

Norme & Tributi
Lavoro e sentenze



QUOTIDIANO DEL LAVORO
Apprendistato per i già formati
Se non lo vieta il contratto collettivo, è possibile assumere con contratto di apprendistato professionalizzante

una persona già abilitata all'attività da svolgere.
di Luigi Caiazza e Roberto Caiazza
La versione integrale dell'articolo su: quotidianolavoro.ilssole24ore.com

Parità di retribuzione tra sessi per lavori uguali o dello stesso valore

Corte Ue/1

È automatico il principio contenuto nel trattato sul funzionamento dell'Ue

Spetta al singolo giudice valutare la comparabilità delle attività svolte

Aldo Bottini

Con la decisione resa nella causa C-624/19, la Corte di giustizia dell'Unione europea chiarisce che il principio di parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici, sancito dall'articolo 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, è direttamente applicabile (e quindi direttamente in-

cabile dal cittadino nei procedimenti tra privati) non solo di fronte a uno «stesso lavoro», ma anche nell'ipotesi di «lavoro di pari valore».

Tesco, società britannica di rivendita di generi alimentari e non solo, era stata citata in giudizio per violazione della predetta normativa, da parte, tra l'altro, di alcune sue dipendenti che sostenevano che il loro lavoro e quello dei colleghi di sesso maschile avesse pari valore e che esse avessero il diritto di confrontare il loro lavoro con quello dei lavoratori, pur se svolto presso stabilimenti diversi. Nel difendersi la società aveva sostenuto che l'articolo 157 del Tfu (secondo cui «ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore») avesse un effetto diretto solo nell'ambito di azioni fondate su uno «stesso lavoro», ma che di fronte a un «lavoro di pari valore» la norma

necessitasse di essere precisata da disposizioni di diritto nazionale o del diritto dell'Unione.

Nel respingere la tesi della società, la Corte ha ricordato che è la stessa formulazione dell'articolo 157 del Tfu a non poter suffragare una tale interpretazione. Secondo la Corte, infatti, l'articolo impone «in modo chiaro e preciso, un obbligo di risultato e ha carattere imperativo tanto per quanto riguarda un "stesso lavoro" quanto con riferimento a un "lavoro di pari valore"»; lo stesso produce, quindi, effetti diretti «creando, in capo ai singoli, diritti che i giudici nazionali hanno il compito di tutelare».

Sul punto, la normativa europea è del tutto in linea con la legislazione italiana che anzi, per certi versi, ha anticipato i principi comunitari. Nel nostro ordinamento, infatti, il principio della parità di trattamento tra i generi è sancito dall'articolo 37 della Costituzione, per cui «la donna lavoratrice ha gli stessi

diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore». Il codice delle pari opportunità (Dlgs 198/2006), poi, che ha attuato le specifiche direttive europee in materia, all'articolo 28 vieta, con riferimento al genere, «qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale».

Naturalmente, come ricorda la Corte europea, spetta al giudice nazionale investito della questione valutare, sulla base di un accertamento di fatto della natura concreta delle attività svolte, se i lavori che vengono portati in comparazione per denunciare la discriminazione abbiano o meno "pari valore". Va da sé che si tratta di un compito tutt'altro che semplice, che può presentare anche margini di discrezionalità non indifferenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Interinali con previdenza del Paese di origine se non si celano abusi

Corte Ue/2

Vieta una triangolazione fittizia per poter scegliere il regime più conveniente

Giampiero Falasca

Il lavoratore assunto da un'Agenzia per il lavoro in uno Stato Ue per svolgere l'attività presso un'impresa utilizzatrice situata in un altro Paese membro mantiene il regime previdenziale di provenienza, a patto che l'operazione non celi una situazione fraudolenta, volta a mascherare una fittizia triangolazione che ha come unico scopo quello di scegliere il regime più conveniente.

Con una sentenza molto equilibrata (causa C-784/19) la Corte di giustizia europea ricostruisce i termini entro i quali può essere svolta, all'interno dei confini comunitari, l'attività di somministrazione di manodopera.

La questione nasce in Bulgaria, dove l'autorità amministrativa ha negato il rilascio del certificato A1 (attestante l'applicazione della legislazione locale in tema di previdenza) a un lavoratore assunto da un'Agenzia di somministrazione bulgara per una missione di lavoro in Germania.

Il diniego è stato motivato dal fatto che l'attività principale del lavoratore non sarebbe stata svolta in Bulgaria. Il tribunale bulgaro, investito della questione, ha chiesto alla Corte Ue se il mantenimento del regime previdenziale d'origine sia su-

bordinato, in caso di somministrazione di lavoro, allo svolgimento di una parte sostanziale dell'attività nel medesimo territorio di origine.

La risposta della Corte è molto articolata. In generale, si esclude che la semplice somministrazione di lavoro da uno Stato all'altro faccia venir meno la possibilità di mantenere la legislazione previdenziale del Paese di origine, in quanto anche la ricerca e selezione del personale, attività propedeutiche alla vera e propria fornitura di lavoro, sono attività sostanziali dell'Agenzia per il lavoro. Se queste attività sono svolte nel Paese di origine, quindi, può ritenersi soddisfatto il requisito necessario per mantenere il regime previdenziale di provenienza.

Tuttavia, precisa la sentenza, questo principio non vale nel caso in cui lo schema della somministrazione venga utilizzato per mascherare degli abusi. La Corte individua anche quali sono i possibili indici di questo intento fraudolento: l'assenza di una struttura amministrativa nel Paese dove sono formalmente svolte le assunzioni, il mancato svolgimento delle procedure di ricerca e selezione del personale in tale Paese e la carenza dei requisiti minimi previsti dalla normativa locale per l'esercizio dell'attività di somministrazione di manodopera. Un altro requisito essenziale riguarda anche il lavoratore destinato a essere somministrato da un Paese all'altro: tale lavoratore prima della somministrazione deve essere stato soggetto alla legislazione previdenziale dello Stato d'origine.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

quotidianolavoro.ilssole24ore.com
La versione integrale dell'articolo

Contratti a termine in deroga con Cig Covid

Ispettorato del lavoro

Enzo De Fusco

È possibile assumere con il regime derogatorio dei contratti a termine anche i lavoratori che non erano in forza alla data del 23 marzo 2021. Ciò perché l'articolo 19-bis del Dl 18/2020 consente le deroghe, anche a scopo di

somministrazione, nel medesimo periodo in cui i datori di lavoro accedono agli ammortizzatori sociali di tipo emergenziale, senza il riferimento a specifiche date.

Con la nota 762/2021 del 12 maggio, l'Ispettorato nazionale del lavoro si era espresso nel ritenere possibile rinnovare o prorogare contratti a termine anche per i lavoratori che accedono ai trattamenti di integrazione salariale, laddove gli stessi fossero in forza al 23 marzo 2021 (data di

entrata in vigore del Dl 41/2021).

Ora, con la nota 855/2021, l'Inl spiega che il riferimento ai lavoratori in forza al 23 marzo è da intendersi come platea rispetto alla quale è possibile l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale disciplinati dall'articolo 8 del Dl 41/2021. Invece, in ordine all'applicazione del regime derogatorio contenuto nell'articolo 19-bis del Dl 18/2020 e dunque al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, tale possibilità sussiste

con riferimento ai datori di lavoro che accedono ai trattamenti di integrazione salariale in relazione al medesimo periodo di fruizione. Secondo l'Ispettorato, dunque, è possibile rinnovare o prorogare i rapporti di lavoro secondo il regime derogatorio emergenziale anche laddove i lavoratori non fossero in forza alla data del 23 marzo 2021.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

quotidianolavoro.ilssole24ore.com
La versione integrale dell'articolo

Reintegro solo per fatti tipizzati a rischio di incostituzionalità

Contratti collettivi

Emergono dubbi sul recente orientamento espresso dai giudici di legittimità

Angelo Zambelli

Con l'ordinanza interlocutoria del 27 maggio 2021, n. 14777, la Sesta Sezione della Corte di cassazione (cosiddetta "Sezione filtro"), ritenuta l'inesistenza dei presupposti per una sollecita definizione della causa, ha disposto la trasmissione del procedimento alla Sezione Quarta Lavoro (si veda il Sole 24 Ore del 28 maggio scorso).

La citata ordinanza, pur non avendo valore decisorio ma soltanto endoprocedimentale, è particolarmente interessante perché solleva una questione che, seppur già affrontata dalla giurisprudenza di legittimità, è stata ritenuta di «rilievo paradigmatico», tanto da giustificare la necessità di una «ulteriore riflessione» sulla portata dell'articolo 18, commi 4 e 5 della legge n. 300/1970, come modificati dalla Riforma Fornero.

La questione riguarda, infatti, la funzione svolta dai contratti collettivi in materia disciplinare, in particolare ai fini dell'applicazione della tutela reale o di quella indennitaria previste dai citati commi.

Il cambio di orientamento

Un primo orientamento giurisprudenziale ha, infatti, applicato la tutela reale di cui all'articolo 18, comma 4, anche in presenza di fattispecie disciplinari individuate dai contratti collettivi in modo del tutto generico.

Più recentemente si è consolidato un diverso orientamento che, in ossequio alla lettera della norma, limita il giudizio di proporzionalità del licenziamento in relazione alle sole fattispecie disciplinari tipizzate in modo dettagliato dalla contrattazione collettiva: il giudice del lavoro non potrebbe ordinare la reintegra laddove la condotta contestata non rientri in una delle fattispecie specificatamente individuate dai codici disciplinari, non essendo consentita un'applicazione analogica e/o estensiva degli stessi.

L'ordinanza in commento ha espresso perplessità in relazione al più recente orientamento.

In primo luogo, è stato osserva-

to, in modo dettagliato ed esaustivo, tutte le condotte disciplinarmente rilevanti, tanto che, da sempre, i codici disciplinari ricorrono a clausole generali e norme di chiusura. In ogni caso, la mancata tipizzazione di alcune condotte non implica necessariamente che le parti sociali abbiano ritenuto le stesse non meritevoli di sanzione conservativa, ciò anche perché la formulazione dei codici disciplinari non viene concepita dalle organizzazioni sindacali in funzione della distinzione e discrimina tra la tutela reale e quella indennitaria previste, rispettivamente, dai commi 4 e 5 dell'articolo 18.

I principi in discussione

Tali considerazioni, lette anche alla luce delle più recenti sentenze della Corte costituzionale, hanno portato la Sesta Sezione a dubitare della conformità ai principi di ragionevolezza e uguaglianza non tanto dell'articolo 18, comma 4, dello Statuto dei lavoratori quanto del menzionato orientamento giurisprudenziale dello stesso Supremo Collegio che, in nome dell'esigenza (datoriale) di prevedibilità dei costi del licenziamento illegittimo, individua il discrimine tra la tutela reale e quella obbligatoria nel dato (contingente) della più o meno dettagliata tipizzazione degli illeciti disciplinari ad opera dei contratti collettivi o addirittura dallo stesso datore di lavoro.

Secondo l'ordinanza in commento, infatti, configurerebbe una irragionevole disparità di trattamento accordare la tutela indennitaria in caso di condotte aventi minima rilevanza disciplinare solo perché esse non sono espressamente contemplate dai codici disciplinari (collettivi o aziendali).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il Sole
24 ORE

5 giugno Giornata Mondiale dell'Ambiente.

La salvaguardia degli ecosistemi oltre ciò che già sappiamo.

Prevenire, fermare, invertire i danni che nel corso degli anni sono stati inflitti agli ecosistemi naturali: questi sono i temi di discussione che uniranno le nazioni il 5 giugno di quest'anno. In occasione della Giornata Mondiale dell'Ambiente, Il Sole 24 Ore dedica un approfondimento al tema del "Ripristino degli Ecosistemi", con l'obiettivo di comprendere come passare dallo sfruttamento della natura alla sua guarigione.

**NON PERDERE IL SOLE 24 ORE
IN EDICOLA IL 5 GIUGNO.**

ilssole24ore.com