

SAGGI

DANIELA IZZI, *Diritti sociali e integrazione negativa nel mercato unico europeo: da Laval a oggi* p. 499

Sinossi. Il saggio prende le mosse dai problemi aperti dalla sentenza Laval con la compressione, da un canto, degli spazi di contrasto al dumping sociale fissati dalla direttiva europea sul distacco transnazionale dei lavoratori e, dall'altro, dei margini di legittimità delle azioni collettive nell'ordinamento dell'Unione, per illustrare i passi avanti – seppur non risolutivi – compiuti su entrambi i fronti dalla direttiva 2018/957 e per indagare, alla luce della decisione con cui la Corte di giustizia ha respinto il ricorso ungherese contro quest'ultima, gli attuali termini d'incidenza delle regole del mercato unico europeo sullo status dei diritti sociali individuali e collettivi ivi considerati.

CARMEN DI CARLUCCIO, NICOLETTA DE ANGELIS, *Emergenza epidemiologica e formazione obbligatoria ex art. 37 d.lgs. n. 81/2008: prove tecniche di riorganizzazione?*..... » 519

Sinossi. Le autrici indagano le (poche) previsioni (nazionali e regionali) riservate alla formazione obbligatoria dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro nella alluvionale normativa emanata durante l'emergenza da covid – 19. In particolare, si soffermano sia sullo svolgimento della formazione a distanza mediante lo strumento della videoconferenza sincrona, privilegiata durante la prima fase della pandemia, sia sulle modalità di erogazione della formazione in presenza, ammessa esplicitamente per i corsi di formazione da effettuarsi in materia di salute e sicurezza con il d.p.c.m. dell'11 giugno 2020.

MARIA GIOVANNONE, *Il concordato preventivo in continuità indiretta: la difficile praticabilità a tutela della conservazione dell'impresa, dell'occupazione e della massa creditoria* » 537

Sinossi. Lo scritto intende contribuire al dibattito sulla capacità del nuovo “Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza” di scongiurare la liquidazione dell'impresa e di escogitare un equilibrio tra la soddisfazione dei creditori – prioritaria nelle logiche concorsuali – e quella degli occupati. Più in particolare, è preso in esame il concordato preventivo in continuità quale strumento-chiave per la conservazione dell'impresa, evidenziandone le criticità attuative per il perseguimento di tale scopo e per l'efficace convergenza degli interessi da tutelare nella gestione delle crisi aziendali.

GIURISPRUDENZA COMMENTATA

FRANCESCO ROSSI, *La scelta dei lavoratori destinatari del recesso nel licenziamento collettivo: eppur si muove*..... » 555

Sinossi. L'A. esamina la decisione della Suprema Corte che ha confermato la legittimità del licenziamento collettivo intimato ai lavoratori addetti ad una sede dell'azienda in ragione della chiusura della stessa. L'A. sottolinea come la sentenza si muova nel solco di orientamenti giurisprudenziali consolidati applicandoli, tuttavia, in modo del tutto peculiare al caso di specie ed evitando così di rimeditare l'affermazione tratteggiata secondo cui, anche nell'ipotesi in cui la riduzione di personale interessi una sola delle sedi dell'impresa, il datore di lavoro deve comunque comparare i lavoratori addetti alla sede in cui l'attività è cessata con quelli, aventi professionalità fungibili, impiegati in altri siti aziendali.

<p>STEFANIA BUOSO, <i>L'orario di lavoro dei docenti delle scuole civiche nel corretto inquadramento contrattuale-collettivo, tra profili qualitativi e quantitativi</i>..... »</p> <p><i>Sinossi.</i> La nota di commento ripercorre i contenuti della sentenza della Corte di Cassazione soffermandosi, in particolare, sull'orario dei docenti dipendenti di enti locali, in rapporto ai profili qualitativi e alle soglie quantitative orarie stabilite dalla contrattazione collettiva.</p>	573
<p>MATTEO VERZARO, <i>Lex superveniens vacuum absorbet</i>..... »</p> <p><i>Sinossi.</i> La nota di commento alle due ordinanze affronta il tema della mancata vaccinazione anti coronavirus e delle sue conseguenze sul rapporto di lavoro. Seguendo l'argomentazione svolta dai giudici circa la legittimità del provvedimento di sospensione adottato nei confronti di due lavoratrici renitenti, se ne evidenziano i punti critici e le implicazioni problematiche alla luce della legislazione vigente con riferimento sia all'imposizione del trattamento sanitario sia al trattamento dei dati vaccinali dei lavoratori.</p>	583
<p>GIOVANNI SPINELLI, <i>Giustificato motivo oggettivo e tutela reintegratoria ancora al vaglio della Corte costituzionale. Ma è proprio necessario?</i>..... »</p> <p><i>Sinossi.</i> Il commento si concentra sulle censure mosse all'art. 18, settimo comma, dello "Statuto dei lavoratori", nella parte in cui tale norma distingue, nel contesto del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, le ipotesi di "manifesta insussistenza del fatto" dagli altri casi non altrimenti qualificati di difetto del medesimo motivo. A dire del giudice rimettente, il criterio in parola è indeterminato, introduce una differenza irragionevole rispetto al licenziamento per motivi soggettivi e al licenziamento collettivo e aggrava l'onere della prova a carico del lavoratore. Seguono talune riflessioni critiche sui temi posti dal giudice rimettente.</p>	599
<p>MICHELE DE LUCA, <i>Per ogni problema complesso esiste una soluzione semplice, che in genere è quella sbagliata: il licenziamento dei dirigenti nel blocco Covid</i>..... »</p> <p><i>Sinossi.</i> Il "giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 604/66" delimita il campo d'applicazione del blocco al tempo del Covid-19 – anche per il licenziamento economico individuale dei dirigenti – in quanto tale licenziamento è escluso (ai sensi dell'articolo 10 della stessa legge 604/66) – soltanto dalla disciplina limitativa dei licenziamenti, stabilita contestualmente (art. 5-8) – siccome stabilito dalla Corte costituzionale (fin dalla remota sentenza n.121 del 1972). Peraltro la correlazione – con le integrazioni salariali – non incide sulla disciplina positiva (del campo d'applicazione) del blocco dei licenziamenti al tempo del Covid -19. Infatti ne costituisce – a far tempo dalla seconda proroga del blocco (15 agosto 2020) – soltanto una condizionalità, peraltro integrata dal diritto dei datori di lavoro – ad accedere alle integrazioni – a prescindere, dalla inclusione dei dipendenti, investiti dal licenziamento vietato, tra i destinatari di tale trattamento. Palesemente sbagliata risulta, pertanto, la pronuncia più recente sul punto – a quanto consta – del Tribunale di Roma (ordinanza 15 aprile 2021), che – discostandosi, a sua insaputa, da un proprio precedente (ordinanza 26 febbraio 2021) – aderisce alla soluzione negativa – del problema attinente, appunto, alla soggezione del licenziamento economico individuale dei dirigenti al blocco da Covid – in base, essenzialmente, al rilievo che, da un lato, "il datore di lavoro (.....) non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 604/66, disposizione quest'ultima che pacificamente non si applica ai dirigenti (.....)" ed in considerazione, dall'altro, della "chiara ed evidente simmetria tra blocco dei licenziamenti e soccorso della collettività generale (attraverso gli ammortizzatori sociali)". La soluzione sbagliata, all'evidenza, lascia irrisolto il problema e ne impone una soluzione alternativa. La definizione delle tipologie di licenziamento soggette al blocco – <i>nominatim</i> e mediante rinvio alla nozione legale rispettiva (licenziamenti individuali per "giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604"), per quel che qui interessa – include i licenziamenti.</p>	611

ESSAYS

- DANIELA IZZI, *Social rights and negative integration in the single European market: from Laval to today* p. 499

Abstract. *The essay starts from the problems posed by the Laval ruling, on the one hand, to the spaces to counteract social dumping provided for by the European directive on the posting of workers and, on the other, to the legitimacy of collective actions in the Union legal system to illustrate the steps forward – albeit not decisive – made on both issues by directive 2018/957 and to investigate, in the light of the judgement by which the Court of Justice rejected the Hungarian appeal against the latter, the current impact of the rules of the European single market on the status of individual and collective social rights.*

- CARMEN DI CARLUCCIO, NICOLETTA DE ANGELIS, *Epidemiological emergency and compulsory training ex art. 37 of Legislative Decree no. 81/2008: reorganization trials?* » 519

Abstract. *The authors examine those few existing provisions, among national and regional “alluvial” legislation issued during the covid-19 emergency, reserved for the compulsory training of workers in occupational health and safety. In particular, they focus on both the development of remote training through the tool of synchronous videoconferencing, preferred during the first phase of the pandemic, as well as on the methods of providing face-to-face training, as explicitly allowed by the prime ministerial decree (d.p.c.m.) of June 11, 2020 for training courses to be carried out in the field of health and safety.*

- MARIA GIOVANNONE, *The arrangement with creditors in indirect continuity: the difficult practicability to protect the preservation of the company, employment and the credit mass* » 537

Abstract. *The paper aims to contribute to the debate on the ability of the new “Code of Business Crisis and Insolvency” to prevent the liquidation of the company and to devise a balance between the satisfaction of creditors – a priority in the logic of insolvency law – and that of the employed. More specifically, the arrangement with creditors in continuity as a key tool for the preservation of the company is examined, highlighting the critical implementation issues for the pursuit of this purpose and for the effective convergence of the interests to be protected in the management of corporate crises.*

CASE NOTES

- FRANCESCO ROSSI, *The choice of the recipients of the withdrawal in collective dismissal: yet it moves* » 555

Abstract. *The author reviews the Supreme Court’s decision which confirmed the legitimacy of the collective dismissal of workers employed in a company headquarters due to its demise. The author underlines that the decision is in line with settled case-laws but the application to the present case is very peculiar. The Court refrains from rethinking the traditional ruling according to which – even in the case of downsizing concerning only one of the company headquarters – the employer has to compare workers employed where the activity ceased with those involved in other headquarters and being fungibile regarding the professionalities.*

- STEFANIA BUOSO, *The working hours of civic school teachers in the correct contractual-collective framework, between qualitative and quantitative profiles* » 573

Abstract. *The comment traces the contents of the sentence of the Court of Cassation focusing, in particular, on working time of teachers employed by local authorities, in relation to qualitative aspects and weekly working time amount established by collective bargaining.*

MATTEO VERZARO, *Lex superveniens vacuum absorbet* » 583

Abstract. *The commentary note on the two ordinances addresses the issue of vaccination against coronavirus and its consequences on the employment relationship. Following the argument made by the judges regarding the legitimacy of the suspension measure adopted against two reluctant workers, the Author explicates the critical points and problematic implications in the light of the current legislation with reference to both the imposition of health treatment and the data protection.*

GIOVANNI SPINELLI, *Objective justified reason and reintegration protection are still under scrutiny by the constitutional court. But is it really necessary?* » 599

Abstract. *The comment focuses on the criticisms towards art. 18, seventh paragraph, of the "Workers' Statute," in the part in which this provision makes a distinction, in the context of dismissal for a justified objective reason, the hypotheses of "manifest non-existence of the fact" from other cases not otherwise qualified as lacking the same ground. According to the referring judge, the criterion in question is indeterminate, introduces an unreasonable difference with respect to the dismissal for subjective reasons and collective dismissal, and increases the burden of proof on the worker. This is followed by some critical reflections on the issues raised by the referring judge.*

MICHELE DE LUCA, *For every complex problem there is a simple solution, which is generally the wrong one: the dismissal of managers in the Covid block* » 611

Abstract. *The "justified objective reason pursuant to Article 3 of Law no. 604/66" delimits the field of application of the dismissal ban at the time of Covid-19 - also for the individual economic dismissal of managers - as such dismissal is excluded (pursuant to article 10 of the same law 604/66) - only by the limiting discipline of dismissals, established at the same time (art. 5-8) - as established by the Constitutional Court (since the remote sentence no.121 of 1972). Moreover, the correlation - with wage supplements - does not affect the positive discipline (of the field of application) of the redundancy ban at the time of Covid -19. In fact it constitutes - starting from the second extension of the block (15 August 2020) - only a conditionality, moreover integrated by the right of employers - to access the integrations - regardless of the inclusion of employees, invested by the prohibited dismissal, between the recipients of this treatment. Therefore, the most recent ruling on this point - as far as we know - of the Court of Rome (order of 15 April 2021) is clearly wrong, which - departing, without its knowledge, from its own precedent (order of 26 February 2021) - adheres to the solution negative - of the problem relating, in fact, to the subjection of the individual economic dismissal of executives to the block from Covid - essentially based on the observation that, on the one hand, "the employer (... ..) cannot withdraw from the contract for justified objective reason pursuant to article 3 of law no. 604/66, the latter provision that peacefully does not apply to executives (... ..)" and in consideration, on the other hand, of the "clear and evident symmetry between the blocking of dismissals and relief from the general community (through social safety nets)". Evidently the wrong solution leaves the problem unsolved and requires an alternative solution. The definition of the types of dismissals subject to the ban - nominatim and by reference to the respective legal notion (individual dismissals for "justified objective reason pursuant to article 3, of law no. 604 of 15 July 1966"), for what concerns here - includes layoffs.*