

## **Lavoro e previdenza oggi n. 1-2/2020**

**Nicola De Marinis**

**Dalla sentenza della Corte d'Appello di Torino sul caso 'Foodora' alla conversione del D.L. 3 settembre 2019, n. 101. Il percorso 'vano' della tutela del lavoro tramite piattaforma**

A seguito della sentenza n°26/2019 della Corte d'Appello di Torino, il dibattito giurisprudenziale ha portato alla formulazione dell'art. 2, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015, che estende la tutela del lavoro subordinato anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali. L'applicazione ai rapporti di collaborazione etero-organizzata del regime proprio del rapporto di lavoro subordinato non sarebbe da intendersi in termini assoluti ma selettivi, in base al criterio di compatibilità. Per piattaforma digitale si intendono i programmi e le procedure informatiche delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, organizzano le attività di consegna dei beni, fissandone il prezzo e determinando le modalità di esecuzione della prestazione

Following the sentence n. 26/2019 of the Turin Court of Appeal, the jurisprudential debate led to the formulation of art. 2, paragraph 1 of Legislative Decree no. 81/2015, which extends the protection of subordinate employment even if the methods of execution of the service are organized through platforms, including digital ones. The application to hetero-organized collaboration relationships of the regime of the subordinate employment relationship should not be understood in absolute but selective terms, based on the compatibility criterion. By digital platform we mean the IT programs and procedures of companies that, regardless of the place of establishment, organize the delivery of goods, fixing the price and determining the methods of execution of the service.

**Riccardo Fratini**

**Valore abilitante dei 24 CFU ai fini dell'inserimento nelle graduatorie**

Il conseguimento dei 24 CFU necessari ai fini della partecipazione al concorso ordinario per l'insegnamento ex art. 5 d.lgs. 59/2017 costituisce titolo sufficiente al riconoscimento dell'abilitazione all'insegnamento ai fini dell'inserimento nella II Fascia delle graduatorie d'istituto.

The acquisition of the so called "24 CFU" necessary to participate to the public selection for teachers according to art. 5 of legislative decree 59/2017 are to be recognized also for the purpose of the "abilitation to teach" required for the II range of the "institute's waiting list" (i.e. graduatorie d'istituto).

**Michele Murgo**

### **Accordi quadro globali e Organizzazione internazionale del lavoro: un'interazione virtuosa ma perfettibile**

L'articolo si propone di indagare le modalità di recepimento e diffusione degli standard normativi OIL da parte dei protagonisti delle relazioni collettive di lavoro, con particolare riguardo agli accordi conclusi a livello di impresa transnazionale. Ci si riferisce, più nello specifico, agli accordi quadro internazionali o globali, normalmente stipulati da un'impresa multinazionale (o transnazionale) e da una o più federazioni sindacali internazionali, talvolta accompagnate da altre rappresentanze nazionali o transnazionali dei lavoratori (CAE). Per loro natura, gli accordi in questione risultano infatti maggiormente ricettivi rispetto alle iniziative OIL.

The article aims to investigate the methods of transposition and dissemination of the ILO regulatory standards by the protagonists of collective labor relations, with particular regard to agreements concluded at the level of transnational companies. More specifically, it refers to international or global framework agreements, normally stipulated by a multinational (or transnational) company and by one or more international trade union federations, sometimes accompanied by other national or transnational workers' representatives (CAE). By their nature, the agreements in question are in fact more receptive than ILO initiatives.

**Luciano Tamburro**

### **Il fenomeno del burnout e le situazioni stressogene tra danno differenziale e complementare.**

#### **La risarcibilità del distress quale danno morale soggettivo**

L'OMS ha inserito la "Sindrome di burnout" nell'undicesima revisione della "International Classification of Disease (in acronimo" ICD") del giugno 2019, con effetti dal 1 gennaio 2022.

Tale sindrome, nel capitolo dei fattori che influenzano lo stato di salute del lavoratore, è ricondotta a "fenomeno lavorativo" non classificabile come "malattia o condizione medica".

Si verte, pertanto, nell'ambito dei contesti denominati "stressogeni".

La sindrome è caratterizzata da "esaurimento fisico e mentale del lavoratore, distacco crescente dal proprio lavoro e ridotta efficienza" e si configura come potenzialmente lesiva del diritto alla salute, intesa, secondo la definizione internazionalmente recepita della Costituzione dell'OMS, come "stato di totale benessere psicofisico, mentale e sociale", senza necessità di evolvere, quindi, in malattia clinicamente classificabile.

I contesti lavorativi “stressogeni” hanno costituito, di recente, oggetto di esame e di scrutinio da parte della giurisprudenza della Corte di Cassazione, in decisioni attinenti a profili previdenziali e risarcitori, senza, però, mai pervenire ad una definizione giuridica del fenomeno presupposto.

Al riguardo appare fondamentale individuare il momento nel quale la normale situazione di stress, correlato alla prestazione di lavoro, subisca una ingravescenza evolutiva in “distress”, tale da assumere i connotati della condotta illecita, lesiva del diritto alla salute, foriera di responsabilità datoriali anche risarcitorie, stante il principio di chiusura del sistema di prevenzione costituito dall’art. 2087 c.c.

Lo studio si propone di esaminare il contesto di lavoro stressogeno, verificando se la condizione di distress lavorativo, anche dipendente da sindrome di burnout, possa risultare sussunta e regolata alla stregua dell’art. 28, commi 1 ed 1 bis del T.U. 81/2008, o se debba configurarsi come fenomeno estraneo a tale previsione, rientrando nella generale tutela dell’art. 2087 c.c.

La condizione di lavoro stressogena, prima ancora di assumere i connotati deterministici di una malattia clinicamente diagnosticabile, può, comunque, risultare funzionale a cagionare, sotto il profilo risarcitorio, un pregiudizio non patrimoniale alla persona del lavoratore, per le conseguenze del danno morale soggettivo.

The WHO has included the "Burn-out Syndrome in the June 2019 "Eleventh revision of the "International Classification of Diseases" (ICD), which will be entering into force from 1st January 2020.

Such syndrome, within the Chapter on the “factors influencing health status of employees, is traced back to the occupational phenomenon “not classifiable as “illnesses or health conditions” “.

Therefore, it falls within such the so-called “Stress generating occupational contexts.” The syndrome is characterized by physical and mental stress of employee, increasing detachment from his work and reduced productivity”, and it emerges as potentially detrimental of the right to health, known as, according to the definition internationally adopted of the WHO's constitution, as "health status of total psychophysical, mental and social well-being", therefore, not need to evolve into a clinical classifiable illness.

The Stress-generating work settings have recently constituted the object of Scrutiny examination by the jurisprudence of the Court of Cassation in such decisions concerning Social security and compensation profiles, although never achieving a Legal definition of the assumed phenomenon.

To such purpose, it is fundamental to identify the moment in which the normal stress situation, related to work performance, undergoes a worsening which evolves into "distress" Such as to assume the nuances of unlawful conduct, which harms the right to health, the harbinger of employer liability including compensation, given the

principle of the constraint of the prevention system as established by art 2087 of the Civil Code.

The present study means to examine the setting of the “Stress generating occupational contexts “by verifying whether “work distress” also depending from the burnout syndrome, may result as included and regulated in the same way as article according to art. 28, paragraphs 1 and 1 bis of the T.U. 81/2008, or whether it should be considered a phenomenon unrelated to this provision, falling within the general protection of article 2087 of the C.C.

The stress-generating working condition, long before Taking necessitarian nuances of the clinically diagnosed illness, may, however, be functional to cause, from a compensatory point of view, a non-pecuniary prejudice to the employee, because of the consequences of subjective moral damage.

### **Massimo Viceconte**

**Di alcuni importanti aspetti del nuovo regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi. Il venir meno della distinzione tra area reintegratoria/indennitaria e l'area obbligatoria. In particolare sul licenziamento per giustificato motivo oggettivo: l'istituto alla luce degli ultimi orientamenti della Corte di Cassazione**

Il licenziamento economico nella giurisprudenza di legittimità. A seguito degli interventi legislativi e giurisprudenziali che si sono susseguiti negli ultimi anni, il principio del favor del lavoratore, ritenuto ancor oggi fondamentale nel nostro ordinamento, sta subendo una erosione che ha portato ad una diminuzione delle tutele del lavoratore.

Economic dismissal in the jurisprudence of legitimacy. Following the legislative and jurisprudential interventions that have taken place in recent years, the principle of the favor of the worker, still considered fundamental in our system today, is undergoing an erosion that has led to a decrease in the protection of the worker.

### **Luigi Di Paola**

**Un interessante caso in materia di danni evitabili ex art. 1227, comma 2, c.c., nel rapporto di lavoro**

In tema di risarcimento del danno, l'accertamento dei presupposti per l'applicabilità della disciplina prevista dall'art. 1227, secondo comma, c.c., che esclude il risarcimento con riguardo ai danni che il creditore avrebbe potuto evitare usando l'ordinaria diligenza, integra un'indagine di fatto, riservata al giudice di merito, che rimane sottratta al sindacato di legittimità se assistita da congrua motivazione.

In terms of compensation for damages, the ascertainment of the conditions for the applicability of the rules provided for by art. 1227, second paragraph, of the Italian Civil Code, which excludes compensation with regard to damages that the creditor could have avoided using ordinary diligence, integrates a factual investigation, reserved for the trial judge, which remains removed from the legitimacy review if assisted by reasonable motivation.

**Michele Diana**

**L'istanza volta a far riconoscere il sopravvenuto aggravamento di una menomazione dipendente da causa di servizio, presuppone necessariamente il godimento dell'equo indennizzo. Riflessioni ermeneutiche**

La disciplina applicabile per l'istanza di aggravamento di menomazioni che non godono di equo indennizzo si ricava da quella prevista per la revisione di lesioni o infermità riconosciute dipendenti dal servizio per le quali sia già stata ottenuta la concessione dell'equo indennizzo. Dalla sentenza sembra evincersi che la Corte di Appello di Catanzaro non escluda in linea teorica o almeno categoricamente, la validità di una siffatta istanza posto che - eventualmente - la stessa potrebbe essere "meritevole di accoglimento" nel solo caso in cui sia proposta non "...oltre il quinquennio dal riconoscimento della dipendenza da causa di servizio". Ci si interroga però se proprio l'oggettiva mancanza di un precedente decreto di attribuzione di equo indennizzo possa invece configurare una differente situazione giuridica

The applicable discipline for the request for aggravation of impairments that do not enjoy fair compensation is derived from that provided for the review of recognized injuries or infirmities dependent on the service for which the granting of fair compensation has already been obtained. From the sentence it appears that the Court of Appeal of Catanzaro does not theoretically or at least categorically exclude the validity of such a request given that - possibly - it could be "worthy of acceptance" in the only case in which it is not proposed "... over five years from the recognition of dependence on the cause of service ". However, the question arises whether precisely the objective lack of a previous decree for the attribution of fair compensation may instead configure a different legal situation

**Antonio Federici**

**Il diritto del lavoro letto al contrario. Brevi annotazioni sulle clausole di stabilità**

La previsione nella clausola di c.d. durata minima di consistenti vantaggi economici per recesso anticipato in favore del dirigente dotato di particolare competenza non costituisce presunzione di anomalia se giustificata dal livello di professionalità e dalla posizione apicale del dipendente. La circostanza che l'accordo sia intervenuto in

concomitanza temporale con una riorganizzazione aziendale per ragioni economiche, se elemento neutro rispetto alla causa dell'accordo, non può costituire motivo di invalidazione della clausola. Ai sensi dell'art. 2384 c.c. il legale rappresentante impegna la società anche se agisce compiendo un atto estraneo all'oggetto sociale o fuori dai poteri rappresentativi

The provision in the clause of the so-called minimum duration of substantial economic benefits for early termination in favor of the executive with particular expertise does not constitute a presumption of anomaly if justified by the level of professionalism and the top position of the employee. The fact that the agreement occurred in temporal concomitance with a corporate reorganization for economic reasons, if a neutral element with respect to the cause of the agreement, cannot constitute grounds for invalidation of the clause. Pursuant to art. 2384 of the Italian Civil Code the legal representative binds the company even if he acts by carrying out an act unrelated to the corporate purpose or outside the representative powers

### **Sabrina Mostarda**

#### **Il contenuto della comunicazione finale di cui all'art. 4, co. 9, L. n. 223/91 nella procedura di licenziamento collettivo, con particolare riferimento al concorso dei criteri legali previsti dall'art. 5, L. n. 223/91 ed alla predisposizione della graduatoria relativa ai punteggi attribuiti ai lavoratori in esubero**

Nella scelta dei lavoratori destinatari del licenziamento collettivo il datore di lavoro può attribuire prevalenza al criterio di scelta delle esigenze tecnico- produttive e organizzative rispetto ai criteri dell'anzianità e dei carichi di famiglia di cui all'art. 5, co. 1, L. n. 223/91 purché la scelta sia coerente con le finalità perseguite attraverso la procedura di riduzione del personale e con le mutate esigenze aziendali. Nella comunicazione finale ai sensi dell'art. 4, co. 9, L. n. 223/91 il datore di lavoro non ha l'obbligo di predisporre una graduatoria con specifica indicazione del punteggio attribuito a ciascun lavoratore in relazione ai criteri di scelta adottati

In choosing the recipients of collective dismissal, the employer can attribute prevalence to the criterion for choosing the technical-productive and organizational needs with respect to the criteria of seniority and family burdens referred to in art. 5, co. 1, L. n. 223/91 provided that the choice is consistent with the purposes pursued through the personnel reduction procedure and with the changed company needs. In the final communication pursuant to art. 4, co. 9, L. n. 223/91, the employer is not obliged to prepare a ranking with specific indication of the score attributed to each worker in relation to the selection criteria adopted