

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Fondata da Aurelio Becca e Ugo Natoli

ANNO LXXI - 2020 - N. 2

*Trimestrale
aprile-giugno 2020*

DIRETTA DA

Umberto Carabelli

COLLEGIO DEI CONDIRETTORI

*Alessandro Bellavista, Olivia Bonardi, Fausta Guarriello,
Andrea Lassandari, Franco Scarpelli, Lorenzo Zoppoli*

COMITATO DI INDIRIZZO SCIENTIFICO E DI REFERAGGIO

*Mariapaola Aimo, Anna Alaimo, Cristina Alessi, Pierniccolò Alleva, Amos Andreoni,
Vittorio Angiolini, Gian Guido Balandi, Marzia Barbera, Marco Barbieri, Vincenzo Bavaro,
Lorenzo Bordogna, Franca Borgogelli, Giuseppe Bronzini, Laura Calafà, Piera Campanella,
Maria Teresa Carinci, Michele Castellano, Pasquale Roberto Chieco, Luigi de Angelis,
Alfonsina De Felice, Gisella De Simone, Antonio Di Stasi, Marco Esposito, Francesco Fabbri,
Vincenzo Ferrante, Giuseppe Ferraro, Franco Focareta, Ginevra Galli, Alessandro Garilli,
Domenico Garofalo, Stefano Giubboni, Donata Gottardi, Enrico Gragnoli, Renato Greco,
Daniela Izzi, Carmen La Macchia, Vito Sandro Leccese, Antonio Lo Faro, Piera Loi,
Massimo Luciani, Luigi Mariucci, Luigi Menghini, Gabriella Nicosia, Roberta Nunin,
Giovanni Orlandini, Massimo Pallini, Paolo Pascucci, Adalberto Perulli, Alberto Piccinini,
Valeria Piccone, Carla Ponterio, Federico Maria Putaturo, Rita Sanlorenzo, Paola Saracini,
Stefania Scarponi, Antonino Sgroi, Valerio Speciale, Carla Spinelli, Lucia Tria, Patrizia Tullini,
Sergio Vacirca, Lucia Valente, Bruno Veneziani, Antonio Viscomi, Roberto Voza*

COMITATO DI REDAZIONE

*Andrea Allamprese (caporedattore), Filippo Aiello, Stefano Cairolì, Guido Canestri,
Carlo de Marchis, Madia D'Onghia, Michele Faioli, Lorenzo Fassina, Antonio Federici, Lorenzo Giasanti,
Maria Giovanna Greco, Alberto Lepore, Antonio Loffredo, Marco Lozito, Matteo Maria Mutarelli,
Alessandra Raffi, Enrico Raimondi, Rocco Reina, Michelangelo Salvagni, Enrico Maria Terenzio*

DIRETTORE RESPONSABILE

Maurizio Minnucci

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Rossella Basile



EDIESSE

Il Collegio dei condirettori della *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale* ha deciso, come scelta editoriale decorrente dal 2016, di non accettare per la pubblicazione contributi che siano stati pubblicati o siano in corso di pubblicazione in altre riviste italiane o in rete, né di consentire la pubblicazione in altre riviste italiane o in rete di contributi già pubblicati nella *Rivista*. Gli autori sono invitati a rispettare questa decisione.

I saggi pubblicati nella «Parte I - Dottrina» non devono superare le 20 pagine nel formato della *Rivista* (pari a 54.000 battute spazi inclusi) e sono sottoposti alla valutazione di *referees* anonimi. Il gruppo dei *referees* è composto dai membri del Comitato di indirizzo scientifico e di referaggio e da altri/e studiosi/e.

I materiali per la pubblicazione vanno inviati per posta elettronica alla Segreteria di redazione e devono uniformarsi ai criteri redazionali della *Rivista* (che possono essere richiesti alla stessa Segreteria).

Il testo delle sentenze annotate nella «Parte II - Giurisprudenza» è pubblicato in:
www.ediesseonline.it/riviste/rgl.

La *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale* partecipa alla *International Association of Labour Law Journals* (www.labourlawjournals.com).

Proprietario ed editore
Ediesse Srl
Via delle Quattro Fontane 109 - 00184 Roma
www.ediesseonline.it

Autorizzazione del Tribunale di Roma
n. 3848/1954

Sito web della rivista
www.ediesseonline.it/riviste/rgl

Segreteria di redazione
Via delle Quattro Fontane 109 - 00184 Roma
Tel. 345 7011231 - 340 8337997
E-mail: rgl@ediesseonline.it

Progetto grafico e fotocomposizione
EDIESSE

Stampa
O.GRA.RO. s.r.l.
Vicolo dei Tabacchi, 1 - 00153 Roma

Ufficio abbonamenti
Tel. 06 44888229
E-mail: abbonamenti@futura.cgil.it

Tariffe di abbonamento
Ordinario 130,00 euro; estero 260,00 euro
• L'abbonamento dà diritto all'accesso gratuito al *Notiziario della Rivista giuridica del lavoro*.
• Agli studenti universitari che abbiano uno specifico interesse per il diritto del lavoro verrà riconosciuto lo sconto del 50% presentando la richiesta del docente che segue la loro attività.

Singolo fascicolo: 38,00 euro
Arretrati: 76,00 euro

Distribuzione in libreria
MESSAGGERIE LIBRI SPA

FINITO DI STAMPARE
NEL MESE DI SETTEMBRE 2020

Egregio Abbonato,
ai sensi del d.lgs. n. 196/2003 La informiamo che i Suoi dati sono conservati nel nostro archivio informatico e saranno utilizzati dalla nostra società, nonché da enti e società esterne a essa collegate, solo per l'invio di materiale amministrativo, commerciale e promozionale derivante dalla nostra attività.
La informiamo inoltre che Lei ha il diritto di conoscere, aggiornare, cancellare, rettificare i Suoi dati od opporsi all'utilizzo degli stessi, se trattati in violazione del suddetto decreto legislativo.



Associato all'USPI - Unione Stampa Periodica Italiana

PARTE I
DOTTRINA

Bruno Veneziani
Ricordo di Lauralba Bellardi IX

SAGGI

Gian Guido Balandi
Il cosiddetto reddito di cittadinanza
The so-called citizenship income 189

Francesco Pallante
Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo
alla luce del dettato costituzionale
Dismissal law and Constitutional rules 203

Michele Faioli
Fintech, perimetro contrattuale e relazioni industriali.
Il rinnovo del dicembre 2019 tra problemi e prospettive
Changing industrial relations and collective bargaining in the Banking sector 229

Alberto Chies
L'inquadramento della decadenza in materia di interposizione illecita
nel rapporto di lavoro
*The establishment of employment relationship with the «job user»
and its limitation period* 253

Emanuele Dagnino

Contributo alla qualificazione giuridica della rappresentanza delle professioni non organizzate in ordini e collegi di cui alla legge n. 4/2013

The legal qualification of the representation system

in the context of professional associations under Law no. 4/2013

273

Angelo Cerulo

Il cumulo tra pensione e retribuzione, tra variabili normative e pronunce (quasi) costanti della giurisprudenza costituzionale

The accumulation between pension and remuneration, the variables of the legislation and the constants (with some variables)

of the jurisprudence of the Constitutional Court

291

Matteo Vricella

Argomenti a favore dell'applicabilità dell'art. 18 St. lav. in ipotesi di licenziamento del socio lavoratore di cooperativa

The Article 18 of the Italian Workers' Law and unfair dismissal of a working associate of a cooperative company

313

PROBLEMI DI DIRITTO SOCIALE EUROPEO E INTERNAZIONALE

Fausta Guarriello, Antonio Lo Faro, Lorenzo Zoppoli, Vincenzo Bavaro, Daniela Izzi

La sentenza *Epsu c. Commissione europea*, ovvero: il dialogo sociale europeo messo sotto sorveglianza

331

PARTE II GIURISPRUDENZA

RASSEGNA RAGIONATA DI GIURISPRUDENZA

Alessandra Raffi

Il nuovo contesto normativo dei licenziamenti illegittimi e i «tormenti» giurisprudenziali

(Parte II)

Dismissals and the jurisprudential theory of the «ethical minimum» (Part II)

215

RAPPORTO DI LAVORO

Marcello D'Aponte

I controlli a distanza e la videosorveglianza nei luoghi di lavoro
tra diritto nazionale e giurisprudenza della Cedu

(*Corte Edu, Grand Chamber, 17.10.2019, ricorsi nn. 1874/13 e 8567/13*)

(*Corte d'Appello di Venezia, 19.6.2019*)

237

Michele Faioli

Situazione italiana delle tutele del lavoro nella *gig-economy*.

I ciclo-fattorini (*riders*) tra giurisprudenza del 2020 e legge del 2019

(*Cassazione, 24.1.2020, n. 1663*)

252

Federico Pascucci

Norma disciplinare aperta e giudizio di proporzionalità

(*Cassazione, 5.12.2019, n. 31839*)

266

Sara Cubellotti

La condotta incauta del lavoratore non rileva in caso

di violazione dell'obbligo di protezione del datore di lavoro

(*Cassazione, 25.11.2019, n. 30679*)

271

Antonio Alessandro Scelsi

Sulla capacità adattiva dei rimedi di diritto comune:

trasferimento d'azienda e frode alla legge

(*Cassazione, 21.11.2019, n. 30415*)

276

Lorenzo Giasanti

La Cassazione prende posizione sul licenziamento

per g.m.o. dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato

(*Cassazione, 11.11.2019, n. 29105*)

(*Cassazione, 18.10.2019, n. 26607*)

281

Angelo Delogu

Valutazione dei rischi, misure di sicurezza nominate

e innominate ed oneri probatori a carico del lavoratore

(*Cassazione, 6.11.2019, n. 28516*)

286

Silvio Bologna

I licenziamenti collettivi nell'ordinamento multilivello:
effettività, dissuasività, non discriminazione

(Corte d'Appello Napoli, 18.9.2019, ord.)

Corte d'Appello Napoli, 18.9.2019, ord.)

Tribunale Milano, 5.8.2019, ord.)

291

Eugenio Erario Boccafurni

Il licenziamento nelle organizzazioni di tendenza religiose

(Tribunale Foggia, 29.11.2019)

305

Maria Dolores Santos Fernández

Orario di lavoro aziendale e discriminazione delle lavoratrici
e dei lavoratori con figli piccoli

(Tribunale Firenze, 22.10.2019, decr.)

309

Roberta Rainone

Mancata effettuazione della valutazione dei rischi e conversione
del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato

(Tribunale Milano, 10.10.2019)

319

Antonio Federici

La *oggettivazione* del contratto e la *de-soggettivazione*
del rapporto di lavoro

(Tribunale Roma, 7.10.2019)

324

Maria Giovannone

Collaborazione etero-organizzata e regime derogatorio

(Tribunale Roma, 6.5.2019)

330

DIRITTO SINDACALE

Giuseppe Antonio Recchia

Brevi osservazioni sul fondamento e sui confini
del diritto di critica (anche sindacale)

(Cassazione, 2.12.2019, n. 31395)

337

Giovanni Pigliararmi

Lavoro intermittente e contratto collettivo: la Cassazione
aderisce alla teoria dell'inderogabilità bilaterale?

(Cassazione 13.11.2019, n. 29423)

343

CONTROVERSIE DI LAVORO

Beatrice Rossilli

Il criterio del collegamento più stretto garantisce il *favor praestatoris*?
(*Cassazione*, 21.11.2019, n. 30416) 353

Lisa Vadini

I requisiti della procedibilità della domanda
per accertamento tecnico preventivo in materia di invalidità civile
(*Cassazione*, 15.11.2019, n. 29786, ord.) 358

SICUREZZA SOCIALE

Aurora Vimercati

Trattamento pensionistico della lavoratrice
a tempo parziale e discriminazione indiretta fondata sul sesso
(*Corte di Giustizia*, 8.5.2019, C-161/2018, S. Terza) 363

Maria Elena Sauro

Indennità di disoccupazione, contestazione giudiziale
del recesso e reintegrazione: una convivenza possibile?
(*Cassazione*, 4.11.2019, n. 28295) 375

OSSERVATORI ONLINE

CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE EUROPEA

a cura di Roberta Nunin

Periodo ottobre 2019 - marzo 2020
Luigi Menghini e Roberta Nunin 32

CORTE EUROPEA DEI DIRITTI DELL'UOMO

a cura di Adalberto Perulli

Periodo gennaio - dicembre 2019
Adalberto Perulli ed Elena Sychenko 41

LAVORO PUBBLICO

a cura di Paola Saracini

Periodo novembre 2019 - aprile 2020
Gabriella Nicosia, Paola Saracini, Carla Spinelli 53

TRIBUNALE FOGGIA, 29.11.2019 – Giud. Sgarro – M. G. D. (avv.ti Pannone, D'Aponte, Martone) c. F. V. P. P. (avv.ti De Michele, Verile)

Licenziamento individuale – Organizzazioni di tendenza – Requisiti tipici dell'organizzazione di tendenza – Metodo economico di gestione – Licenziamento per giusta causa – Insussistenza del fatto contestato.

Tra i requisiti tipici delle organizzazioni di tendenza vi è il parametro negativo della «non imprenditorialità» del datore di lavoro, ovvero lo stesso deve essere privo dei requisiti previsti dall'art. 2082 c.c. (professionalità, organizzazione, natura economica dell'attività). A tal fine, esso è qualificabile come imprenditore o meno in base alla natura dell'attività svolta, da valutare secondo gli ordinari criteri, che fanno riferimento al tipo di organizzazione e all'economicità della gestione, a prescindere dall'esistenza di un vero e proprio fine di lucro. Sicché per escludere «l'imprenditorialità», da valutarsi è l'assenza del fine di lucro, non inteso nel senso di mancanza di ricavi, ma nel senso più ristretto di mancanza di un'organizzazione idonea ad affermare il cd» metodo economico». Solo una volta accertato tale parametro «negativo», potrà verificarsi la natura di organizzazione di tendenza anche per quanto riguarda tutte le attività aventi natura religiosa o di culto. (1)

(1) IL LICENZIAMENTO NELLE ORGANIZZAZIONI DI TENDENZA RELIGIOSE

1. — La pronuncia in commento nel ritenere illegittimo, per insussistenza del fatto contestato di cui al quarto comma dell'art. 18 St. lav., il licenziamento disciplinare intimato ad una responsabile commerciale di una Fondazione, ha chiarito in che termini la natura religiosa o di culto dell'attività svolta possa rilevare ai fini della qualifica di «organizzazione di tendenza».

Preliminarmente, per meglio comprendere l'approdo giurisprudenziale, è opportuno disegnare i tratti salienti della fattispecie del licenziamento nelle cd. «organizzazioni di tendenza», le quali, per gli effetti dell'art. 4 della l. n. 108/1990 e dell'art. 9, secondo comma, del d.lgs. n. 23/2015, sono da riconoscersi in tutti quei casi in cui vi siano «datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto».

La giurisprudenza di legittimità nell'individuare i criteri ermeneutici volti a riconoscere dette peculiari attività ha posto l'attenzione, tra gli altri, su taluni requisiti negativi: l'esercizio dell'attività (qualunque essa sia) prevalentemente ideologica purché svolta in assenza di uno scopo di lucro e di una organizzazione imprenditoriale (Cass., 16.1.2014, n. 797 in *LPO, le guide*, 2014).

Si è così ritenuto che non si possa parlare di organizzazione di tendenza nel caso dell'«associazione che, per statuto, non persegue un fine ideologicamente orientato di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto» e che,

invero, opera «con criteri di economicità, ossia non semplicemente rivolti al perseguimento dei fini sociali dell'ente, ma finalizzati al tendenziale pareggio tra costi e ricavi, restando, a tal fine, irrilevante la distribuzione di utili» (Cass., 18.6.2018, n. 16031, in *italgiure.giustizia*).

Viceversa, si è ritenuto che il regime di cui all'art. 4 della l. n. 108/1990 possa applicarsi anche all'ente che preveda tra gli scopi sociali «non solo quello di rappresentanza sindacale, ma anche quello di assistenza e sostegno all'attività professionale... purché tale attività non sia svolta con autonomia gestionale separata da quella dell'ente e non sia caratterizzata da imprenditorialità e senza margini di profitto» (Cass., 3.7.2017, n. 16349, in *Massimario Civile Corte cass.*, v. I, cap. XVI).

Ebbene, l'accertamento in concreto della mancanza di scopo di lucro e di organizzazione imprenditoriale diviene fase fondamentale nell'accertamento giudiziale e passaggio logico-giuridico ineludibile nelle allegazioni di parte.

2. — Le premesse sin qui svolte consentono di analizzare in modo più dettagliato la sentenza in commento.

Una dipendente responsabile commerciale, acquisti e vendite, di una Fondazione religiosa ha impugnato il licenziamento deducendo la natura ritorsiva del provvedimento espulsivo, nonché la sua invalidità per insussistenza della giusta causa e del fatto contestato.

Senonché parte resistente ha eccepito l'inapplicabilità della tutela reale per effetto dell'art. 4, l. n. 108/1990, in ragione della natura religiosa della Fondazione datrice ed ha contestato la domanda con varie argomentazioni chiedendone il rigetto.

La decisione della Corte di ritenere pienamente applicabile l'art. 18 St. lav. è suffragata da una esaustiva ricostruzione normativa della fattispecie del licenziamento nelle organizzazioni di tendenza e da richiami ad *arrêts* giurisprudenziali, che giova in questa sede approfondire.

Il Tribunale ha, infatti, chiarito che il presupposto per l'applicabilità del regime sanzionatorio richiamato all'art. 4 (la cd. tutela obbligatoria) presuppone l'accertamento in concreto, da parte del giudice di merito, della presenza «dei requisiti tipici dell'organizzazione di tendenza» (cfr., Cass., 6.5.2011, n. 11777, in *FI*, I, 1455).

In particolare, si è ritenuto che sia necessario che si tratti di datore di lavoro «non imprenditore», ovvero privo dei requisiti previsti dall'art. 2082 c.c. (e cioè professionalità, organizzazione, natura economica dell'attività).

Esso è qualificabile, o meno, imprenditore in base alla natura dell'attività da lui svolta, da valutare secondo gli ordinari criteri che fanno riferimento al tipo di organizzazione e all'economicità della gestione, a prescindere dall'esistenza di un vero e proprio fine di lucro (cfr., Cass., 26.1.2004, n. 1367 in *Leggiditalia*).

In altri termini, l'assenza di una struttura imprenditoriale finisce per essere l'elemento su cui concentrare l'indagine giudiziale.

In tal senso, il primo parametro per escludere l'imprenditorialità è l'assenza del fine di lucro, non da intendere come mancanza di ricavi, ma nel senso *più ristretto di mancanza di un'organizzazione idonea ad affermare il cd. metodo economico*.

Solo una volta accertato tale parametro «negativo», potrà verificarsi la natura di organizzazione di tendenza.

Ricostruita in tal guisa la fattispecie e i suoi presupposti logico-giuridici, è stata ri-

tenuta applicabile la tutela «reale» in considerazione del consistente requisito dimensionale di cui si è dotata la struttura nell'ultimo anno di esercizio (quasi cinquanta dipendenti) e la presenza, all'interno dello statuto e della visura camerale, di possibili riferimenti allo svolgimento di attività commerciali ed accessorie.

Inoltre, l'indagine giudiziale si è soffermata sull'incidenza dell'attività di commercializzazione di prodotti religiosi (libri, video, *souvenirs* vari, statuette, immagini, foto, ecc.) sul complesso delle attività della Fondazione.

Ebbene la struttura imprenditoriale dell'attività è stata desunta dalla circostanza – rinvenibile proprio nelle difese di parte resistente – secondo cui le scelte sbagliate della precedente amministrazione, e segnatamente nel settore acquisti/vendite cui era assegnata la lavoratrice, avevano provocato un passivo di poco inferiore al milione di euro. Tali perdite sarebbero anche derivate dall'acquisto di un ingente numero di statuette votive, ordinate dalla ricorrente, e per le quali è stata messa in dubbio la oggettiva vendibilità per la scarsa qualità estetica delle stesse.

Tutto ciò ha finito per dimostrare l'importanza del settore acquisti e vendite per lo svolgimento dell'attività della Fondazione *in termini di ritorno economico evidentemente collegato al perseguimento dei fini statuari*.

Si è raggiunta, pertanto, la prova dello svolgimento da parte della ricorrente di un'attività economica organizzata con *criteri di economicità della gestione* (vale a dire finalizzata alla copertura dei costi con le entrate e non semplicemente rivolta al perseguimento dei fini sociali dell'ente), a prescindere dalla esistenza di un vero e proprio fine lucrativo (Cass., 18.6.2018, n. 16031, in *Rassegnadirittolavoro.it*).

Chiarito ciò, il successivo esame circa l'asserita perpetrata violazione da parte della dipendente del «diritto alla riservatezza nei rapporti personali», da cui sarebbe derivata «un'intromissione nella vita privata delle persone al di fuori del contesto lavorativo finalizzata a colpire il suo datore di lavoro», ha palesato il vizio di insussistenza di anti-giuridicità della condotta e la sua irrilevanza ai fini disciplinari.

In conclusione, l'esclusione del carattere di organizzazione di tendenza religiosa ha comportato l'applicazione della tutela reale alla lavoratrice colpita dal provvedimento estintivo disciplinare: il risarcimento parametrato all'ultima retribuzione di fatto alla data del licenziamento sino all'effettiva reintegra della stessa.

3. — Delineata la fattispecie, appare opportuno spostare l'attenzione sul regime sanzionatorio ad essa riconducibile.

Precedentemente all'entrata in vigore del *Jobs Act*, il nostro ordinamento (ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 della l. n. 108/1990) riconosceva ai lavoratori addetti presso tali aziende tutele diversificate rispetto a quelle garantite per la generalità degli assunti, escludendo, in particolare, che nei confronti di questi potesse operare la tutela reintegratoria prevista dall'art. 18, e s.m., St. lav.

Tale *status quo* normativo comportava che il dipendente ingiustamente licenziato da un'organizzazione di tendenza, che pure superasse le soglie dimensionali previste dai commi ottavo e nono dell'art. 18, godeva esclusivamente della tutela obbligatoria prevista dall'art. 8 della l. n. 604/1966 salvo l'ipotesi di ritorsione o di rappresaglia (Cass., 3.10.2016, n. 19695, in *Massimario Civile Corte di cass.*, 2016, vol. I, cap. XVI).

Di talché, era possibile ritenere che la *ratio* dell'allentamento delle tutele per il licenziamento illegittimo degli addetti a queste organizzazioni fosse da rinvenire nella

volontà di render più semplice l'estinzione dei rapporti di lavoro allorquando un dipendente non condividesse (o smettesse di farlo) il fine sociale perseguito (che inevitabilmente si riverbera sull'attività quotidiana dei singoli lavoratori) evitando così una collaborazione forzata con chi non risulta essere più in linea con la tendenza.

Siffatta differenziazione del regime sanzionatorio per questi licenziamenti è, tuttavia, venuta meno con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015, che, con la formula «si applica la disciplina di cui al presente decreto», ha unificato le tutele per gli addetti di questi settori dell'attività umana caratterizzati da una «particolare valenza sociale» (Tatarella 2015, 136 ss.) rispetto a quelle riconosciute agli assunti successivamente all'entrata in vigore del cd. tutele crescenti.

Nonché la non adamantina formulazione riportata al secondo comma dell'art. 9 non consente di stabilire con assoluta certezza se la «nuova» disciplina opererà nei confronti dei soli lavoratori assunti dalle organizzazioni di tendenza dal 7.3.2015 in poi, seguendo l'impostazione dell'arresto giurisprudenziale di merito oggetto della presente nota e come da taluni sostenuto (Di Paola 2019, 538 ss.; *contra* Vallebona 2019, 529 ss.; Pisani 2015, 49 ss.), o se, invece, si applicherà a tutti i dipendenti delle medesime organizzazioni (anche se assunti prima di tale data).

Orbene, quest'ultima interpretazione appare forse la più persuasiva (v., se vuoi, Erario Boccafurni 2020, 2) in funzione del dato letterale del citato art. 9, in quanto, a differenza di quanto avviene nei commi primo e terzo dell'art. 1 dello stesso decreto attuativo, l'attenzione del legislatore si sposta unicamente sui datori di lavoro («Ai datori di lavoro [...] si applica la disciplina di cui al presente decreto») omettendo di menzionare il noto discrimen della data di «entrata in vigore del presente decreto».

Nonché tale conclusione potrebbe essere avvalorata anche dalla considerazione secondo cui l'art. 7, lett. c), della l. delega n. 183/2014, non sembra escludere a priori l'applicabilità di future norme di decreti attuativi ai rapporti di lavoro instauratisi precedentemente alla loro emanazione.

In uno scenario tutt'altro che definito, anche in tal senso, la sentenza in commento apporta un *quid* chiarificatore degno di nota.

Riferimenti bibliografici

- Di Paola L. (2019), *Le organizzazioni di tendenza*, in L. Di Paola (a cura di), *I licenziamenti*, Giuffré, Milano, 538 ss.
- Erario Boccafurni E. (2020), *Il regime del licenziamento nel contratto a tutele crescenti*, di prossima pubblicazione in G. Santoro-Passarelli (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, edizione VIII opera Omnia, capitolo XXXVII, Sezione V, Utet, Torino.
- Pisani C. (2015), *Il nuovo regime di tutele per il licenziamento ingiustificato*, in R. Pessi, C. Pisani, G. Proia, A. Vallebona, *Jobs Act e licenziamento*, Giappichelli, Torino, 49 ss.
- Tatarella M. (2015), *Il licenziamento individuale e collettivo*, Cedam, Padova.
- Vallebona A. (2019), *Istituzioni di diritto del lavoro*, II, Cedam, Padova, 529 ss.

Eugenio Erario Boccafurni
*Dottorando di ricerca in Diritto del lavoro
presso l'Università «Sapienza» di Roma*