



Simulazione e frode alla legge nel contratto di lavoro

Napoli - Castel Capuano

Da mercoledì 5 marzo 2025 a venerdì 7 marzo 2025

Presentazione

Obiettivo del corso è approfondire la conoscenza delle questioni più complesse, ricorrenti ed attuali concernenti le clausole che – si atteggiino come una o l'altra di quelle che i contraenti vogliono escogitare, sovente nell'intento delle imprese di attrarre risorse o di assicurarsi la continuità della prestazione di lavoro mediante l'offerta di adeguati trattamenti economici – finiscano, in realtà, per dissimulare la vera causa dell'accordo, pur quando, come è frequente, il compenso abbia invece a tutti gli effetti la natura di superminimo, con le relative (ed eluse) conseguenze di disciplina.

Nel diritto del lavoro, l'esistenza degli interessi generali e la necessità di tutela del contraente debole restringono notevolmente l'ambito dell'autonomia negoziale privata.

Ne è espressione il principio generale dell'art. 2077, comma 2, c.c., secondo cui l'accordo individuale non può determinare un trattamento peggiorativo rispetto al contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro.

Peraltro, in un momento in cui il dibattito attorno alla necessità del ricorso al metodo civilistico come strumento ermeneutico del diritto del lavoro assume una rinnovata centralità, si impone particolare attenzione al giudizio di meritevolezza di cui all'art. 1322 c.c., quanto al giudizio sull'esplicazione del potere di creazione di nuove clausole contrattuali. Particolarmente proficua si prospetta, altresì, l'applicazione della disciplina generale in tema di frode alla legge e di simulazione dei patti negoziali.

Il corso intende indagare le tipologie di clausole individuali, più diffuse nella prassi, pattuite dai contraenti nei singoli contratti di lavoro, con le quali le parti regolano i loro particolari interessi. Infatti, accanto alle ordinarie politiche retributive, l'intento delle imprese di attrarre risorse o di assicurarsi la continuità della prestazione di lavoro mediante l'offerta di adeguati trattamenti economici – il c.d. "investimento in capitale umano" – ha condotto alla creazione di svariati strumenti negoziali individuali.

Occorre, dunque, valutare i limiti di liceità di tali clausole derogatorie, i casi più frequenti di simulazione e di frode alla legge, nonché i tentativi, all'inverso, del datore di lavoro di vanificarle arbitrariamente ex post.

In ragione dell'atipicità di tali clausole rispetto agli accordi collettivi, il giudice è chiamato ad indagare con particolare attenzione la sostanza, o "causa concreta", dell'operazione, ossia il regolamento degli interessi che davvero le parti abbiano inteso realizzare e sul quale si sia formato il consenso.

Tutti i criteri di interpretazione del patto devono all'uopo concorrere: in particolare, il criterio letterale, del comportamento delle parti anche successivo e l'interpretazione complessiva delle clausole, dalla Cassazione ritenuta particolarmente rilevante, nonché il canone fondamentale della buona fede.

La nozione di "causa concreta", accolta ormai dalla Cassazione, ha raggiunto una importanza centrale negli accordi tra privati: la "realtà viva" ed individuale del contratto ha riconquistato importanza, permettendo agli interessi rilevanti di entrare nel contratto, cosicché l'intero regolamento descrive l'operazione negoziale realizzata come unitaria.

Ciò anche per evitare – come spesso accade dall'esame dei repertori giurisprudenziali – che talune clausole pattizie, grazie alla loro configurazione apparente ed equivoca, nascondano l'autentica natura dell'accordo, nonché di alimentare la tendenza datoriale a sciogliersi dai vincoli assunti, ora accampando un inesistente diritto di recesso unilaterale ad nutum (Cass., sez. lav., 17 gennaio 2024, n. 1842, ha ribadito che solo la previsione convenzionale del diritto di recesso lo legittima; Cass., sez. lav., 7 marzo 2002, n. 3296, ha esemplarmente chiarito la pretesa contrarietà dell'ordinamento ai vincoli perpetui riguarda il contratto collettivo di lavoro, non certamente quello individuale; ed ancora Cass., sez. lav., 30 gennaio 2023, n. 30090, Cass., sez. lav., 30 settembre 2022, n. 28550), ora eccependo in modo pretestuoso la nullità nell'equivoco della non determinabilità: in tutti i casi, con abuso della posizione di potere del datore di lavoro, quale species del genus dell'abuso del diritto, condotta contraria alla buona fede e correttezza negoziale.

Tra le varie tipologie di clausole, potranno essere indagati, anche per svelarne la possibile simulazione e frode alla legge:

a) gli accordi retributivi individuali: anzitutto, saranno oggetto di studio i c.d. bonus individuali o "superminimi", la loro natura e il loro regime giuridico (inclusione nella retribuzione globale di fatto, non riducibilità unilaterale da parte del datore di lavoro, possibilità solo per il lavoratore di rinunciarvi, principio dell'assorbimento e sua esclusione convenzionale); la forfetizzazione degli straordinari e le questioni implicate; la rinuncia all'incidenza dell'anzianità maturata ad una certa data del rapporto di lavoro; il patto intertemporale di conservazione del trattamento più favorevole, in caso di successione di contratti collettivi;

b) i patti incidenti sulla c.d. stabilità del rapporto di lavoro: la clausola del contratto individuale che fissi una durata del patto di prova maggiore di quella stabilita dalla contrattazione collettiva); il patto di durata minima garantita del contratto; il “patto di stabilità” convenzionale; il patto di ricostituzione del rapporto di lavoro; il patto di prolungamento del preavviso e la rilevanza ai fini del calcolo del TFR; il patto di riconoscimento di un’anzianità di servizio convenzionale al fine di assicurare un’indennità maggiore di quella prevista a tutele crescenti in funzione della durata del rapporto di lavoro; la cessione del contratto individuale di lavoro infragruppo e nel trasferimento d’azienda; le c.d. clausole paracadute o di “buonauscita”;

c) il patto di non concorrenza e i suoi requisiti di validità, analizzando vicende concrete quali: la pattuizione della clausola che stabilisce la corresponsione del compenso con cadenza periodica, in via anticipata rispetto al momento in cui l’accordo inizierebbe a produrre effetti, indagando la ragione concreta del pagamento del compenso prima dell’esecuzione della prestazione di non fare, quindi con la singolare previsione della cessazione del compenso proprio al momento della risoluzione del rapporto di lavoro; la liceità o no della determinazione del corrispettivo del patto in ragione di una misura corrisposta periodicamente nel corso del rapporto senza fissazione di un minimo garantito; la previsione della risoluzione del patto di non concorrenza rimessa all’arbitrio del datore di lavoro; il diritto al compenso esposto all’unilaterale esercizio dello ius variandi del datore; la determinatezza del compenso, laddove la clausola preveda che il datore cessi di pagare il corrispettivo in caso di assegnazione a mansioni diverse, ma con perdurante vincolo per il dipendente discendente dal patto ancor dopo il mutamento di mansioni.

Più in generale, si dovrà riflettere sulla frequenza di clausole che – si atteggiino come una o l’altra di quelle sopra menzionate – servano in realtà a dissimulare la vera causa del patto, pur quando, come è frequente, il compenso del patto abbia invece a tutti gli effetti la natura di superminimo, con tutte le conseguenze di disciplina.

Infine, si potranno approfondire tutti i necessari profili del diritto normativo e giurisprudenziale dell’Unione europea, delle più corrette tecniche di redazione dei provvedimenti giudiziari e del possibile uso degli strumenti di A.I. nella materia.

Cod.:P25018

Responsabile del corso:Gian Andrea Chiesi, Loredana Nazzicone

Esperto formatore:Valeria Piccone

Mercoledì 5 marzo 2025

ore 15,00 **Arrivo e sistemazione dei partecipanti**

ore 15,15 **Apertura dei lavori a cura del responsabile per il direttivo e dell’esperto formatore**

ore 15,30 **Tra realtà ed apparenza: la simulazione e il negozio fiduciario nel diritto civile**

Prof. Massimo Zaccheo, Ordinario di istituzioni di diritto privato presso l’Università di Roma La Sapienza

ore 16,15 **Tra realtà ed apparenza: simulazione e frode alla legge nel diritto del lavoro**

Prof. Oronzo Mazzotta, già Ordinario di diritto del lavoro presso l’Università di Pisa

ore 17,00 **Dibattito e repliche**

ore 18,00 **Sospensione lavori**

Giovedì 6 marzo 2025

ore 09,00 **Arrivo e sistemazione dei partecipanti**

ore 09,15 **I licenziamenti in frode alla legge**

Dott. Stefano Visona, Sostituto Procuratore Generale presso la Corte di cassazione

ore 10,00 **Retribuzione, parità di trattamento e frode alla legge**

Prof.ssa Silvia Borelli, Ordinario di diritto del lavoro presso l’Università di Ferrara

ore 10,45 **Pausa**

ore 11,15 **Simulazione, frode alla legge e collegamento economico funzionale tra imprese**

Dott. Gualtiero Michelini, Consigliere della Sezione Lavoro della Corte di cassazione

ore 12,00 **Dibattito e repliche**

ore 13,00 **Sospensione lavori**

Giovedì 6 marzo 2025

ore 14,30 Gruppo di lavoro (Coordinatori)

I partecipanti saranno suddivisi in gruppi di lavoro per l'approfondimento casistico dei seguenti temi

Gruppo 1 - Conciliazione sindacale e contratto in frode alla legge

Coordinamento:

Dott. Francesco Perrone, Giudice del lavoro presso il Tribunale di Padova

Gruppo 2 - Frode alla legge e contratti di lavoro "atipici"

Coordinamento:

Prof. Marco Biasi, Associato di diritto del lavoro presso l'Università statale di Milano

Gruppo 3 - Il "tempo" nel contratto di lavoro e la frode alla legge

Coordinamento:

Dott.ssa Elisabetta Tarquini, Consigliere della Corte di appello di Firenze

ore 16,00 Ripresa dei lavori in seduta plenaria, con esposizione dei principali temi

ore 17,00 Sospensione lavori

Venerdì 7 marzo 2025

ore 09,00 Arrivo e sistemazione dei partecipanti

ore 09,15 Trasferimento d'azienda, esternalizzazione, frode alla legge

Prof. Roberto Romei, Ordinario di diritto del lavoro presso l'Università degli studi Roma 3

ore 10,00 Dibattito e repliche

ore 10,30 Le clausole decettive nei contratti individuali: patto di stabilità, patto di ricostituzione del rapporto di lavoro, patto di prolungamento del preavviso. La somministrazione e la frode alla legge

Dott.ssa Rita Sanlorenzo, Avvocato Generale presso la Corte di cassazione

ore 11,15 Pausa

ore 11,30 Licenziamento per motivi economici e frode alla legge

Prof. Antonio Pileggi, Ordinario di diritto del lavoro presso l'Università di Roma Tor Vergata

ore 12,15 Dibattito e repliche

ore 13,00 Fine lavori