, n. 20819

281

NO ALLA CLAUSOLA CHE LIMITA LE LIBERTÀ SINDACALI: PLANANO LE AMBIZIONI DI RYANAIR

Il giudice nazionale può intervenire in una causa avente ad oggetto un contratto collettivo stipulato da una società non italiana? Ed ancora, sono ammissibili sanzioni pecuniarie extracompenso in riferimento alla responsabilità civile? Queste e altre importanti questioni vengono affrontate e risolte nella sentenza in commento, grazie all'ausilio delle norme comunitarie, che, ancora una volta, fungono da "torre di controllo" per l'interprete chiamato a regolare il traffico di norme primarie e pattizie in ambito giuslavoristico (ormai a livello inevitabilmente sovranazionale). E così il diritto sindacale italiano finisce per impartire una bella lezione a "quello" irlandese, ricordandogli, al di là della differenza tra danni punitivi e dissuasivi all'interno del più ampio *genus* delle sanzioni extracompenso, che in questa parte d'Europa la libertà sindacale vale ancora qualcosa.

Can the national judge take action in a case concerning a collective agreement stipulated by a non-Italian company? And again, are extra-compensatory pecuniary penalties admissible with reference to civil liability? These and other important questions are dealt with and resolved in the judgment under review, thanks to the help of EU regulations which, once again, act as a "control tower" for the interpreter called upon to regulate the traffic of primary and covenant regulations in the field of labor law (now inevitably at a supranational level). And so Italian labor law ends up giving a good lesson to the Irish "one", reminding it, beyond the difference between punitive and deterrent damages within the broader genus of extra-compensatory penalties, that in this part of Europe labor law freedom is still worth something.

di Manuel Carvello

287

Consiglio di Stato, Sez. IV, 9 novembre 2021, n. 7442

291

SULLA CONTROVERSA QUESTIONE DELLA LEGITTIMITÀ DEL LAVORO GRATUITO
PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La sentenza n. 7442 del 9 novembre 2021 del Consiglio di Stato dichiara legittima la prestazione lavorativa a titolo gratuito a favore della Pubblica Amministrazione. La pronuncia è successiva all'introduzione della regola dell'equo compenso per le professioni forense e interviene su una materia controversa rispetto alla quale negli ultimi anni si sono succedute alcune sentenze, non sempre univoche, dei tribunali amministrativi regionali. Una volta ricostruiti i precedenti orientamenti giurisprudenziali, sono esaminati i nodi giuridici della sentenza che esclude l'esistenza nell'ordinamento giuridico italiano di un divieto del lavoro gratuito e, al contempo, ritiene che, in considerazione dei vantaggi che da questo possono derivare, devono sempre essere rispettati i principi di imparzialità e trasparenza per l'attribuzione dell'incarico pubblico. Il contributo procede inoltre con la ricostruzione della fattispecie giuridica del lavoro gratuito, individuando alcuni profili di attualità.

The judgment no. 07442 of November 9, 2021 of the Council of State declares legitimate the free work of the consultant in favor of the public administration. The ruling is subsequent to the introduction of the rule of fair compensation for the forensic professions and intervenes on a controversial matter after some rulings of the regional courts. The judgment excludes the existence in the Italian legal system of a prohibition of free work and, at the same time, considers that the principles of impartiality and transparency must always be respected for the assignment of the task, in view of the advantages that may derive from this. The contribution also illustrates the legal discipline of free work.

di Giorgio Impellizzeri

294

Tribunale di Bari, Sez. lav., 23 gennaio 2022, n. 3026

300

SULLA APPLICABILITÀ DEI PRINCIPI DELLA "SOLUZIONE PARITARIA"
E DI "RAGIONEVOLEZZA" AL TRASFERIMENTO DI SEDE

Con la pronuncia in commento, il Tribunale di Bari torna a pronunciarsi sul delicato rapporto esistente tra le ragioni tecnico, organizzative e produttive che legittimano il provvedimento di trasferimento ex art. 2103 c.c. e le ragioni di tutela della sicurezza, libertà e dignità del lavoratore affermando, attraverso una lettura costituzionalmente orientata dell'art. 41 della Costituzione in relazione all'art. 2103 c.c., il principio secondo cui il datore di lavoro, qualora possa far fronte a dette ragioni avvalendosi di differenti soluzioni organizzative, per lui paritarie, è tenuto a preferire quella meno gravosa per il dipendente, secondo un meccanismo corrispondente agli istituti del *repêchage* (nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo) e degli accomodamenti ragionevoli (in materia di lavoratori affetti da disabilità).

With the ruling in question, the Court of Bari addresses the delicate relationship existing between the technical, organizational and production reasons that legitimize the transfer provision pursuant to art. 2103 of the Italian Civil Code and the reasons for protecting the safety, freedom and dignity of the worker.

*Through a constitutionally oriented reading of art. 41 of the Cost in relation to art. 2103 cc, the ruling states the principle according to which the employer, if he can cope with these reasons by making use of different organizational solutions, equal to him, is required to prefer the least burdensome one for the employee, according to a corresponding mechanism to the institutions of *repêchage* (in dismissal for justified objective reasons) and reasonable accommodations (in the matter of workers with disabilities).*

di Giovanna Ficarella

303

DOTTRINA

LA CASSAZIONE È IN GRADO DI SVOLGERE ADEGUATAMENTE LA FUNZIONE NOMOFILATTICA?

Il saggio contiene importanti riflessioni di sistema sulla nomofilachia. L'A. considera che le riforme legislative degli ultimi quindici anni non sono servite tanto a fronteggiare l'enorme numero di ricorsi pendenti in Corte di cassazione, quanto a consentire di perseguire l'importante valore della nomofilachia, che è espressione e realizzazione dell'uguaglianza dei cittadini davanti alla legge e presidia la prevedibilità delle decisioni. L'A. si chiede poi se la Suprema Corte sia oggi in grado di svolgere questi delicati compiti, e risponde negativamente soffermandosi su due ragioni: la mole del contenzioso ed il fatto che la stabilità degli orientamenti non sia un valore unanimemente condiviso.

The essay contains important systemic reflections on nomofilachia. The A. considers that the legislative reforms of the last fifteen years have not served so much to face the enormous number of appeals pending in the Court of Cassation, as to allow pursuing the important value of nomofilachia, which is an expression and realization of the equality of citizens before to the law and oversees the predictability of decisions. The A. then wonders if the Supreme Court is today able to carry out these delicate tasks, and replies negatively by dwelling on two reasons: the size of the dispute and the fact that the stability of the guidelines is not a value that has equal importance for all the judges.

di Fabrizio Amendola

337

IL GIUDIZIO CIVILE DI CASSAZIONE TRA QUESTIONI ATTUALI E PROSPETTIVE DI RIFORMA

Il saggio cerca di cogliere dall'analisi dell'oggi del giudizio civile di cassazione spunti utili per le riforme di domani. L'A. si esprime in difesa di una pubblica udienza che sia utile, auspicando il riconoscimento del diritto degli avvocati di chiedere che la causa sia trattata in udienza e riflettendo sulla possibilità di prevedere invece per l'appello un modello di decisione senza udienza, salva diversa volontà del giudice o richiesta delle parti. Soffermandosi sulla recente pronuncia della Corte EDU, l'A. si chiede quali possano essere i futuri sviluppi del principio di autosufficienza, anche per effetto del pct. Il contributo si interroga anche sulla necessità di riformare i requisiti per diventare avvocati cassazionisti. Da ultimo, l'A. si sofferma su una recente questione di grande interesse, vale a dire il dissenso di una Sezione semplice, espresso mediante rimessione alla Corte Costituzionale, rispetto ad un'interpretazione delle Sezioni Unite risalente a solo tre settimane prima. Il saggio si conclude con l'auspicio che venga eliminata la richiesta di trasmissione del fascicolo ex art. 369 c.p.c.

The essay seeks to seize useful insights for tomorrow's reforms from today's analysis of the civil cassation judgment. The A. expresses itself in defense of a public hearing that is useful, hoping for the recognition of the lawyers' right to ask for the case to be heard and reflecting on the possibility of providing, instead, for a model decision without a hearing for the appeal, unless the judge will otherwise or request of the parties. Dwelling on the recent ruling of the EDU Court, the A. asked himself what could be the future developments of the principle of self-sufficiency, also as a result of the pct. The article also questions the need to reform the requirements to become cassation lawyers. Lastly, the A. dwells on a recent question of great interest, namely the dissent of a simple Section, expressed through referral to the Constitutional Court, of an interpretation of the United Sections dating back only three weeks earlier. The essay ends with the hope that the request for transmission of the dossier ex art. 369 c.p.c. will be removed.

di Marco Menicucci

343

PROFILI DI DIRITTO SINDACALE E DEL LAVORO NELLA COMPOSIZIONE NEGOZIATA DELLA CRISI

Il saggio esamina l'istituto della composizione negoziata della crisi, introdotto dal D.L. 24 agosto 2021, n. 118, allo scopo di evidenziare i profili di diritto sindacale e di diritto del lavoro caratterizzanti la procedura. L'A. indaga quale sia il punto di contatto con il *Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza*, di cui al D.Lgs. n. 14/2019, per poi verificare se l'istituto della composizione negoziata della crisi tuteli i diritti dei lavoratori, compromessi a causa dello squilibrio patrimoniale o economico-finanziario dell'impresa in cui collaborano, così come previsto dalla Direttiva UE n. 2019/1023, non ancora recepita nel nostro ordinamento giuridico.

This essay examines the institution of the composizione negoziata della crisi, introduced by Legislative Decree No. 118 of 24th August 2021. The goal is to highlight the issues of trade union law and labour law featured in the procedure. The author seeks to identify the point of contact with the Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza, provided for in Legislative Decree No. 14/2019, to then verify whether the institution of the composizione negoziata della crisi protects the rights of workers. These rights have been undermined owing to the capital or economic-financial imbalance of the company they collaborate with, as is provided for by EU Directive No. 2019/1023, which has not been transposed into the Italian legal system yet.

di Gina Rosamari Simoncini

353

Due recenti decisioni della Suprema Corte, le nn. 25731 e 25732 del 2021, sono intervenute a chiarire alcuni aspetti controversi della normativa in materia di controlli a distanza all'esito delle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 151/2015 all'art. 4 Stat. lav. In particolare, chiamata a pronunciarsi sulla "sopravvivenza" dei c.d. controlli difensivi, finalizzati alla tutela del patrimonio aziendale, e preso atto delle diverse conclusioni in proposito ravvisabili in dottrina e giurisprudenza, la Corte di cassazione introduce la distinzione fra controlli difensivi "in senso stretto" e "in senso lato": i primi sono quelli ai quali il datore di lavoro dà corso "in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito" e hanno ad oggetto dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto, i secondi sono invece quelli posti in essere genericamente sull'attività del lavoratore, a prescindere dal fondato sospetto che egli abbia commesso un illecito. Mentre i primi, secondo la soluzione adottata dalla Suprema Corte, continuano ad essere estranei al "perimetro" di applicazione dell'art. 4 Stat. lav. e sono quindi legittimi anche in assenza delle condizioni *ivi* disciplinate, i secondi sono legittimi solo nei limiti e con il rispetto di tali condizioni.

Two recent decisions of the Supreme Court, nn. 25731 and 25732/2021, have intervened in order to clarify some controversial issues of the legislation on remote controls as a result of the changes made by Legislative Decree 151/2015 to Article 4 of the Workers' Statute. In particular, requested to decide about the "survival" of the so called "defensive controls", aimed at protecting company assets, and having considered that the various conclusions in this regard provided by doctrine and jurisprudence, the Supreme Court introduces the distinction between defensive controls "in the strict sense" and "in the broad sense": the first are those to which the employer gives way "in the presence of a well-founded suspicion about the commission of an offense" and have as their object data acquired after the onset of suspicion, the latter, on the other hand, are those carried out generically on the worker's activity, regardless of the well-founded suspicion that he has committed an unlawful act. While the former, according to the solution adopted by the S.C., continue to be extraneous to the "perimeter" of application of art. 4 S.L. and are therefore legitimate even in the absence of the conditions regulated therein, the latter are legitimate only within the limits and with compliance with these conditions.

di Luigi Andrea Cosattini

365

GIURISPRUDENZA

Cassazione Civile, Sez. IV, 26 ottobre 2021, n. 30138

IL DIRITTO AL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ: ALLA RICERCA DELLA "PERSONA GIUSTA AL POSTO GIUSTO"

La sentenza in commento offre l'occasione per riflettere sulle condizioni occupazionali delle persone con disabilità e sugli strumenti che consentono di "inserirle nel posto adatto" (art. 2, L. n. 68/1999), al fine di realizzarne la piena inclusione. Si tratta, anzitutto, di chiarire cosa si intenda oggi per disabilità, alla luce dell'evoluzione del concetto, dal modello medico a quello biopsicosociale, accolto nelle fonti europee e nazionali. Solo ove si comprenda che l'inserimento, per essere soddisfacente per la persona e per l'impresa, deve essere mirato, si verificherà come tale condizione sia raramente assolta dalla tradizionale chiamata (nominativa) diretta. In questo scenario, pare importante approfondire il tema, assai poco esplorato, delle convenzioni di inserimento lavorativo, specie di fronte al recente inasprimento delle sanzioni per il mancato adempimento dell'obbligo assuntivo, che le rendono ancor più interessanti per l'effettivo collocamento.

The sentence in question offers the opportunity to reflect on the employment conditions of persons with disability and on the tools that allow them to be "placed in the right job" (art. 2, L. n. 68/1999), to achieve full inclusion. First of all, it is necessary to clarify what is meant by disability today, in the light of the evolution of this concept from the medical model to the bio-psycho-social model, accepted in European and national system. Only if it is understood that employment, in order to be satisfactory to the person and to the company, must be targeted, will it occur that this condition is rarely fulfilled by traditional direct (nominative) recruitment. In this scenario, it seems important to deepen the issue of work integration agreements, which is still little explored, especially in view of the recent increase in penalties for failure to comply with the recruitment obligation, which make them even more attractive for effective placement.

di Massimiliano De Falco

376

Cassazione Civile, Sez. lav., 1° ottobre 2021, n. 26709, ord.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA: QUANDO LA CORRETTEZZA E BUONA FEDE PREVALGONO SULLA MALATTIA?

Innestandosi all'interno del consolidato orientamento giurisprudenziale in merito alla legittimità del licenziamento per giusta causa intimato nei confronti del lavoratore in malattia che svolge attività extralavorativa idonea a pregiudicare i postumi della patologia, l'Autore tenta di individuare una linea di confine tra comportamenti extralavorativi leciti ed illeciti del dipendente.

388

Inserting itself within the consolidated jurisprudential orientation about the legitimacy of the dismissal for misconduct against the sick worker who carries out extra-work activities suitable to jeopardize the after-effects of the pathology, the Author tries to identify a borderline between lawful and illegal non-working behavior of the employee.

di Paolo Iervolino

390

Cassazione Civile, Sez. lav., 23 aprile 2021, n. 10867

SE NON SI PROVA IL DEMANSIONAMENTO IL RIFIUTO DELLA PRESTAZIONE LEGITTIMA
IL LICENZIAMENTO

La tematica del licenziamento irrogato a seguito del rifiuto del lavoratore di effettuare la prestazione ritenuta demansionante, presenta una interessante peculiarità nella sentenza in commento, in quanto il Supremo Collegio ha riaffermato che l'onere della prova del presunto demansionamento grava sulla lavoratrice pur in presenza di una pronuncia resa nei confronti del cedente che riconosceva il demansionamento, ma che non era opponibile al cessionario convenuto in giudizio.

With the decision in question, the Supreme Court ruled again on the worker's dismissal due to his refusal to accomplish a low-qualified work duty. According to the Supreme Court's decision, the worker shall prove the supposed downgrading because the previous decision recognizing the downgrading against the transferor could not be asserted against the transferee.

di Michela Turollo

396

Tribunale di Roma, III Sez. lav., 16 ottobre 2021, ord.

403

IL PROBLEMA DELL'APPLICABILITÀ DEL DIVIETO DI LICENZIAMENTO INDIVIDUALE
PER G.M.O. AL PERSONALE DIRIGENTE

Il presente lavoro analizza il caso del licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo ad un dirigente durante la vigenza del c.d. blocco dei licenziamenti introdotto dalla normativa emergenziale Covid-19.

Il Tribunale di Roma sembra confermare l'orientamento a sostegno dell'estensione del blocco anche alla categoria dei dirigenti. Tuttavia, non può ignorarsi una pronuncia di segno opposto che ha messo in evidenza alcuni ostacoli che si frappongono a tale estensione. In particolare, l'assenza della necessaria simmetria tra il divieto di licenziamento e il trattamento di integrazione salariale, dal momento che i dirigenti non hanno accesso a quest'ultimo. Inoltre, specificamente nel caso in esame, riemerge una dibattuta questione relativa all'interpretazione dell'art. 14, D.L. n. 104/2020, norma, tra le tante, che ha disposto la proroga del divieto. Se tale norma ha introdotto un divieto "flessibile", che non opera in modo generalizzato e indistinto per tutti i datori di lavoro, allora, potrebbero trarsi conclusioni differenti.

The present work analyzes the case of dismissal of an executive for objective reasons, during the validity of the ban of dismissals introduced by the Covid-19 emergency legislation.

The Court of Rome seems to confirm the orientation in support of the extension of the ban also to the category of executives. However, we can't ignore an opposite pronouncement that has highlighted some obstacles which stand in the way of this extension. In particular, the absence of the necessary symmetry between the prohibition of dismissal and the wage supplement treatment, considering that the executives don't have access to the latter. In addition, specifically for the case in question, there is a debated issue relating to the interpretation of art. 14, D.L. n. 104/2020, which has ordered the prolongation of the prohibition. If this rule of law introduced a "flexible" ban, because it doesn't operate in a generalized and indistinct way for all employers, then different conclusions could be drawn.

di Rossana Detomi

406

Tribunale di Napoli, III Sez. lav., 27 gennaio 2021

414

FUGA DALLA NOMOFILACHIA DELLA CASSAZIONE IN TEMA DI REVOCA DELLA PENSIONE

Secondo un costante orientamento della Cassazione la domanda giudiziale di ripristino della prestazione pensionistica non dà luogo ad un'impugnazione del provvedimento amministrativo di revoca, ma ha ad oggetto un nuovo diritto, che si sostituisce a quello estinto per revoca. Quindi, se l'interessato vuole ottenere il ripristino della prestazione pensionistica, deve presentare una nuova domanda amministrativa che si pone come presupposto, mancando il quale, la domanda è improponibile. Il tribunale di Napoli nella sentenza che si commenta, al citato indirizzo obietta giustamente che non si può prescindere dall'art. 24 Cost. che garantisce all'interessato di agire in giudizio contro la revoca del trattamento pensionistico per ottenere non un nuovo diritto, ma il ripristino di quello di cui è titolare. La qual cosa consente di escludere che la domanda amministrativa sia condizione di ammissibilità di quella giudiziale.

According to a constant orientation of the Supreme Court, the judicial request for reinstatement of the pension benefit does not give rise to an appeal against the administrative revocation measure, but concerns a new right, which replaces the one extinguished by revocation. Therefore, if the interested party wants to obtain the reinstatement of the pension benefit, he must submit a new administrative application which arises as a prerequisite, failing which the application cannot be proposed. The court of Naples in the sentence that is commented upon, rightly objects to the aforementioned address that it is not possible to disregard art 24 cost which guarantees the interested party to take legal action against the revocation of the pension treatment to obtain not a new right, but the restoration of what it owns. This makes it possible to exclude that the administrative request is a condition of admissibility of the judicial one.

di Domenico Borghesi

416

SOMMARIO 5/2022

DOTTRINA

IL LAVORO NEI PRINCIPI FONDAMENTALI DELLA REPUBBLICA ITALIANA TRA IDEOLOGIA E GIUDICI SOVRANI

Il saggio parte dalla considerazione del ruolo del lavoro, e del diritto del lavoro, nella nostra Costituzione e nella nostra società, per poi riflettere sul ruolo delle clausole generali e dell'art. 3 Cost. soprattutto nel difficile momento pandemico che stiamo vivendo. L'Autore si concentra sul ruolo - a volte eccessivo, e di cui a volte si abusa - dei giudici nella concreta attuazione dei principi fondamentali della nostra Carta Costituzionale. Il saggio prende poi in esame la recente sentenza delle Sezioni Unite sull'esposizione del crocifisso nelle aule scolastiche, muovendo delle critiche sia all'impianto motivazionale della stessa, sia alla soluzione adottata, evidenziando come in sostanza la questione non sia stata risolta, sebbene ciò fosse possibile in applicazione di principi espressi da diversi precedenti.

The essay starts from the consideration of the role of labour, and of labour law, in our Constitution and in our society, and then reflects on the role of the general clauses and of art. 3 Cost. especially in the difficult pandemic moment we are experiencing. The author focuses on the role - sometimes excessive, and sometimes abused - of judges in the concrete implementation of the fundamental principles of our Constitutional Charter. The essay then examines the recent ruling of the United Sections on the display of the crucifix in school classrooms, criticizing both the motivational structure of the same and the solution adopted, highlighting how essentially the question has not been resolved, although this was possible in application of principles expressed by various precedents.

di Guido Vidiri

445

LA RIVOLUZIONE DIGITALE E IL SUO INNESTO NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO DELLE IMPRESE

La rivoluzione digitale, come ultima svolta della rivoluzione industriale, viene approfondita, sia sulla base di una riflessione sulle nuove imprese "providers", sia in ragione di una nuova epoca di precarizzazione del lavoro che sembra non lasciare scelte alle stesse imprese che vedono ridursi sempre più gli spazi della loro autonomia negoziale. La soluzione è affidata, ancora una volta all'ordinamento del diritto del lavoro che, interagendo sull'attenuazione del differenziale lavoro subordinato e no, è pur sempre in grado di offrire una tutela del lavoro, nel segno dell'imprinting costituzionale di cui all'art. 35, "in tutte le sue forme e applicazioni". Il presente contributo si caratterizza per aver voluto declinare insieme modifiche strutturali all'organizzazione delle imprese e profili di tutela dei lavoratori.

The digital revolution, as the last turning point of the industrial revolution, is deepened, both on the basis of a reflection on the new "provider" companies, and on the basis of a new era of job insecurity that seems to leave no choices to the same companies that they see always shrinking plus the spaces of their negotiating autonomy. The solution is once again entrusted to the labor law system which, interacting on the attenuation of the differential employment and not, is still able to offer labor protection, in the sign of the constitutional imprint referred to in art. 35, "in all its forms and applications". This contribution is characterized by the desire to jointly decline structural changes to the organization of companies and worker protection profiles.

di Carmelo Romeo

453

IL LAVORO AGILE OLTRE L'EMERGENZA NEL SISTEMA DELLE FONTI MULTILIVELLO

Il saggio analizza la disciplina del lavoro agile nella fase post Covid-19 e, in particolare, le fonti che si sono andate ad aggiungere alla L. 22 maggio 2017, n. 81 che ha introdotto nell'ordinamento tale istituto. L'Autore riflette sul Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile e ne analizza i contenuti e i limiti, soprattutto sul piano dell'efficacia. Viene, poi, approfondita la disciplina del lavoro agile nel pubblico impiego. Infine, si riflette sul sistema multilivello delle fonti regolative del lavoro agile.

The essay analyzes the discipline of smart working in the post Covid-19 phase and, in particular, the sources that have been added to the law 22nd May 2017, n. 81 which introduced this institution into the legal system. The Author reflects on the National Protocol on smart working and analyzes its contents and limits, especially in terms of effectiveness. The A. also analyzes the discipline of smart working in the public sector. Finally, the A. reflects on the multilevel system of regulatory sources of smart working.

di Matteo Verzaro

466

DUE ANNI DI APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA SUI RIDERS: ANCORA POCHI PUNTI FERMI E TANTI DUBBI

L'Ispettorato nazionale del lavoro con la circ. n. 7 del 30 ottobre e il Ministero del lavoro con la circ. n. 17 del 19 novembre 2020 sono intervenuti per definire la distinzione tra rider etero-organizzato e rider autonomo e per precisare quale disciplina di tutela è loro applicabile. L'ambigua formulazione delle norme contenute nel Capo V-bis e dell'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015, come modificati dalla L. n. 128/2019, alimenta, tuttavia, il dibattito intorno ad almeno tre questioni: la qualificazione della fattispecie a "doppio binario", l'estensione dell'ambito applicativo e la compatibilità della disciplina con quella del lavoro subordinato.

The National Labour Inspectorate with Circular No. 7 of 30 October and the Ministry of Labour with Circular No. 17 of 19 November 2020 intervened to define the distinction between hetero-organized and autonomous rider and to specify which discipline of protection is applicable to them. The ambiguous formulation of the rules contained in Chapter V-bis and art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, as amended by l. n. 128/2019, feeds, however, the debate around at least three issues: the qualification of the case to "double track", the extension of the scope of application and the compatibility of the discipline with that of employment.

di Stefano Rossi

479

GIURISPRUDENZA

Cassazione Civile, Sez. lav., 13 ottobre 2021, n. 27934, ord.

489

LA RINUNZIA DEL DATORE DI LAVORO AL PREAVVISO DI DIMISSIONI

L'ordinanza della Cass. n. 27934/2021 stabilisce che, in caso di rinuncia datoriale al preavviso di dimissioni, al lavoratore non compete l'indennità sostitutiva del preavviso, ciò come diretta conseguenza della efficacia meramente obbligatoria del preavviso medesimo. Il commento si sofferma sugli snodi argomentativi fatti propri dai giudici, analizzando la finalità dell'istituto del preavviso, oltre che la sua efficacia giuridica, in rapporto al potere di recesso del lavoratore dal contratto di lavoro. *The Ordinance n. 27934/2021 establishes that, in case of employee withdrawal, if the employer renounces the notice period, the employee is not entitled to the monetary indemnity, as a direct consequence of the "efficacia obbligatoria" theory, regarding the nature of the notice. The comment focuses on the arguments made by the judges, analysing the purpose of the notice period, as well as its legal effectiveness, in relation to the power of withdrawal of the worker from the employment contract.*

di Alberto Levi

491

Cassazione Civile, Sez. lav., 10 settembre 2021, n. 24483

499

NOTE IN TEMA DI "CIRCULARITÀ" DEL PERCORSO ERMENEUTICO DI CONTRATTI E ACCORDI COLLETTIVI

La sentenza n. 24483/2021 della Suprema Corte offre l'occasione per fare il punto sugli orientamenti in tema di interpretazione degli atti di autonomia collettiva. L'Autrice evidenzia come il metodo interpretativo in ambito giurisprudenziale si sia evoluto dalla preminenza del criterio letterale ad un approccio "circolare" che - superando il tradizionale principio di c.d. gradualità tra criteri di interpretazione soggettiva, aventi ad oggetto la ricerca della comune volontà delle parti, e criteri di interpretazione oggettiva, meramente sussidiari o integrativi dei primi - impone all'interprete, in una visione globale dei criteri medesimi, di verificare la coerenza del significato letterale, quantunque chiaro, con quello desumibile dagli altri criteri, con particolare riferimento ai criteri sistematico e funzionale.

The judgment n. 24483 of 2021 of the Supreme Court offers the opportunity to retrace the guidelines on collective agreements interpretation. The author highlights that the jurisprudential interpretative method has evolved from the prevalence of literal criteria to a "circular" approach that requires the interpreter to overcome the traditional principle of graduality between subjective interpretation criteria - which have as their object the search for the common will of the parties - and objective interpretation criteria - which are merely subsidiary or supplementary to the former - and to verify, in a global vision of the same criteria, the consistency of the literal meaning, although clear, with that inferable from the other criteria, with particular reference to the systematic and functional criteria.

di Silvia Burelli

500

Cassazione Civile, Sez. lav., 9 giugno 2021, n. 16166

SULLE CONSEGUENZE DELL'ERRORE FORMALE DELL'ATTO DI RIASSUNZIONE DEL PROCESSO QUIESCENTE

Con la pronuncia n. 16166/2021 in commento, la Suprema Corte, invocando il principio di strumentalità delle forme (degli atti) del processo, ribadisce il baluardo secondo cui l'errore della parte nella scelta del modello di atto per la riassunzione davanti al medesimo giudice, nella medesima fase e grado, del giudizio quiescente (poiché sospeso ovvero interrotto) produce una mera irregolarità allorché l'atto contenga tutti i requisiti della comparsa di cui all'art. 125 disp. att. c.p.c. Da ciò consegue che il rispetto del termine di decadenza è assicurato dalla riattivazione del rapporto processuale con il compimento della prima formalità relativa al modello prescelto, sicché ove la riassunzione avvenga con ricorso, invece che con citazione o comparsa notificata, rileva a tal fine il deposito dell'atto in cancelleria.

With the ruling nr. 16166/2021 in question, the Supreme Court, invoking the principle of instrumentality of the forms (of the acts) of the trial, reaffirms the principle according to which the error of the party in the choice of the model of act for reactivation before the same judge, of the judgment quiescent (as suspended or interrupted) produces a mere irregularity when the deed contains all the requisites referred to in art. 125 avail. att. c.p.c. From this it follows that compliance with the forfeiture period is ensured by the reactivation of the procedural relationship with the completion of the first formality relating to the chosen model, so that if the reactivation takes place with an appeal, rather than with a summons or memorandum, what is relevant is the filing of the deed at the court in the chancery.

di Giovanna Ficarella

512

Cassazione Civile, Sez. VI-L, 4 giugno 2021, n. 15629, ord.

Cassazione Civile, Sez. lav. 1° marzo 2021, n. 5547

520

IL DIRITTO AL BUONO PASTO

Le pronunce in commento affrontano un istituto che è stato oggetto di numerosi interventi da parte della giurisprudenza la quale si è più volte soffermata, anche di recente, sulla natura dell'emolumento e sulla sua origine contrattuale, giungendo a conclusioni di particolare rilevanza pratica ed attualità.

The rulings in question address an institution that has been the subject of numerous interventions by the jurisprudence which has repeatedly focused, including recently, on the nature of the emolument and its contractual origin, reaching conclusions of particular practical and topical relevance.

di Francesca Loffredo

522

Tribunale di Arezzo 29 settembre 2021, n. 288

530

IL DIRITTO DI CRITICA DEL LAVORATORE TRA LIBERTÀ DI ESPRESSIONE
ED OBBLIGO DI FEDELTA'

Il Tribunale di Arezzo annulla la sanzione della sospensione dalle funzioni e dallo stipendio irrogata ad una operatrice sanitaria che, al di fuori dell'orario di lavoro, si era limitata ad esprimere opinioni su temi d'attualità, sgradite alla linea politica aziendale; tale comportamento non è stato giudicato in contrasto col dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. e la relativa sanzione è stata annullata in quanto ritenuta ingiusta e sproporzionata.

The Court of Arezzo cancels the sanction of suspension from functions and salary imposed on a health worker who, outside working hours, had expressed opinions on topical issues, unwelcome to the company policy; this behavior was not judged to be in conflict with the duty of loyalty pursuant to art. 2105 of the Italian Civil Code and the related sanction was canceled as unjust and disproportionate.

di Giovanni Zampini

532

DOTTRINA

IL DIRITTO ALLA GIUSTA POSIZIONE CONTRIBUTIVA

L'Autore analizza la disciplina degli istituti attraverso i quali il lavoratore subordinato può tutelare la sua posizione contributiva ed evidenzia come, di fronte ad una consolidata riflessione giurisprudenziale e dottrina ultracinquantennale, le recenti deviazioni interpretative non possono consentire una modifica dei principi che governano gli istituti medesimi.

The author analyzes the discipline of the institutions through which the subordinate worker can protect his contributory position and highlights how, in the face of a consolidated jurisprudential and doctrinal reflection over fifty years, the recent interpretative deviations cannot allow a modification of the principles that govern the institutions same

di Domenico Mesiti

561

LAVORO E OCCUPAZIONE IN USCITA DALL'EMERGENZA PANDEMICA

La lunga e difficile legislazione d'emergenza del Covid-19 ha lasciato esperienze e prove per un futuro incerto con cui tutti dovranno confrontarsi, a partire dalla correlazione e condizionamento fra stabilità del posto ed ammortizzatori sociali. Sono state sperimentate misure e politiche occupazionali attive, destinate a restare, ed altre prestazioni e misure quali basi di partenza per interventi e prospettive di rilancio dell'occupazione nell'uscita dalla pandemia. Lo studio ripercorre alcuni svolgimenti critici e comunque peculiari della legislazione Covid-19 non solo e non tanto per ricordare, ma soprattutto per evidenziare che, come spesso succede, l'emergenza ha fatto capire la normalità.

The long and difficult emergency legislation of Covid-19 has left experiences and evidence for an uncertain future that everyone will have to deal with, starting with the correlation and conditioning between the job stability and social safety nets. Active employment measures and policies have been tested, destined to remain, and other services and measures as starting points for interventions and prospects for relaunching employment in the exit from the pandemic. The study traces some critical and in any case peculiar developments of the Covid-19 legislation not only and not so much to remind, but above all to highlight that, as often happens, the emergency has made us understand normality

di Emilio Balletti

572

IL LICENZIAMENTO PER G.M.O. NELLA GIURISPRUDENZA DELLA CORTE D'APPELLO DI PALERMO

Il contributo costituisce un breve rapporto preliminare, riferibile ad un campione circoscritto, di una più ampia ricerca, avviata sul territorio nazionale ed ancora in fase operativa, avente ad oggetto la materia dei licenziamenti. Lo studio intende valutare l'impatto delle riforme della disciplina sanzionatoria nella ricostruzione concreta delle fattispecie giustificatrici, di fatto rimaste immutate. Qui, più nello specifico, attraverso le pronunce della Corte d'appello di Palermo del decennio 2010-2020, si analizza il fenomeno del licenziamento economico e le interferenze indirette delle conseguenze sanzionatorie sui suoi presupposti di legittimità.

This essay is a brief preliminary report, referring to a limited survey sample, of a larger research, conducted in Italy and still in the operational phase. It is concerned with the issue of dismissals. The study intends to assess the impact of the reforms of the sanctions discipline in the concrete reconstruction of the justifying cases, which have remained unchanged. Here, more specifically, through the rulings of the Court of Appeal of Palermo from 2010-2020, the phenomenon of economic dismissal and the indirect interference of the sanctioning consequences on its legitimacy pre-suppositions are analysed.

di Marcella Miracolini

580

GIURISPRUDENZA

Cassazione Civile, Sez. trib., 23 novembre 2021, n. 36362

592

PRESIDENTE DI COOPERATIVA E RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO: UNA QUESTIONE DI (IN)COMPATIBILITÀ

La sentenza n. 36362 del 23 novembre 2021 della Suprema Corte affronta la questione qualificatoria, non nuova, attinente la compatibilità tra la carica di amministratore e di presidente del consiglio di amministrazione (o di amministratore unico) con quella di lavoratore subordinato, al fine di valutare, in tema di imposte sui redditi, la deducibilità o meno del relativo costo da lavoro dipendente dal reddito della società. Il principio affermato dalla Cassazione si discosta parzialmente dai precedenti in materia, con particolare riferimento alla carica di presidente del consiglio di amministrazione della società. L'Autrice si propone di ricostruire l'orientamento giurisprudenziale evidenziando, tuttavia, le peculiarità che caratterizzano parte convenuta, in quanto società cooperativa.

The judgment no. 36362 of 23 November 2021 of the Supreme Court addresses again the question concerning the compatibility between the position of company director and executive officer (or sole director) with respect to the position of employee. This assessment aims to determinate, in terms of income taxes, whether it is possible or not to allow the deductibility of the cost of the employee from the income of the company. The principle affirmed by the Supreme Court partially deviates from the previous line of decision, with particular reference to the position of executive officer. The Author intends to reconstruct the guideline of the decisions of the Court, highlighting, however, the characteristics that distinguish the defendant as a cooperative company

di Giulia Colombo

595

Cassazione Civile, Sez. III, 21 settembre 2021, n. 25512

DELEGA DI FUNZIONI E RESPONSABILITÀ CIVILE IN MATERIA PREVENZIONISTICA

La sentenza della Suprema Corte n. 25512 del 21 settembre 2021 analizza lo schema civilistico sotteso alla responsabilità dell'obbligato di sicurezza a mente dell'art. 16, D.Lgs. n. 81/2008. Il Collegio distingue le ipotesi di delega esecutiva da quelle di delega funzionale e le rapporta con il disposto degli artt. 1228 e 2049 c.c. Il dato normativo, tuttavia, sembra evidenziare un modello univoco di delega, con una diversa attitudine delle azioni risarcitorie esperibili dal danneggiato. La decisione, inoltre, si sofferma sull'opponibilità all'Inail della transazione raggiunta tra danneggiante e danneggiato dopo l'erogazione dell'indennizzo previdenziale. Nei rapporti interni tra le parti occorre chiedersi se la transazione possa ritenersi validamente conclusa, raffrontando il nucleo della fattispecie delineato dall'art. 1965 c.c. con i principi in materia di surrogazione dell'assicuratore.

The decision of the Supreme Court no. 25512 of 21st September 2021 analyzes the statutory scheme underlying the liability of the security employer, in accordance with art. 16, Legislative-Decree no. 81/2008. The Court distinguishes the hypotheses of executive delegation from those of functional one and relates them to the provisions of articles 1228 and 2049 of the Italian Civil Code. The regulatory data, however, seems to highlight a univocal model of delegation, with a different attitude of the compensation actions that can be brought by the injured party. The decision also focuses on the enforceability against Inail of the transaction reached between the injuring party and the injured one, after the payment of the social security benefit. However, in the internal relations between the parties, it is necessary to examine whether the transaction can be deemed validly concluded, evaluating its core as it is outlined by art. 1965 of the Italian Civil Code with the principles relating to the subrogation of the insurer.

di Giovanna Pistore

604

Cassazione Civile, Sez. lav., 14 settembre 2021, n. 24694, ord.

612

LA PENSIONE DI REVERSIBILITÀ NELLE COPPIE OMOSESSUALI STABILI PRIMA DEL 2016

La sentenza n. 24694 del 14 settembre 2021 della Suprema Corte nega il diritto alla pensione di reversibilità al partner superstite di una coppia omosessuale connotata da stabile convivenza conclusa, per decesso dell'assicurato, prima dell'entrata in vigore della legge Cirinnà sulla base della constatazione che la legge non dispone che per l'avvenire. La sentenza offre l'occasione per ripercorrere il fondamento costituzionale dell'unione di fatto tra persone dello stesso sesso e dell'istituto della pensione di reversibilità. Nel contributo verrà esaminata con ottica critica la sentenza in commento e ne sarà vagliata la tenuta costituzionale, europea e convenzionale.

The decree no. 24694 of September 14, 2021 of the Supreme Court denies the right to a reversibility pension to the surviving partner of a homosexual couple characterized by stable cohabitation concluded, due to the death of the insured, before the entry into force of the Cirinnà law on the basis of the ascertain- that the law only provides for the future. The sentence offers an opportunity to retrace the constitutional basis of the de facto union between persons of the same sex and the institution of survivor's pension. The contribution will critically examine the sentence in question and its constitutional, European and conventional seal will be examined.

di LisaTaschini

613

Tribunale di Ravenna, Sez. civ. lav., 12 gennaio 2022, ord.

622

LE TUTELE APPLICABILI AL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE INTEMPESTIVO:
UN DIBATTITO MAI SOPITO

Il Giudice del Lavoro di Ravenna, nell'accertare l'illegittimità del licenziamento disciplinare basato su numerose contestazioni tardive (ed altre generiche o non rilevanti), ha disposto la reintegrazione del lavoratore ai sensi dell'art. 18, comma 4, Stat. lav., in dichiarato dissenso dall'orientamento delle Sezioni Unite della Corte di cassazione del 2017, secondo cui il fatto tardivamente contestato è pur sempre un fatto antiggiuridico e quindi il licenziamento illegittimo dovrebbe dar luogo alla tutela indennitaria forte di cui al comma 5 dell'art. 18 Stat. lav. Secondo il Giudice di Ravenna la prolungata inerzia del datore di lavoro di fronte al comportamento del dipendente può essere considerata quale dichiarazione implicita della volontà di non perseguire il fatto, e quindi dell'insussistenza di una lesione in concreto dei propri interessi; di conseguenza, mancando il requisito dell'antigiuridicità, il fatto tardivamente contestato è un fatto insussistente, e pertanto trova applicazione la tutela reintegratoria e non quella meramente indennitaria.

The Tribunal of Ravenna, in ascertaining the illegality of the disciplinary dismissal based on numerous late disputes (and other generic or irrelevant ones), ordered the reinstatement of the worker pursuant to art. 18, co. 4 of the Workers' Statute, in declared dissent from the orientation of the 2017 Joined Chambers of the Court of Cassation, according to which the belatedly contested fact is still an unlawful fact and therefore the unlawful dismissal should give rise to the strong indemnity protection referred to in co. 5 of art. 18 of the Workers' Statute. According to the Ravenna Judge, the prolonged inertia of the employer in front of the employee's behavior can be considered as an implicit declaration of the will not to prosecute the fact, and therefore of the non-existence of a concrete injury to one's interests; consequently, in the absence of the requirement of unlawfulness, the belatedly contested fact is a non-existent fact, and therefore the reinstatement protection and not the merely indemnity one is applied.

di Carmela Garofalo

624

ITINERARI DELLA GIURISPRUDENZA

LE SANZIONI DISCIPLINARI NEL PUBBLICO IMPIEGO

Nel ribadire le peculiarità rispetto al settore privato, l'itinerario in oggetto ripercorre gli istituti più caratteristici del sistema disciplinare applicabile nel pubblico impiego, in particolare soffermandosi sulle fonti (legge, contrattazione collettiva e codici di comportamento) e sulle principali disposizioni normative e contrattuali vigenti. Al contempo, viene trattato il tema dell'effettività di dette disposizioni e di come la giurisprudenza, nel rispetto del principio della proporzionalità, ha regolato la loro applicazione ed interpretazione in concreto.

Reiterating its peculiarities with respect to the private sector, the paper highlights the most characteristic aspects of the disciplinary system in the public sector, focusing on its sources (laws, collective bargaining and codes of conduct) and on the main legislative and contractual provisions. At the same time, it analyses the effectiveness of these provisions and the case law, with a particular attention to the application and interpretation of the principle of proportionality.

di Stefano Maria Corso

654

SOMMARIO 7/2022

DOTTRINA

LA NEGOZIAZIONE ASSISTITA NELLE CONTROVERSIE DI LAVORO

Lo studio affronta l'estensione della negoziazione assistita alle controversie di lavoro operata dalla L. delega n. 206 del 2021 e dopo un breve excursus sulla pregressa inapplicabilità, esamina gli aspetti più direttamente operativi previsti dalla Legge Delega, rilevando le criticità connesse all'istruttoria stragiudiziale ed ai dati sanzionatori connessi al comportamento delle parti, segnalando la compromissione della libertà di negoziazione delle medesime, anche con conseguente negativa incidenza sul dichiarato intento deflattivo del contenzioso perseguito dal Legislatore.

Vengono poi segnalate alcune ulteriori novità della Legge tra cui l'abolizione della procedura cd. "Fornero" in favore di una più semplice "corsia preferenziale" per i giudizi di licenziamento.

The study analyses how the Delegated Law No. 206 of 2021 has implemented the alternative dispute resolution method, based on the negotiation between the Parties with the assistance and support of their lawyers (so-called assisted negotiation) - by extending its applicability to workplace disputes.

Furthermore, the author examines the operational aspects envisaged by the Delegated Law, finding out the critical implications connected with the duties of disclosure and sanctions for failure to comply. He highlights how the provided sanctions for non-compliance with disclosure obligations may affect the Parties' freedom to negotiate, with negative consequences on the deflating litigation purpose pursued by the Legislator.

The author analyzes additional changes in the Delegated Law No 206/2021, such as the repeal of so-called "Fornero" judicial special proceeding, replaced by a simple criteria of priority, to ensure a prompt judicial response to wrongful and unfair dismissal.

di Bruno Piaci

669

I NEW WAY OF WORK: RISCHI PSICOSOCIALI, IL BORE-OUT E IL LAVORO

Il testo partendo dalla nozione di sanità elaborata dalla OMS affronta il tema del benessere al lavoro nelle New Way of work (NewWoW) soffermandosi brevemente sui più noti rischi psico sociali per poi riflettere sul fenomeno del bore-out e sulle problematiche che le organizzazioni si trovano ad affrontare nella fase di rientro fisico al lavoro.

The text starting from the notion of health developed by the OMS addresses the issue of well-being at work in the New way of work (NewWoW), briefly focusing on the most well-known psycho-social risks and then reflecting on the phenomenon of bore-out and on the problems that organizations are facing in the phase of physical return to work

di Elena Signorini

674

CONSEGNA E SOTTOSCRIZIONE DELLA BUSTA PAGA: ONERE DELLA PROVA

Le riflessioni contenute nel presente contributo sono incentrate sull'onere della prova nel processo del lavoro, con particolare riferimento alla ripartizione degli oneri probatori in caso di sottoscrizione della busta paga da parte del lavoratore. Muovendo da tale angolo visuale, l'obiettivo è quello di verificare l'effettiva rispondenza alle esigenze di tutela delle parti in causa dei più recenti percorsi giurisprudenziali in argomento.

The reflections in this paper are focused on the burden of proof in the labour process, with particular reference to the distribution of the burdens of proof in case of signature of the pay slip by the employee. Moving from this viewpoint, the aim is to verify the actual compliance with the protection needs of the parties of the most recent case law developments on the subject.

di Gianni Toscano

685

GIURISPRUDENZA

Corte di giustizia UE, Grande Sezione, 8 marzo 2022, causa C-205/20

693

IL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ DELLE SANZIONI HA EFFETTO DIRETTO NELL'ORDINAMENTO NAZIONALE

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha stabilito che il principio di proporzionalità delle sanzioni amministrative in materia di distacco dei lavoratori, sancito dall'art. 20, Dir. 2014/67/UE ha effetto diretto nell'ordinamento nazionale. Conseguentemente, le sanzioni sproporzionate devono essere disapplicate dal giudice nazionale, in ottemperanza al principio del primato del diritto dell'Unione.

Essendo il principio di proporzionalità principio generale del diritto eurounitario, la portata della pronuncia si estende a tutte le sanzioni previste dall'ordinamento, al di là del tema specifico del distacco dei lavoratori nell'ambito delle prestazioni di servizi transnazionali.

The Court of Justice of the European Union has established that the principle of proportionality of administrative sanctions in the matter of posting of workers, sanctioned by art. 20 of Directive 2014/67 / EU has a direct effect in national law. Consequently, disproportionate sanctions must be set aside by the national judge, in compliance with the principle of the primacy of EU law.

Since the principle of proportionality is the general principle of EU law, the scope of the ruling extends to all the sanctions provided for by the law, beyond the specific issue of the posting of workers in the context of the provision of transnational services. This approach does not appear to be consistent with the incomplete regulatory provisions and contrasts with previous jurisprudence as well as with the practice of the Guarantee Commission on strikes.

di Carmine Santoro

696

Cassazione Civile, SS.UU., 8 marzo 2022, n. 7514

703

LA LEGITTIMAZIONE PASSIVA NELLE OPPOSIZIONI ALLA RISCOSSIONE DI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI

La sentenza n. 7514 dell'8 marzo 2022 delle Sezioni Unite della Suprema Corte offre l'occasione per fare il punto sui rimedi esperibili nel caso di riscossione di crediti attinenti a contributi previdenziali. Individuati tali strumenti, viene affrontato il problema della corretta identificazione dei soggetti cui il debitore possa rivolgere eventuali doglianze. Rispetto a tale tematica, la Cassazione prende posizione in un quadro di opinioni assai eterogeneo, con una decisione dotata di significativi riflessi applicativi. Nel commento, l'Autore, dopo aver ripercorso il contesto giurisprudenziale in cui si colloca la pronuncia, si interroga sulle ricadute dei principi di diritto, soprattutto al fine di verificare se residuino spazi di partecipazione processuale dell'Agenzia delle Entrate Riscossione, così da evitare che la dissociazione tra le pretese e la loro realizzazione possa arrecare pregiudizio ad una giusta composizione degli interessi contrapposti.

Judgment no. 7514 of 8 March 2022 of the joint session of the High Court gives the chance to take stock of the remedies available in the case of collection of credits relating to social security contributions. Once these instruments have been identified, the problem of correct identification of the persons to whom the debtor may commence legal proceedings. With reference to this issue, the High Court takes a stand in a very heterogeneous framework of opinions, holding a judgment with significant implications. In the case note, the Author, after having retraced the case-law context in which the ruling takes place, wonders about the implications of the principles of law, especially in order to verify if the "Agenzia delle Entrate Riscossione" is allowed to take part to the proceedings; the purpose of the research is to avoid that dissociation between the payment requests of the creditors and the payment may cause prejudice to the settlement of the opposing interests

di Vincenzo Maria Tedesco

704

Cassazione Civile, Sez. lav., 17 dicembre 2021, n. 40652

Cassazione Civile, Sez. Lav., 28 ottobre 2021, n. 30490

713

L'OGGETTO DELL'IMPUGNAZIONE NEL SISTEMA GIUSLAVORISTICO DELLE DECADENZE OLTRE IL LICENZIAMENTO

Con le sentenze n. 30490/2021 e 40652/2021 la Suprema Corte ha affermato che qualora il lavoratore, nell'ambito di un contratto di appalto, rivendichi l'imputazione del rapporto in capo al committente non sussiste alcun onere di impugnazione decorrente della cessazione dell'attività per quest'ultimo, salvo che vi sia una comunicazione scritta equipollente a un licenziamento. Le norme in materia di decadenza sono infatti di stretta interpretazione e non sono suscettibili di applicazione analogica. L'Autore esamina le due decisioni alla luce del complessivo contesto delle norme in materia di decadenza attraverso una complessiva analisi della giurisprudenza di legittimità e di merito, anche difforme, per chiarire infine la correttezza della posizione assunta dalla Suprema Corte.

With judgements no. 30490/2021 and no. 40652/2021 the Supreme Court affirmed that if the employee, as part of a contract, claims that the relationship is attributed to another employer, there is no burden of appeal from the cessation of the activity, unless there is a written communication equivalent to a dismissal. The regulations regarding limitation are, in fact, strictly interpreted and are not susceptible of analogous application. The Author examines the two decisions in the light of the overall context of the rules on limitation through an analysis of the jurisprudence of legitimacy and merit, even if not in conformity, to finally clarify that the position taken by the Supreme Court is correct.

di Lorenzo Maria Dentici

714

Cassazione Civile, Sez. lav., 21 settembre 2021, n. 25597, ord.

LA TUTELA ANTINFORTUNISTICA OPERA ANCHE PER I RISCHI DERIVANTI DA IMPRUDENZA, NEGLIGENZA O IMPERIZIA DEL LAVORATORE, ESSENDO IRRILEVANTE IL CONCORSO DI COLPA

Ancora una volta la Corte di cassazione afferma che il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, non solo quando ometta di adottare le misure protettive, comprese quelle esigibili in relazione al rischio derivante dalla condotta colposa del lavoratore, ma anche quando, pur avendo adottato le necessarie misure, non accerti e vigili affinché queste siano di fatto rispettate da parte del dipendente. La pronuncia offre così interessanti spunti sia per indagare, muovendo dal generale obbligo di sicurezza gravante sul datore di lavoro, l'ambito effettivo di operatività dell'art. 1227, comma 1, c.c., sia per interrogarsi sui confini dell'obbligo di vigilanza di cui conseguentemente è gravato il medesimo.

Once again, the Court of Cassation affirms that the employer is always responsible for the accident occurring to the worker, not only when he fails to take protective measures, including those due in relation to the risk deriving from the culpable conduct of the worker, but also when, despite having adopted the necessary measures, does not ascertain and ensure that these are in fact respected by the employee. The ruling thus offers interesting insights both to investigate, starting from the general safety obligation imposed on the employer, the effective scope of operation of art. 1227, paragraph 1, of the Italian Civil Code, and to question the boundaries of the supervisory obligation which is consequently burdened by the same.

di Francesca Nardelli

724

Consiglio di Stato, Sez. II, 6 dicembre 2021, n. 8150

731

LE RAGIONI DI PUBBLICO INTERESSE NEL TRASFERIMENTO DEL MILITARE
PER INCOMPATIBILITÀ AMBIENTALE

Non è ritorsivo il trasferimento del militare per incompatibilità ambientale ove risulti disposto per provate ragioni di tutela dell'interesse pubblico. In questo senso il Consiglio di Stato conferma l'ampia discrezionalità riconosciuta rispetto a quella di cui gode l'amministrazione nei confronti degli altri dipendenti pubblici.

The transfer of military personnel for environmental incompatibility is not retaliatory if it is disposed for proven public reasons and for the protection of public interests. In this perspective, the Council of State confirms the wide discretion recognized in these cases with respect to that enjoyed by the public administration with other public employees.

di Stefano Maria Corso

735

ITINERARI DELLA GIURISPRUDENZA

I LICENZIAMENTI COLLETTIVI NEI PIÙ RECENTI ORIENTAMENTI DELLA GIURISPRUDENZA
ITALIANA E UE

L'itinerario si propone di dare conto dei principali orientamenti maturati nella più recente giurisprudenza, intorno alla fattispecie dei licenziamenti collettivi, un tema che continua ad impegnare la giurisprudenza interna e comunitaria, con riferimento non solo ad aspetti della disciplina applicabile, ma anche all'individuazione della fattispecie stessa. Dopo aver quindi delineato tale fattispecie e i suoi presupposti, così come interpretati dalla giurisprudenza, l'a. ripercorre i casi oggetto di controversie, offrendo una panoramica dei diversi aspetti della disciplina legale che continuano ad impegnare anche la giurisprudenza più recente, nonostante la normativa abbia ormai più di 30 anni.

The paper analyses the main case law in the most recent jurisprudence, regarding the collective dismissals, a theme that continues to engage the Italian and the UE jurisprudence, not only about the right rules to apply, but also about the recognition of the type itself. After a reconstruction of the type as interpreted by jurisprudence, the a. analyses the different matters on which the case law itself has developed, offering a view about the different aspects of the law regulation on which the latest jurisprudence still has the opportunity to state herself, although l. n. 223/1991 is more than 30 years old

di Francesca Limena

760

DOTTRINA

L'AUTONOMIA COLLETTIVA IN RELAZIONE ALLE ODIERNE ESIGENZE DI RIPRESA E SVILUPPO ECONOMICO E OCCUPAZIONALE

Di notevole rilievo è il ruolo che l'autonomia collettiva è chiamata a svolgere in uscita dall'emergenza pandemica in relazione all'auspicata prospettiva di ripresa e sviluppo del sistema economico e occupazionale: sia in funzione di condivisione e comunque di acquisizione del consenso in merito alle risorse e alle misure normative messe in campo, sia a garanzia di un'effettiva destinazione proficua delle medesime risorse e segnatamente dei trattamenti di *welfare* in relazione al loro fine occupazionale. Ciò, in particolare, alla luce delle potenzialità e delle prerogative di azione riconosciute *ex lege* all'autonomia collettiva in sede di *iter* procedurali di concessione ed operatività dei trattamenti di *welfare*, pur al cospetto dei nodi problematici che a tutt'oggi permangono in tema di controversa efficacia della contrattazione collettiva.

Of considerable importance is the role that collective autonomy is called upon to play out of the pandemic emergency in relation to the hoped-for prospect of recovery and development of the economic and employment system: both as a function of sharing and in any case of acquiring consensus regarding the resources and regulatory measures put in place, both to guarantee an effective profitable destination of the same resources and in particular of the welfare treatments in relation to their employment purpose. This, in particular, in the light of the potential and prerogatives of action recognized under the law of collective autonomy in the process of granting and operating welfare treatments, even in the presence of the problematic issues that still remain in terms of controversial effectiveness of collective bargaining

di *Emilio Balletti*

777

IL "NUOVO" RUOLO DEL PREPOSTO ALLA SICUREZZA NELLA "MINI-RIFORMA" DEL D.LGS. N. 81/2008

Nel contributo si analizza la centralità della figura del preposto in materia di salute e sicurezza sul lavoro, alla luce dei più recenti orientamenti della giurisprudenza di legittimità e delle modifiche del D.Lgs. n. 81/2008 introdotte dal D.L. n. 146/2021 (c.d. Decreto fiscale) convertito nella L. n. 215/2021. In particolare, la novella ha rafforzato il ruolo del preposto, attraverso l'ampliamento dell'azione di vigilanza e l'attribuzione di incisivi obblighi di intervento al verificarsi di condizioni di insicurezza, relative ad aspetti comportamentali e a inosservanze da parte dei lavoratori, nonché all'idoneità dei mezzi e delle attrezzature.

The contribution analyzes the centrality of the supervisor in the field of health and safety at work, according to the most recent guidelines of the jurisprudence of legitimacy and the amendments to Legislative Decree no. 81/2008 introduced by d.l. n. 146/2021 (so-called Tax Decree) converted into Law no. 215/2021. In particular, the legislative change has strengthened the role of the supervisor, through the expansion of the supervisory action and the attribution of incisive obligations to intervene in the event of conditions of insecurity, relating to behavioral aspects and non-compliance by workers, as well as the suitability of vehicles and equipment.

di *Valentina Pasquarella*

782

UNA LETTURA COMPARATA DEL LAVORO DA REMOTO DI "TERZA GENERAZIONE" TRA ITALIA E SPAGNA: LAVORO AGILE E TRABAJO A DISTANCIA

Il saggio si propone di indagare la regolazione italiana e spagnola del lavoro a distanza "di terza generazione". L'analisi è indirizzata, in particolare, alla ricostruzione della fattispecie di riferimento, nonché ad alcuni profili di disciplina che in entrambi gli ordinamenti sono stati oggetto di specifica regolazione. In tal modo, si mettono a confronto la tecnica legislativa e l'opzione di politica del diritto adottata nella L. n. 81/2017 e nella Ley 10/2021.

The essay aims to investigate the Italian and Spanish regulation of "third generation" remote work. The analysis is addressed, in particular, to the reconstruction of the legal notion, as well as to some profiles of discipline that in both systems have been the subject of specific regulation. In this way, the legislative technique and the legal policy option adopted in Law No. 81/2017 and Ley 10/2021 are compared

di *Tommaso Maserati*

791

GIURISPRUDENZA

Corte di Giustizia UE, Sez. III, 10 febbraio 2022, causa C-485/20

I RAGIONEVOLI ACCOMODAMENTI NEL DIALOGO DELLE ALTE CORTI

Nel commento l'Autore, dopo aver illustrato la sentenza della Corte di giustizia, esamina le sue ricadute sul diritto interno in base alle sentenze della Cassazione del 2021. Nell'parte finale del saggio viene analizzato il rapporto tra i ragionevoli accomodamenti ed il c.d. diritto mite sulla base della sentenza, a Sezioni Unite, della Cass. n. 24414 del 2021.

In the essay, the author, after illustrating the Court of Justice's ruling, examines its impact on domestic law on the basis of the 2021 Supreme Court rulings. In the final part of the essay, the relationship between reasonable accommodation and the so-called mild law is analysed on the basis of the 2021 judgment of the Joint Chambers of the Supreme Court of Cassation No. 24414.

di Roberto Cosio

801

Corte costituzionale 19 maggio 2022, n. 125

809

ANCORA UN INTERVENTO DEMOLITORIO DELLA CORTE COSTITUZIONALE
SUL NOVELLATO ART. 18 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

Con la sentenza 19 maggio 2022, n. 125, la Corte costituzionale ha dichiarato costituzionalmente illegittimo l'art. 18, comma 7, secondo periodo dello Statuto dei lavoratori, secondo il quale, in esito all'accertamento della illegittimità di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la reintegrazione nel posto di lavoro poteva essere ordinata solo in caso di manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento stesso. La sentenza in commento si pone in linea di continuità con la precedente pronuncia n. 59/2021, con la quale la Corte aveva cancellato il potere discrezionale affidato dal legislatore al giudice nella scelta fra tutela reale e tutela indennitaria, sostituendo l'espressione "può" con un "deve". Con questa ultima sentenza viene ora eliminato il carattere "manifesto" della insussistenza del fatto.

With the decision of May 19th 2022, n. 125, the Constitutional Court stated the constitutional illegitimacy of art. 18, par. 7, second sentence of the Workers' Statute, according to which, following the ascertainment of the illegality of a dismissal for justified objective reason, the reintegration into the workplace could be ordered only in the event of manifest non-existence of the fact underlying the dismissal itself. The judgement in question is in line with the previous ruling n. 59/2021, with which the Court had removed the discretionary power entrusted by the legislator to the judge in the choice between real protection and indemnity protection, replacing the expression "can" with a "must". With this last decision the "manifest" character of the non-existence of the fact is now deleted.

di Carlo Cester

813

Cassazione Civile, Sez. lav., 11 aprile 2022, n. 11665

REVIREMENT DELLA CASSAZIONE SULL'ART. 18, COMMA 4, STAT. LAV.

L'Autore ripercorre ed illustra i principali elementi motivazionali che hanno indotto la Sezione Lavoro della Suprema Corte ad accogliere l'invito rivolto dall'ordinanza n. 14777 del 27 maggio 2021 della Sesta Sezione a ripensare l'orientamento interpretativo dell'art. 18, comma 4, Stat. lav., secondo il quale, in caso di licenziamento ritenuto illegittimo perché l'infrazione rientra tra quelle punite con provvedimento non espulsivo dalla disciplina collettiva, affinché operi la sanzione della reintegrazione, si richiederebbe che la fattispecie sia specificamente tipizzata. La Sezione Lavoro ha, ora, invece, ritenuto che l'effetto si produce in tutti i casi nei quali l'infrazione sia suscumbibile tra le infrazioni non passibili di licenziamento, anche ove ciò richieda di interpretare ed applicare alla fattispecie clausole generali o elastiche.

The author retraces and illustrates the main motivational elements components of the judgment which led the labour section of the Supreme Court to accept the invitation, addressed by the ordinance n. 14777 made on 27 May 2021 by the Sixth Chamber of the Supreme Court, to review the interpretation of Article 18, paragraph 4 of the Workers' Statute, according to which in the event of unfair dismissal because the offence is one of those punished with a conservative penalty by the collective agreement, to apply the sanction of reinstatement would be required that the circumstance is specifically typed. The labour section of the Supreme Court has now considered that this effect occurs every time that the offence is one of those not punishable with dismissal, even when it requires the interpretation and the application of general or flexible clauses.

di Filippo Maria Giorgi

818

Cassazione Civile, Sez. lav., 12 novembre 2021, n. 34092

PRIVACY DEL DIRIGENTE INFEDELE E CONTROLLI DIFENSIVI TECNOLOGICI

Il presente contributo, muovendo dalle indicazioni contenute nella sentenza n. 34092 del 12 novembre 2021, ripercorre gli snodi cruciali attraverso i quali la Sezione Lavoro della Corte di cassazione si è espressa nel senso della legittimità dei "controlli difensivi" anche nel vigore della nuova normativa in tema di privacy nell'ambiente di lavoro di cui all'art. 4 Stat. lav. come modificato dall'art. 23, D.Lgs. n. 151/2015.

This contribution, based on indications explained in the sentence n. 34092, November 12th 2021, deals with the crucial junctions faced by the Italian Court of Cassation, Labour Division, that confirmed the lawfulness of "defensive controls" even in the force of the new legislation about privacy in the workplace according to article 4 of the Italian Statute of Workers as reformed by article 23 of Legislative Decree n. 151/2015.

di Anna Casalino

828

Cassazione Civile, Sez. lav., 8 novembre 2021, n. 32473, ord.

837

INFORTUNIO SUL LAVORO E PAUSA CAFFÈ: UNA ORDINANZA "APPARENTEMENTE"
LINEARE

Il presente contributo analizza in chiave critica la recente ordinanza della Corte di cassazione, emessa a seguito del giudizio promosso dall'I.N.A.I.L. per contestare il riconoscimento della tutela indennitaria alla lavoratrice infortunatasi mentre si recava al bar accanto all'ufficio, durante una pausa dal lavoro. Dopo una breve disamina delle ragioni esposte e della soluzione prospettata dal giudice, l'Autore si sofferma su alcune questioni relative alla compatibilità della teoria del rischio professionale con l'art. 38 Cost. e alla definizione normativa dell'ipotesi di "occasione di lavoro" in relazione alle brevi e fisiologiche pause dal lavoro.

This contribution analyzes in a critical view the recent order of the Supreme Court, about the recognition of indemnity protection for the worker who was injured while going to the bar next to the office, during a break from work. After a brief examination of the reasons presented and of the solution proposed by the judge, the Author talks about some questions relating to the compatibility of the professional risk theory with art. 38 Cost. and the normative definition of the hypothesis of a "job opportunity" in relation to short and physiological work-breaks.

di Giovanni Pigliarini

838

Cassazione civile, Sez. lav., 13 ottobre 2021, n. 27939

CRITICHE AL DATORE SUI SOCIAL NETWORK E LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

La sentenza della Cassazione in epigrafe ribadisce, confermando un proprio precedente orientamento, la legittimità di un licenziamento per giusta causa intimato ad un lavoratore a fronte di comunicazioni con contenuti gravemente offensivi nei confronti dei superiori gerarchici e dei vertici aziendali contenute in e-mail e messaggi pubblicati su un profilo social del dipendente senza limitazioni di accesso.

The sentence of the Supreme Court in the epigraph reaffirms, confirming its previous orientation, the legitimacy of a dismissal of a worker in the face of communications with seriously offensive content towards hierarchical superiors and company top management contained in e-mails and messages published on the employee's social profile without access restrictions.

di Roberta Nunin

845

Tribunale di Caltanissetta, Sezione Unica civile, 17 gennaio 2022, n. 221, ord.

852

CENTRO UNITARIO DI IMPUTAZIONE DI INTERESSI E LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

La nota affronta due questioni diverse. La prima riguarda l'identificazione del centro unitario di imputazione di interessi qualora la prestazione di lavoro sia svolta in un contesto imprenditoriale organizzato in forma di gruppo. La seconda è relativa all'identificazione dei requisiti del giustificato motivo oggettivo, del regime sanzionatorio applicabile in caso di illegittimità del licenziamento e del riparto degli oneri probatori in materia di obbligo di repêchage.

The essay addresses two different issues. The first concerns the identification of the unitary center for the attribution of interests if the work is carried out in the context of a business group. The second relates to the identification of the requirements of the so-called "giustificato motivo oggettivo", of the sanctioning system applicable in case of illegal dismissals and of the burden of proof in the repêchage obligation.

di Maria Giovanna Greco e Rossana Detomi

856

ITINERARI DELLA GIURISPRUDENZA

LA DISCIPLINA DELLE MANSIONI SUPERIORI NEL PUBBLICO IMPIEGO

L'itinerario si propone di dare conto, con approfondimento e aggiornamento, delle evoluzioni interpretative e applicative che si sono sviluppate nella giurisprudenza riguardo alle ipotesi di svolgimento di mansioni superiori da parte del personale dipendente dalle Amministrazioni pubbliche. L'argomento sarà affrontato considerando le specificità della normativa ordinamentale per il personale in regime di diritto privato, dirigenziale e non dirigenziale, e di quella per il personale in regime di diritto pubblico.

Through an updated and in-depth analysis, this itinerary is aimed to explain the changes in interpretation and application as they have developed in the case law concerning the cases of civil servants' performing higher duties. The issue will be approached taking into consideration the legislation for executive and non-executive employees under private law, as well as the legislation for employees under public law.

di Massimo Asaro

878

SOMMARIO 10/2022

DOTTRINA

IL VIZIO DI MOTIVAZIONE PER IL RICORSO IN CASSAZIONE DOPO LA RIFORMA DEL 2012

La Costituzione italiana prevede l'obbligo di motivazione per tutti i provvedimenti giurisdizionali. Tale obbligo si collega alla "legittimazione democratica" del giudice, che dipende in larga misura dalla trasparenza delle scelte valutative e culturali che sono alla base della decisione adottata. Nel ricorso per cassazione possono essere denunciate solo le anomalie della motivazione così radicali da costituire violazioni del suindicato "minimo costituzionale" e non le semplici insufficienze di argomentazione.

The Italian Constitution establishes the obligation to provide reasons for all judicial measures. This obligation is linked to the "democratic legitimacy" of the judge resulting from the transparency of the evaluative and cultural choices posed on the basis of the adopted decision. In the appeal for cassation can be denounced only radical anomalies of motivation not simple deficiencies of argument.

di Lucia Tria

893

IL PRINCIPIO DI ARCHIMEDE, LERIFORME DEI LICENZIAMENTI (2012-2015) E LA CORTE COSTITUZIONALE (2018-2022)

L'autore ripercorre il formidabile ciclo di decisioni della Corte costituzionale italiana nel quinquennio 2018-2022 per verificare l'esistenza di ulteriori tensioni tra le riforme dei licenziamenti (2012 e 2015) e la Costituzione, anche in prospettiva di una prossima e inevitabile revisione complessiva della disciplina in materia.

The author traces the formidable cycle of decisions of the Italian Constitutional Court in the five-year period 2018-2022 to verify the existence of further tensions between the dismissal reforms (2012 and 2015) and the Constitution, also in view of an upcoming and inevitable overall revision of the relevant regulations.

di Dario Bernardi

905

GIURISPRUDENZA

Corte di Giustizia UE, Sez. I, 7 aprile 2022, causa C-236/20

LA MAGISTRATURA ONORARIA TRA GIURISPRUDENZA EUROPEA E INIZIATIVE DEL LEGISLATORE

La sentenza 7 aprile 2022 della Corte di Giustizia UE offre non solo l'occasione per esaminare le posizioni della giurisprudenza europea in merito alla nozione eurounitaria di "lavoratore" destinatario delle tutele previste dal diritto del lavoro dell'Unione e in merito alla possibilità di farvi rientrare i magistrati onorari italiani, ma anche lo spunto per dare conto degli sviluppi dell'annosa questione relativa all'inquadramento e alle tutele della magistratura onoraria nella prospettiva del diritto interno, tanto sotto il profilo giurisprudenziale quanto soprattutto sotto il profilo dei recenti interventi di "riforma" messi in campo dal Legislatore, che ha da ultimo percorso la strada di una stabilizzazione dai tratti assai peculiari (art. 1, commi 629 ss., L. 30 dicembre 2021, n. 234).

The European Court of Justice judgement of the 7th of April 2022 offers the occasion to examine the positions of European case law with respect to the European notion of "worker" and to the scope of EU labour law, with particular regard to the issue of the applicability of EU labour law provisions to Italian non-ordinary judges. The comment also deals with the most recent developments of Italian law dealing with the status of non-ordinary judges, both from a jurisprudential and a policy-making perspective, as Italian Legislator recently addressed the issue by means of a specific legislative intervention (art. 1, paragraph 629 ff., Law 30 December 2021, n. 234).

di Gionata Cavallini

918

Cassazione Civile, SS.UU., 14 aprile 2022, n. 12209

PREVIDENZA COMPLEMENTARE E DIRITTO INDEROGABILE ALLA PORTABILITÀ DEL MONTANTE CONTRIBUTIVO INDIVIDUALE

Le Sezioni Unite della Corte di cassazione stabiliscono che - in ogni forma pensionistica complementare, incluse quelle gestite a ripartizione o a capitalizzazione collettiva, preesistenti alla L. delega n. 421/1992 - il montante contributivo imputabile ai singoli iscritti è sempre individuabile e trasferibile secondo le modalità previste dall'art. 14, D.Lgs. n. 252/2005.

Italian Supreme Court rules that - in any private pension plan provided by D.Lgs. n. 252/2005, including those managed by pay-as-you-go systems, operating before law n. 421/1992 - the contribution amount attributable to individual members is always identifiable and transferable according to art. 14, D.Lgs. n. 252/2005.

di Giovanni Zampini

926

Cassazione Civile, Sez. lav., 22 febbraio 2022, n. 5814, ord. 935
MORTE PER INFARTO NEL CORSO DI UNA TRASFERITA DI LAVORO: È INFORTUNIO
IN ITINERE O IN ATTUALITÀ DI LAVORO?

La sentenza in commento affronta ben quattro questioni in tema di infortunio: una specifica alla fattispecie di quello in itinere (nozione) e tre di carattere generale (causa violenta, prova del nesso eziologico, rilevanza dell'accertamento peritale), fornendo per tutte le questioni soluzioni in linea con gli orientamenti consolidati di legittimità, con qualche spunto di novità.

The sentence in question addresses for issues in terms of accidents, one specific to the case of the ongoing one (notion) and three of a general nature (violent cause, proof of the etiological link, relevance of the expert assessment), providing for all issues solutions in line with the consolidated guidelines of legitimacy, with some hints of novelty.

di Paola Maria Rebecca Conoscitore 938

Cassazione Civile, Sez. lav., 22 ottobre 2021, n. 29637, ord. 947
TUTELA DELLA POSIZIONE CONTRIBUTIVA E LITISCONSORZIO NECESSARIO

L'ordinanza n. 29637 del 22 ottobre 2021 conferma un indirizzo ormai consolidato nella più recente giurisprudenza della Suprema Corte, in materia di azioni promosse dal lavoratore al fine di ottenere la regolarizzazione del rapporto contributivo. La pronuncia in commento, dopo un'ampia e articolata ricostruzione degli opposti orientamenti sviluppatasi nel corso degli anni, ribadisce che l'I.N.P.S. è un contraddittore necessario in tali giudizi. L'omessa chiamata in causa dell'ente previdenziale comporta, pertanto, la nullità del processo, rilevabile, anche d'ufficio, in ogni stato e grado del procedimento.

Order no. 29637 of 22 October 2021 confirms an approach now consolidated in the most recent jurisprudence of the Supreme Court, in the matter of actions promoted by the worker in order to obtain the regulation of the contribution relationship. The ruling in question, after an extensive and detailed reconstruction of the opposing orientations developed over the years, reaffirms that I.N.P.S. is a necessary contradictor in such judgments. Failure to call into question by the social security institution therefore results in the nullity of the process, detectable, even ex officio, in every state and grade of the procedure.

di Luca Iero 950

Cassazione Civile, Sez. lav., 14 ottobre 2021, n. 28175 956
IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE FONDATO SUGLI STESSI MOTIVI DEL COLLETTIVO:
RITORSIONE, FRODE ALLA LEGGE O MOTIVO ILLECITO DETERMINANTE?

La sentenza in esame si sofferma sul tema della legittimità della pratica - piuttosto diffusa - della rinnovazione del licenziamento che, per essere legittima, non può fondarsi sugli stessi motivi del precedente atto di recesso collettivo dichiarato illegittimo per violazione dei criteri di scelta. Laddove le motivazioni poste a fondamento dei due provvedimenti espulsivi siano sostanzialmente sovrapponibili si configurerebbe una frode alla legge e il secondo di tali provvedimenti sarebbe nullo perché ritorsivo.

The sentence in question focuses on the issue of the legitimacy of the - rather widespread - practice of the renewal of the dismissal which, to be legitimate, cannot be based on the same reasons as the previous collective withdrawal act declared illegitimate for violation of the selection criteria. Where the reasons underlying the two expulsive measures are substantially overlapping, there would be a fraud to the law and therefore the second of these measures would be null and void because it is retaliatory.

di Chiara Paolini 958

Tribunale di Bologna, Sez. lav., 31 dicembre 2021, n. 7559, decreto 964
CAMBIO D'APPALTO, MODIFICA DELL'ORARIO DI LAVORO E DISCRIMINAZIONE
INDIRETTA DELLE LAVORATRICI MADRI

L'imposizione generalizzata a tutti dipendenti di un regime di doppia turnazione dell'orario di lavoro, adottato da un'impresa subentrante in un contratto d'appalto, in luogo del turno unico applicato dall'impresa precedente, determina una condizione discriminatoria indiretta delle lavoratrici madri con figli in tenera età. Secondo l'organo giudicante, tale misura, pur essendo legittima e appropriata in ordine alle finalità perseguite, non è strettamente necessaria per l'intera platea dei dipendenti. Pertanto, alle lavoratrici madri con figli in tenera età va assegnato un turno centrale o altro orario concordato con l'impresa, la quale è tenuta anche a risarcire i danni non patrimoniali a favore della Consigliera di Parità.

The generalized imposition on all employees of a double shift working time regime, adopted by a company taking over a contract, instead of the single shift applied by the previous company, determines an indirect discriminatory condition of female workers with young children. According to the judicial body, while this measure is legitimate and appropriate in relation to the purposes pursued, it is not strictly necessary for the entire audience of employees. Therefore, working mothers with young children must be assigned a central shift or other time agreed with the company, which is also required to compensate non-pecuniary damage in favour of the Equality Councillor.

di Lucia D'Arcangelo 970

DOTTRINA

IL LICENZIAMENTO PER VOLONTÀ DEL DIPENDENTE: OSSIMORI GIURIDICI E REALTÀ APPLICATIVA

La disciplina legale delle dimissioni, secondo cui è necessario che il lavoratore compia la prescritta procedura telematica ai fini della risoluzione del rapporto, è carente nella parte in cui non regola il caso in cui il dipendente si assenti volontariamente dal lavoro per lungo tempo e poi rimanga del tutto inattivo, spesso in attesa che sia il datore ad assumere l'iniziativa di licenziare disciplinarmente.

A questo riguardo, la dottrina e la giurisprudenza sono disposte a valorizzare il comportamento concludente del lavoratore dal quale possa essere desunta in modo inequivoco la propria volontà di recedere unilateralmente dal rapporto, ritenendo che anche in mancanza dell'attivazione della procedura telematica di cui sopra il lavoratore possa intendersi dimissionario a tutti gli effetti.

The legal discipline of resignation, foreseeing that it is necessary for the worker to respect the prescribed telematic procedure, is lacking in the part in which it does not regulate the case in which the employee is voluntarily absent from work for a long period and then remains all inactive, often waiting for the employer to take the initiative to dismiss disciplinarily.

In this regard, the doctrine and jurisprudence are willing to value the concludent behavior of the worker from which it can be unequivocally inferred his will to unilaterally withdraw from the relationship, considering that even in the absence of the activation of the telematic procedure above, the worker can be considered resigned.

di Alberto Levi

1001

LA SOSPENSIONE DELL'IMPRESA PER LAVORO SOMMERSO E GRAVI VIOLAZIONI DI SICUREZZA

Il contributo illustra il provvedimento di sospensione dell'attività di impresa disciplinato dall'art. 14, D.Lgs. n. 81/2008, dopo le modifiche apportate dal D.L. n. 146/2021, analizzando la portata del potere riconosciuto agli organi di vigilanza nei confronti delle imprese che ricorrono al lavoro sommerso e per quelle che commettono gravi violazioni in materia di sicurezza sul lavoro.

The contribution illustrates the provision for the suspension of business activity governed by art. 14 of the legislative decree n. 81/2008, after the changes made by the decree-law n. 146/2021, analyzing the extent of the power recognized to the supervisory and inspection bodies in respect of companies that resort to undeclared work and those that commit serious violations in the field of safety in the workplace.

di Pierluigi Rausei

1008

LA TUTELA DEL LAVORATORE STRANIERO "IRREGOLARE" DOPO IL DECRETO N. 130/2020

Lo scritto si propone di indagare i profili di vulnerabilità legati alla posizione di clandestinità dei migranti irregolari ed il duplice ruolo dell'ordinamento giuridico, quale causa della loro stessa vulnerabilità e strumento di tutela. A tal fine, si propone un'analisi degli ultimi interventi in tema di immigrazione, a cui segue un dettagliato esame della più recente giurisprudenza in materia di protezione speciale.

L'obiettivo è quello di definire l'ambito di applicazione della "nuova" protezione speciale come ultimo approdo legislativo in grado di fornire un meccanismo residuale di protezione delle vulnerabilità dei lavoratori migranti, laddove il permesso di soggiorno per motivi di lavoro non sia un'alternativa possibile, anche tramite la valorizzazione dell'art. 35 Cost.

This paper aims to explore the several vulnerabilities relevant to illegal migrants and the role of the legal framework as both a reason for their vulnerability and an instrument of protection. To this end, the article proposes an analysis of the latest laws on immigration, followed by an exam of the most recent case law on the so-called special protection.

The final aim is to understand the actual field of application of the "new" special protection and to show as this may represent a new chance of protection in front of the vulnerabilities of migrant workers, when they cannot get a work permit, also through a broad interpretation of the Article 35 of the Italian Constitution.

di Rita Daila Costa

1020

AUTOMATED DECISION-MAKING IN HRM

Gentili lettrici e gentili lettori, il testo che segue questa volta è in inglese. Abbiamo ricevuto questo saggio e con piacere lo pubblichiamo visto che proviene dal prof. Alberto Pizzoferrato. Il tema è di grande importanza e di estrema attualità poiché tocca i nodi critici della gestione delle risorse umane tramite l'utilizzo di piattaforme digitali e dei sistemi di intelligenza artificiale. Certi che la contaminazione linguistica possa essere stimolante, confidiamo in un Vostra piacevole lettura.

L'articolo mette in evidenza il ruolo cruciale svolto dalla Legislazione Europea nel guidare e orientare i sistemi informativi dell'IA applicabili alla gestione delle risorse umane. Si concentra sui recenti sviluppi della proposta di direttiva sui lavoratori da piattaforma e sul suo impatto pratico sull'evoluzione del mercato dell'IA nella prospettiva di un equilibrio migliore, in un ambiente digitale, tra valori costituzionali come la libertà di iniziativa economica e la salvaguardia dei diritti fondamentali nel rapporto di lavoro. L'approccio legislativo "persona al comando" dovrebbe essere perseguito fermamente per trovare nuovi diritti individuali e collettivi per fornire nuovi compromessi e strumenti applicabili ai lavoratori, lontano da un rifiuto ideologico dell'IA e dei processi automatizzati.

Dear readers, the following text is in English this time. We are pleased to publish this essay since it comes from prof. Alberto Pizzoferrato. The topic is of great importance and extremely relevant as it touches the critical issues of human resource management through the use of digital platforms and artificial intelligence systems. Certain that linguistic contamination can be stimulating, we trust in a pleasant reading of yours.

The article highlights the crucial role played by European Legislation in guiding and orienting AI information systems applicable to human resources management. It focuses on the recent developments of the draft Directive on Platform workers and its practical impact on the evolution of AI market in a perspective of a better balance in a digital environment between constitutional values, such as the freedom of economic initiative and the safeguard of fundamental rights within the employment relationship. The "human-in-command" legislative approach should be firmly pursued to find new individual and collective rights to provide new compromises and enforceable instruments for workers, but away from an ideological rejection of AI and automated processes.

di Alberto Pizzoferrato

1030

GIURISPRUDENZA

Cassazione Penale, Sez. V, 5 aprile 2022, n. 12827

1035

MOBBING E ATTI PERSECUTORI: UN CONNUBIO POSSIBILE?

Con la sentenza n. 12827 del 2022 la Corte di cassazione penale affronta la problematica questione della rilevanza penale del mobbing e aderisce alla più recente soluzione interpretativa, secondo la quale il fenomeno in questione sarebbe astrattamente riconducibile al delitto di atti persecutori, disciplinato dall'art. 612-bis c.p. L'Autore, dopo aver richiamato l'elaborazione della giurisprudenza civile sul concetto di mobbing, esamina la soluzione proposta dalla Suprema Corte, ritenendo che l'inquadramento del mobbing nel delitto di atti persecutori (purché sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi dell'art. 612-bis c.p.) sia non solo tecnicamente possibile sul piano giuridico-astratto, ma anche ragionevole dal punto di vista politico-criminale, in quanto consente di apprestare una tutela efficace ed omogenea a favore del lavoratore vittima di mobbing.

With the ruling no. 12827 of 2022, the Italian Supreme Court addresses the problem of the criminal relevance of mobbing, believing that can be applied the crime of persecutory acts (the so-called 'stalking'). After examining the notion of mobbing developed by civil jurisprudence, the author examines the solution proposed by the ruling in question. It is concluded that the framing of mobbing in the crime of persecutory acts is legally possible and it is also functional to strengthen the criminal protection of the worker victim of harassment in the workplace

di Luca Baron

1036

Cassazione Civile, Sez. lav., 25 ottobre 2021, n. 29917, ord.

1048

TRASFERIMENTO DI RAMO D'AZIENDA: LA CASSAZIONE CONFERMA L'INTERPRETAZIONE RESTRITTIVA DELLA FATTISPECIE

Con l'ordinanza n. 29917 del 25 ottobre 2021 la Suprema Corte torna a pronunciarsi in ordine ai presupposti per la configurabilità di un trasferimento di ramo d'azienda ai sensi dell'art. 2112, comma 5, c.c. Viene confermato l'orientamento secondo cui per configurare un'articolazione funzionalmente autonoma, il ramo ceduto deve essere in grado, già al momento dello scorporo dal complesso cedente, di svolgere con propri mezzi organizzativi e funzionali il servizio cui risultava finalizzato nell'ambito dell'impresa cedente, indipendente dalla coeva stipulazione di contratti di fornitura di servizi tra le parti. Tale conclusione consente alcuni rilievi critici in relazione agli obiettivi posti dalla Dir. 2001/23 CE.

In its Order No. 29917 of 25 October 2021, the Supreme Court once again ruled on the conditions for the transfer of a part of undertaking pursuant to paragraph 5 of Article 2112 of the Italian Civil Code. The Supreme Court has confirmed that, in order to constitute a functionally autonomous division, the transferred branch must be capable, already at the time of its separation from the transferor complex, of performing the service or function for which it was intended within the transferor company. This conclusion requires a critical analysis in relation to the objectives set by Directive 2001/23 EC.

di Martina Bassotti

1051

Cassazione Civile, Sez. lav., 25 ottobre 2021, n. 29907

QUANDO IL RINVIO AL CONTRATTO COLLETTIVO ESCLUDE IL DIRITTO AL RIPOSO NELLE FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

La tematica dei riposi durante le festività infrasettimanali presenta nella sentenza in commento un'interessante prospettiva per la rilevanza pubblica del servizio prestato dal lavoratore. La Suprema Corte, dopo aver richiamato il proprio consolidato orientamento, ha escluso il diritto del lavoratore di astenersi dall'attività lavorativa durante tali giornate. Con la sottoscrizione del contratto individuale, il lavoratore avrebbe infatti prestato il proprio consenso a svolgere la prestazione tutti i giorni della settimana, comprese le festività infrasettimanali, così come previsto dal contratto collettivo di settore espressamente richiamato nel contratto individuale.

In the judgement examined, the Supreme Court tackles the theme of rest periods during midweek holidays with an interesting point of view. According to the Court of Cassation, the employee has not the right to abstain from working during these periods because he was fully aware that he would have to work every day of the week and during the midweek holidays too.

di Michela Turoldo

1058

AL VAGLIO DELLA CORTE COSTITUZIONALE GLI ACCORDI DI PROSSIMITÀ. QUALCHE RIFLESSIONE SULLA QUESTIONE

L'ordinanza del 3 febbraio 2022 della Corte d'Appello di Napoli ritiene non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 8, D.L. n. 138/2011 sugli accordi di prossimità per contrasto con gli artt. 2 e 39, commi 1 e 4, Cost., rimettendola al vaglio della Corte costituzionale. Viene così ravvivato il dibattito sulla legittimità di tali accordi in deroga con specifico riferimento alla loro efficacia generalizzata pur se con argomentazioni non proporzionate alla rilevanza dei temi trattati che, viceversa, meriterebbero un maggiore approfondimento.

The decree in comment of the Court of Appeal of Naples considers not manifestly unfounded the question of constitutional legitimacy of art. 8 d.l. n. 138/2011 on proximity agreements for contrast with articles. 2 and 39 paragraphs 1 and 4 of the Constitution, putting it back to the scrutiny of the Constitutional Court.

The debate on the legitimacy of these agreements in derogation is thus revived with specific reference to their generalized effectiveness even if with arguments not proportionate to the relevance of the topics dealt with which, conversely, deserve further study.

di *Francesca Nardelli*

Consiglio di Stato, Sez. V, 30 ottobre 2021, n. 7053

APPALTI PUBBLICI E COOPERATIVE: PUÒ ESSERE PREMIATA L'OFFERTA DELLA PARTECIPANTE CHE CONSEGUE OBIETTIVI SOCIALI

Con la sentenza n. 7053/2021, il Consiglio di Stato ha ritenuto legittima l'introduzione, nell'ambito del criterio di aggiudicazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa, di elementi di valutazione che facciano riferimento a specifiche condizioni di esecuzione dell'appalto finalizzati a conseguire obiettivi di interesse sociale. Per i giudici amministrativi si tratta di previsione coerente con la normativa europea e con l'art. 95, comma 6, D.Lgs. n. 50/2016, che contengono un catalogo elastico e aperto di criteri di valutazione delle offerte, ammettendo la possibilità di valorizzare profili ambientali e sociali.

With the sentence no. 7053/2021, the Council of State rejected the recourse of a company against the contracting authority, considering legitimate to insert rating elements referred to the specific conditions for the execution of the contract, as part of the criteria for awarding the most economical advantageous offer, aimed to achieve objectives of social interest.

For administrative judges it deals with a legitimate provision, consistent with European legislation and with art. 95, paragraph 6, legislative decree n. 50/2016, which contain an elastic and open catalog of criteria for evaluating offers, allowing the opportunity to improve environmental and social profiles.

di *Gianluca Picco*

ITINERARI DELLA GIURISPRUDENZA

RAPPORTO DI LAVORO E SOCIAL NETWORK: IL PUNTO SUL DIRITTO DI CRITICA

Traendo spunto dalla ricostruzione operata dalla giurisprudenza in merito alla violazione dell'obbligo di fedeltà nel rapporto di lavoro anche con riguardo al legittimo esercizio del diritto di critica il presente contributo, riprendendo l'evoluzione della giurisprudenza degli ultimi anni in tema di limite all'esercizio dei controlli difensivi sugli strumenti di lavoro si sofferma anche sulle conseguenze derivanti sul rapporto di lavoro dall'uso dei social network (e della tecnologia in genere) tenendo conto anche dell'evoluzione della materia e di confini "aziendali" che divengono oggi sempre più indistinti, anche al di là dei tradizionali riferimenti alla disciplina dell'art. 4, L. n. 300/1970 e al Reg. UE n. 679/2016 (GDPR).

Taking its cue from case law on the violation of the duty of loyalty in the employment relationship also with regard to the legitimate exercise of the right to criticism, this contribution analyzes the evolution of case law in recent years on the subject of the limitation of the exercise of defensive controls on work tools. This contribution also dwells on the consequences arising on the employment relationship from the use of social networks (and technology in general), also taking into account the evolution of the "corporate" boundaries that are becoming increasingly indistinct, even beyond the traditional references to the discipline of art. 4, L. no. 300/1970 and EU Reg. no. 679/2016 (GDPR).

a cura di *Paola Salazar e Luca Failla*

DOTTRINA

IL GIUSLAVORISTA ALLA RICERCA DI SÉ STESSO TRA LEGGI OSCURE E GIUDICI SOVRANI

La premessa necessaria è che il mercato globalizzato impone di rivedere non solo il diritto sostanziale ma anche il processo, per cui è necessaria una nuova cultura. Nel processo, il giudice deve cercare un'interpretazione costituzionalmente orientata, ma non deve approfittare di norme flessibili per creare un diritto nuovo e manipolare o vanificare quello esistente. Il maggior punto critico deriva dalla Corte costituzionale, che da tempo cerca di estendere i propri poteri a discapito del legislativo e dell'esecutivo. Spesso è lo stesso legislatore a delegare di fatto ai giudici con norme volutamente incerte. Va riportata la Corte costituzionale alla sua funzione negativa, di eliminare le leggi contrarie alla Costituzione, escludendo una funzione positiva di nuova fonte del diritto.

The necessary precondition is that the globalised market requires a review not only of substantive law but also of the process, which requires a new culture. In the process, the judge must seek a constitutionally oriented interpretation, but he must not take advantage of flexible rules to create a new Law and manipulate or nullify the existing ones. The main criticism stems from the Constitutional Court, which has long sought to extend its power to the detriment of the legislative and the executive ones. It is often the legislator himself who delegates de facto to Courts with deliberately uncertain rules. The Constitutional Court must be brought back to its negative function of eliminating laws contrary to the Constitution, excluding a positive function as a new source of Law.

di Guido Vidiri

1117

LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO E DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE PER DISABILITÀ

Il saggio intende far luce sulle principali questioni interpretative sollevate dalla fattispecie del licenziamento del disabile per superamento del periodo di comportamento. Il tema è attualmente al centro di un ampio dibattito giurisprudenziale, diviso tra l'orientamento che ritiene discriminatorio applicare la medesima disciplina in materia di malattia ai dipendenti disabili e non disabili e l'indirizzo che rigetta tale ricostruzione. Il contributo si inserisce in questo dibattito e giunge a tracciare il perimetro applicativo delle tutele antidiscriminatorie muovendo da una impostazione interpretativa basata sul combinato disposto degli artt. 2110, comma 2, c.c. e 1, 2, D.Lgs. n. 216/2003.

The paper intends to shed light on the main interpretative questions raised by the dismissal of a disabled person for exceeding the protected period. The subject is currently at the centre of a jurisprudential debate, divided between the orientation that deems it discriminatory to apply the same sickness absence rules to disabled and non-disabled employees and the position that rejects this interpretation. The paper engages in a dialogue with the case law and comes to define the scope of application of anti-discriminatory protections moving from an interpretative approach that is based on the combined provisions of artt. 2110, paragraph 2, Civil Code and 1, 2, D.Lgs. 216/2003.

di Chiara Cristofolini

1125

GIURISPRUDENZA

Corte di giustizia UE, Sez. VII, 19 maggio 2022, causa C-33/21

1136

LA LEGGE PREVIDENZIALE APPLICABILE AI RAPPORTI DI LAVORO DELLE COMPAGNIE AEREE INTERNAZIONALI E LA VALENZA DEI CERTIFICATI E101

La sentenza della Corte di Giustizia in commento torna sulla discussa questione dell'individuazione della legge previdenziale applicabile ai rapporti di lavoro del personale di volo, con specifico riguardo ai lavoratori dipendenti di una compagnia aerea internazionale con sede in uno Stato membro e residenti in un altro Stato membro, presso il quale sono distaccati. L'articolo si propone di evidenziare come la sentenza offra argomenti a favore di un'interpretazione del diritto europeo garantista dei diritti previdenziali dei lavoratori mobili, in un settore in cui gli interessi giuridici ed economici dei singoli ordinamenti collidono con quelli produttivi delle imprese. Allo stesso tempo, però, non viene smentita la piena efficacia vincolante del modello E101 - oggi A1 - rilasciato dallo Stato membro in cui ha sede l'impresa che procede al distacco, a scapito di una lettura innovativa del panorama normativo.

The ruling of the Court of Justice in question returns to the controversial question of identifying the social security law applicable to the employment relationships of flight personnel, with specific regard to workers employed by an international airline based in a Member State and resident in another Member State to which they are posted. The article aims to highlight how the judgment offers arguments in favor of an interpretation of European law that guarantees the social security rights of mobile workers, in a sector in which the legal and economic interests of the individual systems collide with the productive ones of businesses. At the same time, however, the full binding effectiveness of the E101 form - now A1 - issued by the Member State in which the posting company is based is not denied, to the detriment of an innovative reading of the regulatory landscape.

di Lisa Taschini

1139

LA CASSAZIONE "DE-STABILIZZA" IL RAPPORTO DI LAVORO SUL *DIES A QUO* IN TEMA DI PRESCRIZIONE

L'Autrice esamina la recente sentenza con cui la Corte di cassazione ha ritenuto, in relazione alla vigente disciplina sanzionatoria del licenziamento illegittimo dettata sia dall'art. 18, L. n. 300/1970, come novellato dalla L. n. 92/2012, sia dal D.Lgs. n. 23/2015, debba essere differito alla cessazione del rapporto di lavoro il termine di prescrizione dei crediti di lavoro, formulando un giudizio critico incentrato sulla carente valutazione, alla stregua dello stesso concetto di stabilità del rapporto mutuato dalla pronuncia della Corte medesima a Sezioni Unite n. 1268/1976, della riesplorazione della sfera di efficacia della sanzione reintegratoria a seguito delle recenti sentenze della stessa Corte e della Corte costituzionale in ordine al regime sanzionatorio dell'illegittimità del licenziamento disciplinare e del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

The Author examines the recent sentence by which the Court of Cassation held, in relation to the current sanctioning discipline of unlawful dismissal dictated by both article 18, L. n. 300/1970, as amended by law n. 92/2012, and by D. Lgs. n. 23/2015, the limitation period of the labor credits must be deferred to the termination of the employment relationship, formulating a critical judgment focused on the lack of evaluation, like the same concept of stability of the relationship borrowed from the pro-nunciation of the Court itself at United Sections n. 1268/1976, of the re-expansion of the sphere of effectiveness of the reinstatement sanction following the recent rulings of the same Court and the Constitutional Court regarding the sanctioning regime of the illegality of disciplinary dismissal and dismissal for justified objective reason.

di Laura Foglia

1153

SULLA DECORRENZA DELLA PRESCRIZIONE: C'ERA UNA VOLTA LA STABILITÀ

Il contributo esamina le regole che presidono il decorso della prescrizione dei crediti di lavoro dipendente, come riscritte alla luce del diritto vivente formatosi a seguito del mutato quadro normativo in punto di tutela contro i licenziamenti illegittimi.

The contribution examines the rules governing the prescription of employee credits, as rewritten in the light of the living right formed following the changed regulatory framework in terms of protection against illegitimate dismissals.

di Federico Maria Putaturo Donati

1160

Cassazione Civile, Sez. lav., 20 maggio 2022, n. 16457, ord.

1167

LA RETRIBUZIONE DEL PERSONALE ASSUNTO A CONTRATTO DALLE AMBASCIATE, DAI CONSOLATI E DAGLI ISTITUTI DI CULTURA

L'ordinanza n. 16457 del 20 maggio 2022 della Suprema Corte offre l'occasione per esaminare le diverse e plurime discipline concernenti il rapporto di lavoro del personale che presta attività all'estero alle dipendenze dirette o indirette del Ministero degli affari esteri. L'Autrice si sofferma, in particolare, sulla disciplina del trattamento retributivo di detto personale, che diverge a seconda dell'anzianità di servizio del lavoratore e a seconda che quest'ultimo sia assunto direttamente dal citato Ministero o dagli uffici locali all'estero dello stesso. L'Autrice condivide i principi enunciati dalla pronuncia in commento, secondo la quale il lavoratore assunto a contratto dalle rappresentanze diplomatiche, dai consolati e dagli istituti di cultura non può pretendere una retribuzione superiore a quella pattuita in contratto, sol perché altro dipendente - ad. esempio assunto direttamente dal Ministero o sempre a contratto, ma con anzianità lavorativa diversa - svolgente medesime mansioni, gode di un trattamento retributivo migliore, non esistendo nel nostro ordinamento un principio che imponga di garantire una parità di retribuzione di tal sorta. Auspica, tuttavia, un intervento legislativo volto ad evitare, pro futuro, il protrarsi di differenziazioni retributive, talvolta molto ingenti.

Ordinance no. 16457 of 20 May 2022 of the Supreme Court offers the opportunity to examine the various and multiple disciplines that have regulated and regulate the employment relationship of personnel who work abroad under the direct or indirect employment of the Ministry of Foreign Affairs. The Author dwells above all on the discipline of the remuneration treatment of said personnel, which differs according to the seniority of hiring of the worker, but also according to whether the worker is hired directly by the aforementioned Ministry or by the local offices abroad of the same. The Author shares the principles set out in the ruling in question, according to which the worker hired under contract by diplomatic representations, consulates and cultural institutes cannot claim a higher salary than that agreed in the contract, only because another employee - ad. example, hired directly by the Minister or always under contract, but with different seniority - performing the same duties, enjoys a better pay treatment, as there is no principle in our legal system that requires guaranteeing equal pay of this kind. However, he hopes for legislative action aimed at avoiding, for the future, the continuation of wage differentiations, sometimes very large.

di Anna Piovesana

1169

Cassazione Civile, Sez. lav., 24 gennaio 2022, n. 2014, ord.

1176

L'ONERE DELLA PROVA DEL CENTRO DI IMPUTAZIONE UNICO DEL RAPPORTO DI LAVORO

L'ordinanza in commento esamina il fenomeno del c.d. U.C.I. - unico centro di imputazione del rapporto di lavoro ai fini dell'estensione delle tutele del lavoratore nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo. La pronuncia, in particolare, ribadisce gli elementi di fatto, già elaborati dalla giurisprudenza in precedenti occasioni, utili ai fini dell'individuazione della fattispecie (l'unicità della struttura organizzativa e produttiva; l'integrazione tra le diverse attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune; il coordinamento tecnico, amministrativo e finanziario; l'utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese) e fornisce importanti precisazioni in tema di riparto dell'onere della prova, specificando che, una volta provati in giudizio i suddetti requisiti, il singolo lavoratore non ha l'onere di provare di aver materialmente fornito attività lavorativa in favore di tutte le società del gruppo, anche sulla base del principio di effettività del diritto del lavoro.

The ordinance in question examines the phenomenon of the c.d. UCI - single center of indictment of the employment relationship for the purpose of extending the protection of the worker in the context of a collective dismissal procedure. The ruling, in particular, reaffirms the factual elements, already elaborated by the jurisprudence on previous occasions, useful for the purpose of identifying the case (the uniqueness of the organizational and production structure; the integration between the different activities carried out by the various companies of the group and the correlative common interest; technical, administrative and financial coordination; the simultaneous use of the work performance by the various companies owning the companies) and provides important clarifications regarding the distribution of the burden of proof, specifying that, once once the aforementioned requirements have been proven in court, the individual worker does not have the burden of proving that he has materially provided work activities in favor of all the companies in the group, also on the basis of the principle of effectiveness of labor law.

di Paolo Stolfi

1180

Tribunale Napoli, Sez. III lav., 25 maggio 2022

1187

CRITERI ECCENTRICI PER RITENUTA REITERAZIONE ILLEGITTIMA DEI CONTRATTI DI LAVORO A TERMINE DEGLI INSEGNANTI DI RELIGIONE CATTOLICA

La sentenza del Tribunale di Napoli affronta la nota questione del risarcimento del danno da contratto a termine illegittimo nella P.A., qui declinata in relazione alla particolare ipotesi concernente gli insegnanti di religione cattolica. La sentenza, una volta accertata l'illegittimità della reiterazione dei contratti di lavoro a termine, applica peculiari criteri per la determinazione del risarcimento del danno, eccentrici rispetto a quelli indicati dalla ormai consolidata giurisprudenza inaugurata da Cass., SS.UU., n. 5072 del 2016. L'autore critica una tale soluzione, anche in relazione alla recente pronuncia sulla medesima questione della Corte di cassazione n. 18698 del 9 giugno 2022.

The judgment of the Court of Naples deals with the well-known issue of compensation for damage caused by unlawful fixed-term contracts of employment in the public sector, here declined in relation to the particular hypothesis concerning Catholic religious education teachers. The judgment, once the illegitimacy of the reiteration of fixed-term contracts has been ascertained, applies further peculiar criteria for the determination of the compensation for damages compared to those indicated by the now consolidated jurisprudence inaugurated by Corte di Cassazione united sections of 2016. The author criticises this solution, also in relation to the recent ruling on the same issue by the Corte di Cassazione no. 18698 of 9 June 2022.

di Pasquale Passalacqua

1192

L'estratto che stai consultando
fa parte del volume in vendita
su **ShopWKL**,
il negozio online di **Wolters Kluwer**

Torna al libro



CEDAM

IPSOA

UTET[®]
GIURIDICA

il fisco

 ALTALEX