

# NEWSLETTER LAVORO

**3**  
**2016**

## **All'interno:**

- le invenzioni dei lavoratori dipendenti
- diritto di precedenza ed esonero contributivo
- giurisprudenza in tema di prescrizione retributiva, reperibilità, mansioni e parità di trattamento

Roma  
Via dei Due Macelli, 47  
Telefono: +39 06 6784778  
Fax: +39 06 6783915

Milano  
Via Monte Napoleone, 18  
Telefono: +39 02 7645771  
Fax: +39 02 783524

Bologna  
Via Cesare Battisti, 33  
Telefono: +39 051 6440604  
Fax: +39 051 332126

# NewsletterLavoro

## Indice

### **Il punto su: le invenzioni dei lavoratori dipendenti**

Spunti dalla sentenza del Tribunale di Milano dell'8 ottobre 2015.

### **Giurisprudenza Italiana**

Indennità sostitutiva delle ferie e regime prescrizione (Corte di Cassazione, sez. lav., sentenza del 29 gennaio 2016, n. 1756).

Reperibilità e limitazioni al godimento del riposo nel giorno festivo (Corte di Cassazione, sez. lav., sentenza del 6 ottobre 2015, n. 19936).

La nuova normativa sulle mansioni non si applica se il demansionamento è iniziato nel vigore della legge precedente (Tribunale di Ravenna, sezione lavoro, sentenza del 22 settembre 2015 in contrasto con Tribunale di Roma, sentenza del 30 settembre 2015).

### **Novità e interpretazioni normative**

Dritto di precedenza ed esonero contributivo (Ministero del Lavoro, interpello n. 17 del 12.02.2016).

### **I nostri casi**

Parità di trattamento e rapporto con retribuzione media aziendale (Tribunale di Milano, Sezione lavoro, sentenza del 1 marzo 2016).

## Il punto su: le invenzioni dei lavoratori dipendenti

La recente sentenza del Tribunale di Milano – Sezione Specializzata in materia di impresa A dell'8 ottobre 2015 costituisce una buona occasione per ripercorrere la materia delle invenzioni dei lavoratori dipendenti in azienda, soprattutto in contesti societari complessi come nella fattispecie trattata dal Tribunale.

Il caso riguarda un lavoratore dipendente di una società appartenente al settore chimico che si rivolgeva al tribunale di Milano per chiedere l'accertamento del suo diritto all'equo premio nei confronti del proprio datore di lavoro in relazione all'invenzione da lui realizzata con altri ricercatori e ai brevetti rilasciati alle società del gruppo cui la società attrice di lavoro apparteneva. Si costituiva la società convenuta eccependo che i) il brevetto era stato richiesto e ottenuto dalla società americana del gruppo al quale l'attore aveva ceduto invenzione e che, quindi, vi era la propria legittimazione passiva, ii) altro brevetto, azionato davanti al Tribunale di Torino, benché non identico al brevetto reclamato dal ricorrente, aveva per oggetto il medesimo nucleo inventivo e ciò determinava l'inammissibilità del giudizio per litispendenza, iii) il diritto all'equo premio era prescritto, essendo trascorsi più di 10 anni dalla data di cessione di diritti sull'invenzione.

Il Tribunale ha respinto tutte le eccezioni della società datrice di lavoro, riconoscendo il diritto del lavoratore sulla base delle seguenti argomentazioni.

Il Collegio ha innanzitutto ricordato che l'”**invenzione di servizio**” sussiste ove l'attività inventiva venga compiuta in adempimento di un rapporto di lavoro che preveda l'invenzione quale parte del contratto di lavoro e “a tale scopo” statuisca una specifica retribuzione. In questo caso i diritti derivanti dal prodotto dell'attività inventiva appartengono al datore di lavoro, salvo il diritto spettante al dipendente di esserne riconosciuto autore.

Si ha, invece, ”**invenzione di azienda**”, ove il contratto di lavoro non preveda un compenso a fronte dell'eventuale attività creativa. Nell'invenzione di azienda, l'attività inventiva è realizzata nell'esecuzione delle obbligazioni derivanti da un contratto di lavoro ed in assenza di qualsivoglia retribuzione quale corrispettivo causalmente connesso. In tale ipotesi, il datore ha diritto all'utilizzazione esclusiva dell'invenzione, ma all'inventore, fatti salvi i diritti morali, spetta un equo premio.

Entrambe le invenzioni “di servizio” e “di azienda” presuppongono lo svolgimento da parte del dipendente di un'attività lavorativa di ricerca volta all'invenzione, ma si distinguono a seconda della presenza o meno di un'esplicita previsione contrattuale concernente una speciale retribuzione costituente corrispettivo dell'attività inventiva.

Entrambe le invenzioni “di servizio” e “di azienda” presuppongono lo svolgimento da parte del dipendente di un'attività lavorativa di ricerca volta all'invenzione, ma si distinguono a seconda della presenza o meno di un'esplicita previsione contrattuale concernente una speciale retribuzione costituente corrispettivo dell'attività inventiva.

- Analizzando la prima eccezione sollevata dall'azienda datrice di lavoro il Tribunale continua affermando che per legge, il dipendente che abbia realizzato l'invenzione nell'adempimento di un rapporto di lavoro ha diritto a ricevere un corrispettivo dal datore di lavoro al quale appartengono i diritti derivanti dall'invenzione *“qualora il datore di lavoro o i suoi aventi causa ottengano il brevetto o utilizzino l'invenzione in regime di segreto”* (art. 64 CPI). Sussiste, dunque, la legittimazione passiva del datore di lavoro dell'attore alla data in cui è stata realizzata l'invenzione a prescindere dai negozi giuridici che possono interessare l'invenzione. In particolare, con riferimento alla fattispecie, il Collegio ha ritenuto non rilevante ai fini della condizione dell'azione l'avvenuta cessione dei diritti ad altra società del gruppo in quanto, per la legittimazione ad agire, è sufficiente la circostanza che il soggetto nei cui confronti è chiesto l'accertamento dell'obbligo alla corresponsione dell'equo premio coincida con il soggetto tenuto al versamento dell'indennità e cioè con il datore di lavoro nel cui ambito lavorativo è stata realizzata l'invenzione.

- In relazione alla seconda eccezione dell'azienda il Tribunale osserva che l'identità del nucleo inventivo non comporta l'identità dell'invenzione, che infatti era oggetto di distinti brevetti e che, a fronte di un brevetto concesso da anni, il diritto alla corresponsione dell'equo premio è sorto per effetto del rilascio di un titolo che si presume valido. Poiché il diritto all'equo premio è correlato al rilascio del brevetto, l'eventuale accertamento incidentale della carenza dei requisiti di brevettabilità non esclude il diritto all'equo premio del lavoratore, non essendo idoneo a rimuovere il brevetto, sfruttato dal soggetto che ha richiesto ed ottenuto il titolo.

- Infine, quanto all'eccezione di prescrizione il Tribunale di Milano ha ritenuto che il termine prescrizione decennale decorra, nel caso di richiesta del brevetto, dalla data del suo rilascio, quale che sia la disciplina applicabile, e non dalla precedente data di cessione dei diritti sull'invenzione, come sostenuto dalla società convenuta.

## Giurisprudenza Italiana

### Indennità sostitutiva delle ferie e regime prescrizionale (Corte di Cassazione, sez. lav., sentenza del 29 gennaio 2016, n. 1756).

Con la pronuncia in esame, la Corte ha rigettato il ricorso proposto dalla società datrice di lavoro avverso la sentenza emessa dalla corte di merito che aveva riconosciuto il diritto di un lavoratore, in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro, a percepire una somma a titolo di indennità sostitutiva delle ferie non godute. La società riteneva che nella fattispecie avrebbe dovuto trovare applicazione il regime prescrizionale quinquennale stante la natura retributiva dell'istituto e non quello ordinario decennale.

La Suprema Corte ha ritenuto tale impostazione infondata stante la natura mista dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute. In particolare, secondo la decisione in commento, tale indennità ha, da un lato, carattere risarcitorio in quanto assume la funzione di compensare il danno derivante dalla perdita di un bene (il riposo con recupero delle energie psicofisiche, la possibilità di dedicarsi ad attività personale, familiari, etc.) al cui soddisfacimento è dedicato, dall'altro lato, costituisce erogazione di natura retributiva, poiché rappresenta il corrispettivo per l'attività lavorativa resa in un periodo che, pur essendo retribuito, avrebbe dovuto non essere lavorato.

L'indennità sostitutiva delle ferie non godute ha natura mista risarcitoria e retributiva. Ai fini della verifica della prescrizione deve considerarsi prevalente la natura risarcitoria in quanto volta a tutelare il bene della vita (ristoro delle energie psicofisiche) cui l'istituto è principalmente finalizzato, con conseguente soggezione al regime ordinario di prescrizione decennale.

Tenuto conto di questa duplice natura, la Corte ha ritenuto che ai fini dell'individuazione del regime prescrizionale applicabile debba considerarsi prevalente la natura risarcitoria dell'indennità in questione in quanto volta a tutelare il bene della vita cui l'istituto è principalmente finalizzato, con conseguente applicazione della prescrizione decennale.

## Reperibilità e limitazioni al godimento del riposo nel giorno festivo (Corte di Cassazione, sez. lav., sentenza del 6 ottobre 2015, n. 19936).

La Corte di Cassazione ha ritenuto che il servizio di reperibilità svolto nel giorno destinato al riposo settimanale limita soltanto, senza escluderlo del tutto, il godimento del riposo stesso e comporta il diritto ad un particolare trattamento economico aggiuntivo stabilito dalla contrattazione collettiva o, in mancanza, dal giudice nonché il diritto ad un giorno di riposo compensativo. La mancata concessione di quest'ultimo è idonea ad integrare un'ipotesi di danno non patrimoniale (per usura psico-fisica) da fatto illecito o da inadempimento contrattuale che è risarcibile in caso di pregiudizio concreto patito dal titolare dell'interesse leso, sul quale grava l'onere della specifica deduzione e della prova.

La corte ha altresì ricordato che la reperibilità prevista dalla disciplina collettiva, si configura come una prestazione strumentale ed accessoria qualitativamente diversa dalla prestazione di lavoro, consistendo nell'obbligo del lavoratore di porsi in condizione di essere prontamente rintracciato, fuori del proprio orario di lavoro, in vista di un'eventuale prestazione lavorativa e, pertanto, i periodi di reperibilità non possono essere assimilati a periodi di mancato riposo.

## La nuova normativa sulle mansioni non si applica se il demansionamento è iniziato nel vigore della legge precedente (Tribunale di Ravenna, sezione lavoro, sentenza del 22 settembre 2015).

Anche il Tribunale di Ravenna si è pronunciato sulla nuova disciplina delle mansioni a seguito delle novità introdotte dal Jobs Act (D.Lgs. n. 81 del 2015, che ha modificato l'art. 2103 del codice civile), in fattispecie di dedotto demansionamento iniziato prima della modifica normativa e continuato successivamente alla stessa.

Diversamente però dal Tribunale di Roma (sentenza del 30 settembre 2015, v. la precedente Newsletter n. 1/2016) il caso è stato deciso secondo la vecchia formulazione della norma. Ed infatti, secondo questo Giudice del lavoro, la nuova normativa non si può applicare in quanto il fatto generatore del diritto dedotto in giudizio (il demansionamento) si è prodotto nel vigore della legge precedente e il fatto che segna il discrimine tra una normativa e l'altra è proprio il prodursi del demansionamento. A nulla conta che il demansionamento continui nel vigore della norma successiva che, peraltro, non contiene alcuna disposizione di natura retroattiva e nemmeno transitoria.

Assistiamo dunque ad una interpretazione divergente, della medesima norma, da parte dei Giudici territoriali che modulano le proprie posizioni in merito alla legge applicabile *ratione temporis* a seconda che l'illecita condotta datoriale di demansionamento possa qualificarsi come istantanea o permanente.

## I nostri casi

Parità di trattamento e rapporto con retribuzione media aziendale (Tribunale di Milano, Sezione lavoro, sentenza del 1 marzo 2016).

Un lavoratore, con la qualifica di Quadro, conveniva in giudizio la società datrice di lavoro sostenendo di aver subito un danno patrimoniale per diversi motivi tra cui l'illegittimità della condotta datoriale consistita nell'avvenuto riconoscimento di valutazioni ottime per alcuni anni non accompagnate, tuttavia, da alcun aumento di stipendio o dalla corresponsione di riconoscimenti economici. Tale condotta datoriale aveva determinato, secondo il lavoratore, la corresponsione di una retribuzione inferiore alla retribuzione media percepita da un dipendente della società convenuta con pari inquadramento, condotta suscettibile di danno risarcibile. In relazione alla quantificazione del danno, il lavoratore richiama le informazioni statistiche comunicate periodicamente dalla società alle proprie rappresentanze sindacali. Il lavoratore chiedeva quindi la condanna della società a risarcire il danno patrimoniale pari alla differenza di retribuzione non percepita, sulla base della predetta media statistica.

Non esiste a favore del lavoratore subordinato un diritto soggettivo alla parità di trattamento e soprattutto quando il trattamento differenziato trovi il suo fondamento in un dato oggettivo di carattere temporale, l'attribuzione di un determinato beneficio ad un lavoratore non può costituire titolo per attribuire ad altro lavoratore, che si trovi nella medesima posizione, il diritto allo stesso beneficio o al risarcimento del danno.

Il Tribunale di Milano, in accoglimento delle argomentazioni dell'azienda, ha rigettato la domanda del lavoratore ritenendo che alcuna penalizzazione retributiva era intervenuta, avendo il dipendente nel corso degli anni sempre percepito una retribuzione superiore a quella minima prevista dal CCNL di categoria applicato (unico valido parametro di riferimento a tal fine) e dal momento che nessuna violazione di accordi aziendali è stata prospettata nel ricorso.

La decisione si inserisce nell'orientamento costante della giurisprudenza, anche di legittimità, secondo cui non esiste un diritto soggettivo del lavoratore subordinato alla parità di trattamento retributivo con riferimento alla situazione di altri lavoratori (Cassazione civile, sez. lav., 23 marzo 2011, n. 6639) e che l'unico parametro retributivo di riferimento ai fini del giudizio di proporzionalità e sufficienza della retribuzione di cui all'art. 36 della Costituzione è rappresentato dai minimi retributivi previsti dal CCNL di categoria.

## Novità e interpretazioni normative

### Dritto di precedenza ed esonero contributivo (Ministero del Lavoro, interpello n. 17 del 12.02.2016).

Il Ministero del Lavoro ha risposto a un interpello avanzato da Confindustria in merito alla corretta interpretazione dell'art. 24 del D.Lgs. 81/2015 sull'esercizio del diritto di precedenza nell'ambito della disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e dell'art. 1, comma 118 della Legge 190/2014 in relazione all'esonero contributivo triennale nelle ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato. In particolare, l'ipotesi prospettata da Confindustria è quella in cui sia dia corso ad una nuova assunzione a tempo indeterminato mentre un altro lavoratore cessato da un contratto a termine o con contratto a termine ancora in corso, non abbia esercitato il diritto di precedenza prima dell'assunzione stessa.

Dopo aver ripercorso le predette disposizioni normative (che prevedono il diritto di precedenza del lavoratore a termine di durata superiore a 6 mesi nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro nei successivi 12 mesi con riferimento alle medesime mansioni e che tale diritto sia espressamente menzionato per iscritto nel contratto di lavoro) il Ministero ha affermato che, in considerazione del fatto che il diritto di precedenza viene manifestato per iscritto dal lavoratore, si deve ritenere che, in mancanza o nelle more della manifestazione di tale diritto, il datore di lavoro può procedere all'assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine.

Il Ministero conclude la propria risposta ricordando che, anche in relazione al godimento dell'esonero contributivo di cui alla Legge 190/2014, resta fermo il rispetto delle condizioni previste dall'art. 31 del D.Lgs. 150/2015, secondo quanto chiarito dall'INPS con al propria circolare 17/2015.



# Contatti

Avv. Andrea Vischi

[a.vischi@rucellaieraffaelli.it](mailto:a.vischi@rucellaieraffaelli.it)

Avv. Francesco Pedroni

[f.pedroni@rucellaieraffaelli.it](mailto:f.pedroni@rucellaieraffaelli.it)

Milano

Via Monte Napoleone, 18

Telefono: +39 02 7645771

Fax: +39 02 783524

[www.rucellaieraffaelli.it](http://www.rucellaieraffaelli.it)