



UNIVERSITÀ
di **VERONA**

Dipartimento
di **SCIENZE GIURIDICHE**



VERSO I REFERENDUM 8 e 9 giugno: INCONTRI PER UN VOTO CONSAPEVOLE

24 maggio 2025 Aula Falcone e Borsellino
ore 10.00 Via Montanari, 9 - Verona

Quesito n. 1

«**Volete voi l'abrogazione del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23**, come modificato dal d.l. 12 luglio **2018**, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, dalla sentenza della **Corte costituzionale** 26 settembre 2018, n. 194, dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145; dal d.lgs. 12 gennaio 2019, n. 14, dal d.l. 8 aprile 2020, n. 23, convertito con modificazioni dalla L. 5 giugno 2020, n. 40; dalla sentenza della **Corte costituzionale** 24 giugno 2020, n. 150; dal d.l. 24 agosto 2021, n. 118, convertito con modificazioni dalla L. 21 ottobre 2021, n. 147; dal d.l. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79 (in G.U. 29/06/2022, n. 150); dalla sentenza della Corte costituzionale 23 gennaio 2024, n. 22; dalla sentenza della **Corte costituzionale** del 4 giugno 2024, n. 128, recante "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183" nella sua interezza?».

Sulla ragionevolezza del criterio di applicazione temporale del regime introdotto dal d.lgs. n. 23 del 2015 ai soli lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, questa Corte si è già pronunciata con riferimento ai licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ritenendo non fondata l'analoga censura di violazione dell'art. 3 Cost. (sentenza n. 194 del 2018). In tale decisione si ricorda che «a proposito della delimitazione della sfera di applicazione ratione temporis di normative che si succedono nel tempo [...] è costante l'affermazione [...] che "**non contrasta, di per sé, con il principio di eguaglianza un trattamento differenziato applicato alle stesse fattispecie, ma in momenti diversi nel tempo, poiché il fluire del tempo può costituire un valido elemento di diversificazione delle situazioni giuridiche**» e che «[s]petta difatti alla discrezionalità del legislatore, nel rispetto del canone di ragionevolezza, delimitare la sfera temporale di applicazione delle norme» (sentenza n. 104 del 2018; in senso conforme, sentenze n. 273 del 2011 e n. 94 del 2009) **(Cost. 7/24 rispetto alla legittimità costituzionale della disciplina dei licenziamenti collettivi illegittimi).**

La tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo:
assunti prima del 7 marzo 2015 (art. 18 SL; I. 604/66)

Settore privato

Lic. nullo (art. 18 SL): orale (mancanza forma scritta, anche se collettivo), discriminatorio, causa matrimonio/maternità/paternità, o per motivo illecito

Obbligo di reintegrazione o indennità sostitutiva (15 mensilità) a scelta del lavoratore
+
indennità risarcitoria (min. 5 mensilità)

Tutela reintegratoria piena
indipendentemente dal numero dei dipendenti

Tutela differenziata a seconda del numero di dipendenti

Più di 15 dip. nell'unità produttiva
(o più di 60 complessivamente)
(art. 18 SL)

Tutela indennitaria dimidiata (solo indennità tra le 6 e le 12 m.)

Vizi di forma: mancanza di motivazione, mancanza del tentativo di conciliazione per g.m.o., vizi nella procedura disciplinare

Fino a 15 dip. nell'unità produttiva
(o fino a 60 complessivamente) +
Organizzazioni di tendenza

Tutela reintegratoria attenuata
(R.+ indennità di max 12 mensilità)

Tutela indennitaria forte (solo indennità tra le 12 e le 24 m.)

Tutela obbligatoria
(art. 8 I. 604/66):
A scelta del datore, riassunzione con nuovo contratto o indennità tra le 2,5 e le 6 mensilità

- Licenziamento disciplinare:** Insussistenza del fatto contestato o, se esiste, il codice disciplinare prevede una sanzione conservativa (anche attraverso clausole generali/elastiche)
- Licenziamento g.m.o.:** per inidoneità; manifesta insussistenza fatto (Cost. 59/21 + 125/22)
- Licenziamento per superamento periodo di comparto**
- Licenziamento collettivo** con violazione criteri di scelta.

- Licenziamento disciplinare:** altri casi, ad es. sanzione sproporzionata, ma nessuna indicazione da parte del codice disciplinare. Ritardo notevole non giustificato della contestazione (Cass. SSUU n. 30985/17)
- Licenziamento g.m.o.:** altri casi
- Licenziamento collettivo** con vizi di procedura.

La tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo:
 assunti dal 7 marzo 2015, d.lgs. 23/15 (con aumento indennità con Decreto Dignità 2018 ma...
 sentenze Corte Cost. 194/18 e 150/20; 22, 128 e 129 del 2024)

Settore privato

Tutela differenziata a seconda del numero di dipendenti (anche per le organizzazioni di tendenza)

Fino a 15 dip. nell'unità produttiva (o fino a 60 complessivamente)

Più di 15 dip. nell'unità produttiva (o più di 60 complessivamente)

Non si applica la tutela reintegratoria attenuata. Le indennità sono dimezzate e comunque non possono superare le 6 mensilità

Tutela reintegratoria attenuata (R.+ indennità di max 12 mensilità)

Licenziamento disciplinare: se direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento (da interpretarsi nel senso che include l'ipotesi in cui il CCNL tipizzi l'infrazione prevedendo una sanzione conservativa, Cost. 129/24)
Licenziamento economico, per insussistenza del fatto, rispetto alla quale rimane estranea ogni valutazione circa il ricollocamento del lavoratore (Cost. 128/24)

Lic. nullo: orale (mancanza forma scritta, anche se collettivo), discriminatorio, altre cause di nullità espressamente previste dalla legge, difetto di giustificazione per motivo consistente nella **disabilità** fisica o psichica del lavoratore

Tutela reintegratoria piena indipendentemente dal numero dei dipendenti

Obbligo di reintegrazione o indennità sostitutiva (15 mensilità) a scelta del lavoratore + indennità risarcitoria (min. 5 mensilità)

Tutela indennitaria dimezzata (indennità pari a 1 mensilità per ogni anno di servizio, tra le 2 e le 12 m.)

Tutela indennitaria forte (indennità pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio, tra le 6 e le 36 m.)

Licenziamento individuale: non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa (Cost. 128 e 129 del 2024)

Licenziamento collettivo: violazione procedura e/o criteri di scelta

Vizi di forma: mancanza di motivazione, vizi nella procedura disciplinare

Quesito n. 2

«**Volete voi l'abrogazione dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604**, recante "Norme sui licenziamenti individuali", come sostituito dall'art. 2, comma 3, della legge 11 maggio 1990, n. 108, **limitatamente alle parole**: "compreso tra un", alle parole "ed un massimo di 6" e alle parole "La misura massima della predetta indennita' puo' essere maggiorata fino a 10 mensilita' per il prestatore di lavoro con anzianita' superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilita' per il prestatore di lavoro con anzianita' superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa piu' di quindici prestatori di lavoro."?»

La l. 108/1990, di modifica dell'art. 18 SL e dell'art. 8 l. 604/66, fu adottata proprio per scongiurare un *referendum* che avrebbe potuto generalizzare la reintegrazione.

I precedenti...

Referendum abrogativo del 2003, per l'estensione dell'ambito di applicazione dell'art. 18 SL

Reintegrazione dei lavoratori illegittimamente licenziati dalle piccole imprese	
Sì	 86,74%
No	 13,26%
Quorum	X non raggiunto
Affluenza	25,73%

Cost. 183/2022

Sono dichiarate **inammissibili, per richiesta di intervento implicante scelte affidate alla discrezionalità del legislatore**, le questioni di legittimità costituzionale - sollevate dal Tribunale di Roma in riferimento agli artt. 3, primo comma, 4, 35, primo comma, e 117, primo comma, Cost., quest'ultimo in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea - dell'art. 9, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015, in base al quale, per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, nell'ipotesi di licenziamento illegittimo intimato da datori di lavoro che non possiedono i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, commi ottavo e nono, della legge n. 300 del 1970 (statuto dei lavoratori), l'ammontare delle indennità è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

si deve rilevare che **un'indennità costretta entro l'esiguo divario** tra un minimo di tre e un massimo di sei mensilità **vanifica l'esigenza di adeguarne l'importo alla specificità di ogni singola vicenda, nella prospettiva di un congruo ristoro e di un'efficace deterrenza**, che consideri tutti i criteri rilevanti enucleati dalle pronunce di questa Corte e concorra a configurare il licenziamento come extrema ratio.

Il numero dei dipendenti, a ben vedere, non rispecchia di per sé l'effettiva forza economica del datore di lavoro, né la gravità del licenziamento arbitrario e neppure fornisce parametri plausibili per una liquidazione del danno che si approssimi alle particolarità delle vicende concrete.

Invero, in un quadro dominato dall'incessante evoluzione della **tecnologia** e dalla **trasformazione dei processi produttivi**, al contenuto numero di occupati possono fare riscontro cospicui investimenti in capitali e un consistente volume di affari. **Il criterio incentrato sul solo numero degli occupati non risponde, dunque, all'esigenza di non gravare di costi sproporzionati** realtà produttive e organizzative che siano effettivamente inidonee a sostenerli.

Il **legislatore** ben potrebbe tratteggiare criteri distintivi più duttili e complessi, che non si appiattiscano sul requisito del numero degli occupati e si raccordino alle differenze tra le varie realtà organizzative e ai contesti economici diversificati in cui esse operano.

Si profilano, dunque, ineludibili valutazioni discrezionali, che, proprio perché investono il rapporto tra mezzi e fine, **non possono competere a questa Corte.**

Rientra, infatti, nella prioritaria valutazione del legislatore la scelta dei mezzi più congrui per conseguire un fine costituzionalmente necessario, nel contesto di «una normativa di importanza essenziale» (sentenza n. 150 del 2020), per la sua connessione con i diritti che riguardano la persona del lavoratore, scelta che proietta i suoi effetti sul sistema economico complessivamente inteso.

Come già questa Corte ha segnalato (sentenza n. 150 del 2020, punto 17 del Considerato in diritto), **la materia, frutto di interventi normativi stratificati, non può che essere rivista in termini complessivi**, che investano sia i criteri distintivi tra i regimi applicabili ai diversi datori di lavoro, sia la funzione dissuasiva dei rimedi previsti per le disparate fattispecie.

Nel dichiarare l'inammissibilità delle odierne questioni, questa Corte non può conclusivamente esimersi dal segnalare che un ulteriore protrarsi dell'inerzia legislativa non sarebbe tollerabile e la indurrebbe, ove nuovamente investita, a provvedere direttamente, nonostante le difficoltà qui descritte.

... è attesa la pronuncia della Corte costituzionale chiamata a pronunciarsi (nuovamente... il 23 giugno prossimo) sulla legittimità costituzionale dell'art. 9 d.lgs. 23/15 «Piccole imprese...»

Ordinanza n. 240 del 2 dicembre 2024 del Tribunale di Livorno

... la questione prospettata con la presente ordinanza appare non manifestamente infondata di talche', in conclusione, si domanda alla Corte costituzionale l'eliminazione della parte «e l'ammontare delle indennita' e dell'importo previsti dall'art. 3, comma 1, dall'art. 4, comma 1, e dall'art. 6, comma 1, e' dimezzato e non puo' in ogni caso superare il limite di sei mensilita'.» contenuta nell'art. 9, comma 1, decreto legislativo n. 23/2015, con la conseguente spettanza della tutela indennitaria di cui agli articoli 3, comma 1, 4, comma 1, e 6, comma 1, a seconda della fattispecie concreta anche nel caso di datore di lavoro c.d. sottosoglia.

Art. 8 l. 604/66

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo ~~compreso fra un~~ minimo di 2,5 ~~ed un massimo di 6~~ mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. ~~La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.~~

Art. 8 l. 604/66

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo minimo di 2,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti.

Quesito n. 3

«**Volete voi che sia abrogato il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81**, avente ad oggetto "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" limitatamente alle seguenti parti: Articolo 19, comma 1, limitatamente alle parole "non superiore a dodici mesi. Il contratto puo' avere una durata superiore, ma comunque", alle parole "in presenza di almeno una delle seguenti condizioni", alle parole "in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva individuate dalle parti;" e alle parole "b-bis)"; comma 1-bis, limitatamente alle parole "di durata superiore a dodici mesi" e alle parole "dalla data di superamento del termine di dodici mesi"; comma 4, limitatamente alle parole ", in caso di rinnovo," e alle parole "solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi"; Articolo 21, comma 01, limitatamente alle parole "liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente,"?»

Art. 19

1. Al contratto di lavoro subordinato puo' essere apposto un termine di durata ~~non superiore a dodici mesi. Il contratto puo' avere una durata superiore, ma comunque~~ non eccedente i ventiquattro mesi, solo ~~in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:~~

a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;

~~b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2025, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;~~

b-bis) in sostituzione di altri lavoratori

1-bis. In caso di stipulazione di un contratto ~~di durata superiore a dodici mesi~~ in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato ~~dalla data di superamento del termine di dodici mesi.~~

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto e' priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, ~~in caso di rinnovo,~~ la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali e' stipulato; in caso di proroga e di rinnovo dello stesso rapporto tale indicazione e' necessaria ~~solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.~~

Art. 19

1. Al contratto di lavoro subordinato puo' essere apposto un termine di durata senon eccedente i ventiquattro mesi, solo:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;

b-bis) in sostituzione di altri lavoratori

1-bis. In caso di stipulazione di un contratto in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto e' priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali e' stipulato; in caso di proroga e di rinnovo dello stesso rapporto tale indicazione e' necessaria.

Art. 21

01. Il contratto può essere prorogato e rinnovato ~~liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente,~~ solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo [e dal secondo] periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.

Art. 21

01. Il contratto può essere prorogato e rinnovato solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo [e dal secondo] periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.

2000/2001 2003

2007

2008/2011

2012

2014/2015 2017/2018

PT

Clausole elastiche a doppia chiave

Clausole elastiche (e flessibili) concordabili individualmente se non disciplinate dal contratto collettivo

Clausole elastiche (e flessibili) a doppia chiave

Ripristino clausole elastiche (e flessibili) nella versione 2003

Clausole elastiche (e flessibili) a doppia chiave

Clausole elastiche concordabili anche individualmente davanti a commissioni di certificazione

CT

Dalle causali tassative integrabili ex ccl al "causalone"

Limite dei 36 mesi complessivi (+ 1 contratto DTL)

Si specifica che le causali sono riferibili anche alla ordinaria attività del datore di lavoro

No causale se contratto di max 12 mesi; ai fini del computo dei 36 mesi rilevano **anche le missioni di lavoro somministrato**

No causale per tutti i contratti; limite 36 mesi (+1 c.) e 20% (prima ex ccl).

Causale (**di temporaneità**) per contratti 12+; limite 24 mesi (+1 c.) e 20%.

S

Introduzione staff leasing (per determinate causali); causalone anche per contratto di somministrazione a termine (causale riferibile anche all'ordinaria attività dell'utilizzatore e nessun limite alla successione)
I limiti alla successione dei contratti a termine non si applicano a quelli tra lavoratore e agenzia

Abolizione staff leasing

Il limite dei 36 mesi complessivi non si applica ai contratti a termine tra lavoratore e agenzia

Reintroduzione staff leasing (sempre per determinate causali)

No causale per contratto di somministrazione a termine se contratto di max 12 mesi

No causali per contratti di somministrazione: solo limiti quantitativi (20% per staff leasing; ex ccl per s. a termine)

Causale (di temporaneità) riferita alle esigenze dello (stesso) utilizzatore per contratti 12+ e limite 24 (48) mesi per contratto a termine tra lavoratore e agenzia. c/o utilizzatore: 20% per staff leasing; 30% complessivo per prestazioni a termine

(ex)voucher

Prestazioni occasionali di tipo accessorio: fase di stallo

Avvio operatività e progressiva liberalizzazione

Abolizione. Introduzione Presto/libretto famiglia

2020-2022

2023-2025

Emergenza Covid

Governo Meloni

PT

CT

S

I

Misure urgenti connesse al Covid:

Decreto sostegni bis 2021: Possibile apposizione del termine per contratto 12+ (oltre che per le ipotesi tipizzate ex lege) anche per esigenze previste dalla **contrattazione collettiva** – fino al 30.09.22

Decreto rilancio 2020: possibile a-causalità di rinnovo o proroga fino al 31.12.21

Importante deroga alla regola di computo dei periodi di missione in somministrazione nella durata complessiva di utilizzo di un lavoratore a termine.

Se il lavoratore è assunto dall'agenzia a tempo indeterminato e il contratto di somministrazione tra agenzia e utilizzatore è a tempo determinato, l'utilizzatore può utilizzare il lavoratore somministrato in missione per periodi (anche non continuativi) superiori a 24 mesi senza che questo comporti la costituzione di un rapporto a tempo indeterminato tra lui e il lavoratore - fino al 30 giugno 2024.

Introduzione di regole in materia di prevedibilità minima del lavoro a implementazione della dir. 2019/1152 su condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili

Causali per contratti 12+ (con azzeramento contatore al 5 maggio 2023): casi previsti dalla contrattazione collettiva ovvero, in sua assenza e solo entro il 31.12.25, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti del contratto individuale; + sostituzione di altri lavoratori.

Limite 24 mesi (+1 c.) e 20%.

In sede di conversione del decreto Milleproroghe (L. 14/23), estensione del termine di cui al riquadro precedente al 30 giugno 2025. **Abrogazione della disposizione da parte del Collegato lavoro (L. 203/24): il «vantaggio» accordato è ora l'eliminazione della percentuale di contingentamento per i somministrati a termine se assunti, appunto, a t. ind. dall'agenzia.**

Alleggerimento limiti di utilizzo Prest.O. (aumento dell'importo massimo dei compensi per utilizzatore; aumento soglia occupazionale per divieto). Introduzione per agricoltura del «LOAgri»

(ex)voucher

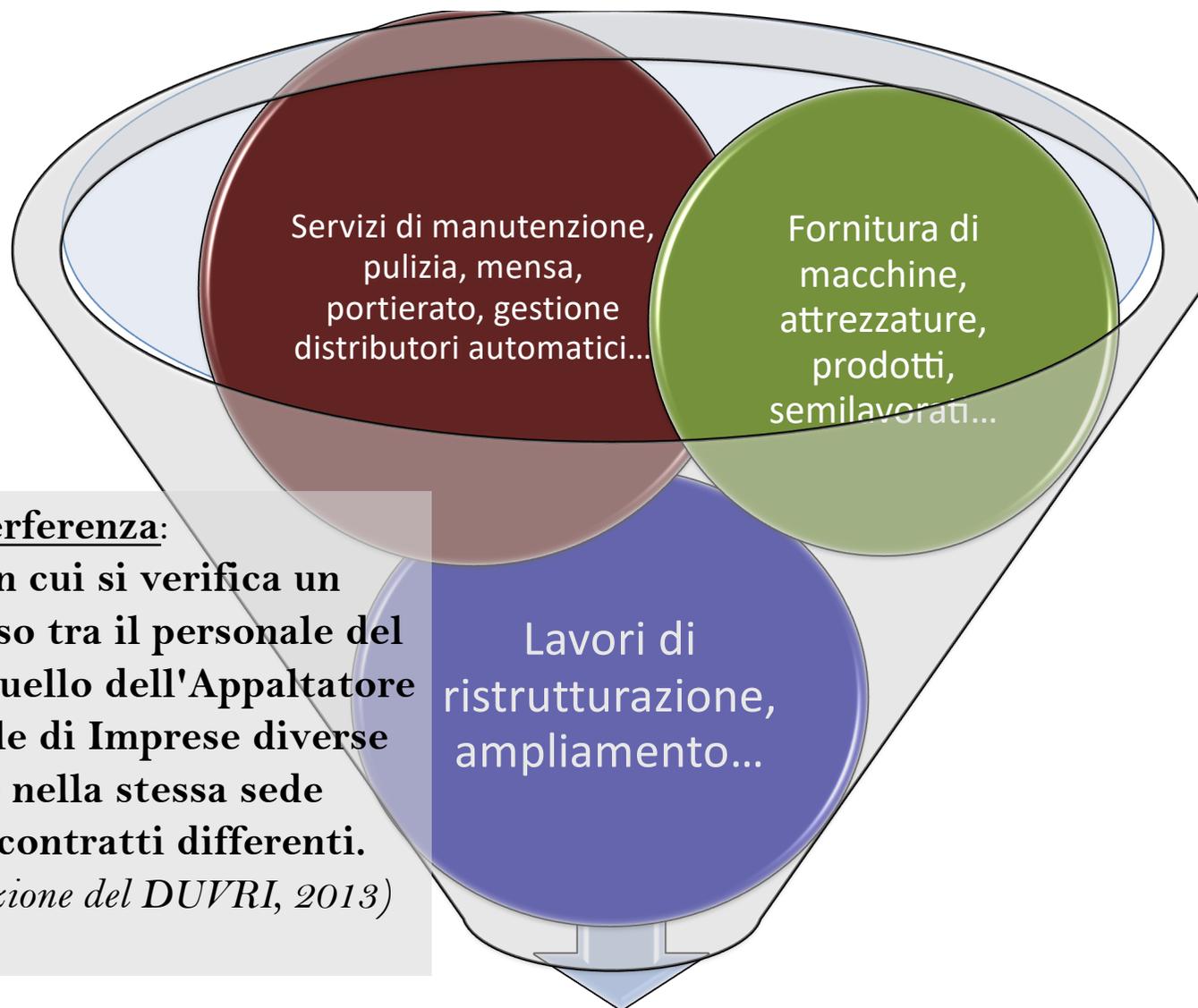
Quesito n. 4

«Volete voi l'abrogazione dell'**art. 26, comma 4**, in tema di "Obblighi connessi ai **contratti d'appalto** o d'opera o di somministrazione", di cui al **decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81**, recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della **salute e della sicurezza** nei luoghi di lavoro" come modificato dall'art. 16 del decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, dall'art. 32 del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito con modifiche dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, nonché dall'art. 13 del decreto legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito con modifiche dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215, limitatamente alle parole "Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici."?».

Art. 26

4. Ferme restando le disposizioni di legge vigenti in materia di responsabilita' solidale per il mancato pagamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali e assicurativi, l'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore, nonche' con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) o dell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA). ~~Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attivita' delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.~~

Disposizione mai modificata del TUSL, adottato dal Governo Prodi, ma il comma 3-bis, dell'art. 7, del d.lgs. 626/94, inserito nel 2006 (Finanziaria 2007), non prevedeva la limitazione.



Interferenza:
circostanza in cui si verifica un contatto rischioso tra il personale del Committente e quello dell'Appaltatore o tra il personale di Imprese diverse che operano nella stessa sede aziendale con contratti differenti.
(Inail, L'elaborazione del DUVRI, 2013)

Rischi interferenziali

Il rischio interferenziale è quello che nasce proprio per il **coinvolgimento nelle procedure di lavoro di diversi plessi organizzativi**; se ne potrebbe parlare come di una specie del più ampio genus del **rischio da organizzazione del lavoro**, a sua volta affiancato da altri tipi di rischi, come quello meccanico (connesso all'uso di macchine), quello fisico (connesso all'esposizione agli agenti fisici di cui al D.Lgs. n. 81 del 2008, art. 180, comma 1), quello biologico (connesso all'esposizione agli agenti biologici di cui al D.Lgs. n. 81 del 2008, art. 267) e così seguitando. La presenza di un rischio interferenziale, lungi dal negare o inglobare i rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro anche in assenza del concorso di più organizzazioni, impone di prenderli in considerazione anche nella peculiare prospettiva, come dimostra la previsione del D.Lgs. n. 81 del 2008, art. 26, per la quale il datore di lavoro committente fornisce alle imprese appaltatrici e ai lavoratori autonomi "dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alle proprie attività". **Quindi il rischio interferenziale "convive" con gli altri rischi lavorativi**; e le misure che fronteggiano il primo coesistono con quelle che si indirizzano ai secondi (Cassazione penale sez. IV, 07/01/2016, n.18200).

La giurisprudenza spiega che «la **specificità del rischio** non è data dalla maggiore o minore difficoltà di esecuzione della lavorazione»: è specifico il rischio che «attiene strettamente alla singola lavorazione», «all'attività per la quale si è fatto ricorso alla ditta esecutrice» (Cass. pen., 27 settembre 2016, n. 3288). Ancora, «il concetto di rischio specifico del datore di lavoro é [...] legato “alle competenze settoriali di natura tecnica, alla conoscenza delle procedure da adottare nelle singole lavorazioni o all'utilizzazione di speciali tecniche o nell'uso di determinate macchine” generalmente mancante in chi opera in settori diversi». «È, dunque, un rischio connesso alle competenze proprie del datore di lavoro in relazione al settore di appartenenza» (Cass. pen., 10 dicembre 2020, n. 10181).

La **responsabilità del committente** può sorgere o per violazione degli obblighi di sicurezza allo stesso attribuiti dalla normativa - dalla **verifica dell'idoneità tecnico-funzionale** degli appaltatori alle attività di **vigilanza**, dall'alimentazione dei **flussi informativi** alla **promozione della cooperazione e coordinamento finalizzate a governare il rischio da organizzazione**, sia esso infrastrutturale o interferenziale - o dalla violazione di obblighi di sicurezza datoriali nei confronti dei lavoratori impiegati nell'appalto, estesi al committente in forza del principio di effettività a seguito di una sua ingerenza nell'autonomia organizzativa dell'appaltatore, laddove chiaramente il contegno commissivo od omissivo del committente abbia costituito un antecedente necessario nella determinazione dell'evento infortunistico (ipotesi che presuppone, quindi, una conformazione patologica dell'appalto, ossia l'assenza di genuinità).

Con riguardo al dovere di sicurezza gravante sul committente, occorre verificarne in concreto l'incidenza nell'eziologia dell'evento della condotta tenuta, a fronte delle **capacità organizzative della ditta scelta** per l'esecuzione dei lavori, in relazione alla loro **specificità, ai criteri seguiti per la scelta** dell'appaltatore o del prestatore d'opera (quale soggetto munito dei titoli di idoneità prescritti dalla legge e della capacità tecnica e professionale proporzionata al tipo di attività commissionata ed alle concrete modalità di espletamento della stessa) ... (Cass. civile sez. lav., 7 maggio 2024, n. 12324; Cass. 3 aprile 2023, n. 9178; Cass. civile sez. lav., 11 novembre 2021, n. 33365).

... il committente, pur non ingerendosi nella esecuzione dei lavori, deve verificare l'idoneità tecnico-professionale dell'impresa prescelta, la sua capacità organizzativa, tenuto conto della pericolosità dei lavori affidati e delle attrezzature impiegate, assicurandosi dell'effettiva disponibilità, da parte dell'appaltatore, dei necessari dispositivi di sicurezza... (Cass. penale sez. IV, 19/09/2024, n. 43717).

L'obbligo di verifica ... non può risolversi nel solo controllo dell'iscrizione dell'appaltatore nel registro delle imprese, che integra un adempimento di carattere amministrativo. Detto controllo formale non può infatti esonerare il committente dalla verifica della concreta capacità della impresa prescelta ad eseguire la tipologia delle lavorazioni appaltate, specie nella ipotesi di attività intrinsecamente pericolose quali i lavori in quota (Cass. penale sez. IV, 08 novembre 2023, n. 49494; Cass. penale, Sez. 4, 16 ottobre 2020, n. 28728).

E' nota la linea interpretativa della giurisprudenza di questa Corte che vuole, in materia di responsabilità colposa, che il committente di lavori dati in appalto debba adeguare la sua condotta a fondamentali regole di diligenza e prudenza nello scegliere il soggetto al quale affidare l'incarico, accertandosi non soltanto che lo stesso sia munito dei titoli di idoneità prescritti dalla legge, ma anche che egli possieda una capacità tecnico-professionale adeguata al tipo astratto di attività commissionata.

Si tratta di una verifica che non si risolve nella mera presa d'atto della iscrizione della ditta incaricata nel registro delle imprese, avendo questa Corte precisato come debba trattarsi di un accertamento effettivo, rapportato anche alla difficoltà e pericolosità dei lavori dati in affidamento (Cassazione penale sez. IV, 26/01/2023, n. 10102). ... il committente deve verificare la struttura organizzativa dell'impresa incaricata e la sua adeguatezza rispetto alla pericolosità dell'opera commissionata - in particolare, in caso di lavori in quota, il committente deve assicurarsi dell'effettiva disponibilità, da parte dell'appaltatore, dei necessari dispositivi di sicurezza... (Cass. pen., Sez. 4, 22/09/2020, n. 28728)

Il committente ha un obbligo di **alta vigilanza**, posizione che la giurisprudenza esclude possa e debba tradursi in un controllo pressante, continuo e capillare sull'organizzazione e sull'andamento dei lavori, ma rispetto al quale si può configurare una responsabilità a fronte di una verifica dell'agevole e immediata percepibilità della fonte di pericolo, ossia «nel caso in cui la mancata adozione o l'inadeguatezza delle misure precauzionali sia immediatamente percepibile senza particolari indagini».

Come rileva F. Malzani, «l'intervento, fosse pure in termini di segnalazione all'appaltatore, può considerarsi un corollario del dovere di coordinamento e cooperazione che contraddistingue la figura del committente»; «al committente si chiede di collaborare con i soggetti che operano in regime di appalto, subappalto o lavoro autonomo, senza sostituirsi ad essi ma in modo tale da attuare le misure prevenzionali rivolte a eliminare i pericoli che vanno ad incidere sui dipendenti dell'appaltante e dell'appaltatore, in linea con la predisposizione del DUVRI».

Ancora, si è sottolineato come l'adempimento degli obblighi a carico del committente-datore di lavoro presupponga come «essenziale preconditione» «il dovere di sapere» della presenza di **sub-appalti**. Pertanto, la sua responsabilità «per i danni derivati al lavoratore nel corso dell'attività lavorativa concessa in sub-appalto» è configurabile «a prescindere dalla conoscenza dell'esistenza del sub-appalto» (Cass. civ., 24 giugno 2020, n. 12465).