

I DIRITTI QUESITI NEL MONDO DEL LAVORO

di Sabrina CANDIANO*

Sommario: 1. Definizione e principi generali. 2. Previdenza sociale e trattamenti pensionistici. 3. La retribuzione. 4. Il trasferimento d'azienda. 5. Conclusioni.

1. Definizione e principi generali

L'espressione "diritti quesiti" non rappresenta una novità nel gergo giuridico, tuttavia nell'attuale quadro storico si sta assistendo ad una costante evoluzione e ridefinizione degli stessi, che vede la loro causa nel mutamento delle esigenze sociali e degli interessi ritenuti prioritari per la comunità.

L'obiettivo della *pax vivendi* all'interno di un gruppo sociale può essere raggiunto non soltanto grazie alla definizione di liti mediante decisioni rese indiscutibili poiché precedute da diversi gradi di giudizio, ma principalmente dall'eliminazione di ogni dubbio sul carattere definitivo del raggiungimento di determinate situazioni.

* Praticante avvocato.

Mentre al primo insieme appartiene l'idea di giudicato, largamente nota, al secondo è collegato il principio in base al quale un determinato risultato, raggiunto sulla base dei requisiti richiesti dalle normative del momento, si erge a diritto quesito che non può più essere disconosciuto nel futuro.¹

Trattasi di una fattispecie poco esaminata in campo strettamente giuridico, anche perché spesso confusa con i cosiddetti "diritti innati", dai quali si differenzia nettamente.

Dalla stessa terminologia che li definisce, si evince inconfutabilmente che i diritti

¹ Vedi G. CODACCI-PISANELLI, *Diritti Quesiti*. - Parte Prima, Laterza, Bari, 1976, 9.

quesiti hanno ragion di esistere solo in un momento successivo alla nascita della persona ed operano in modo tale da escludere la legittimità di un loro eventuale successivo disconoscimento.

Questa categoria di diritti, ergo, una volta entrati nella sfera giuridica di un soggetto, diventano immutabili anche di fronte ad eventuali cambiamenti dell'ordinamento. Tuttavia, è in ambito giuslavoristico che essi raggiungono la massima specificazione, venendo intesi come diritti già entrati a far parte del patrimonio del lavoratore in relazione ad un evento già maturato e non con riferimento ad aspettative sorte sulla base di regole previgenti o a semplici pretese di stabilità nel tempo di una regolamentazione di origine pattizia.² Presupposto per la loro maturazione è l'espletamento di attività idonee progressivamente poste in essere secondo le disposizioni vigenti in quel momento, anche se rivendicati nel periodo di vigenza di normative successive, modificative delle precedenti.³

Inserendosi nel più generale contesto dell'efficacia della legge nel tempo e della successione di norme, essi rispondono principalmente ad una esigenza di certezza del diritto, elemento fondante di uno Stato di diritto. A riguardo occorre far luce sul riconoscimento dei diritti quesiti nell'ambito della contrattazione collettiva, ambiente che maggiormente ha consentito la loro estrinsecazione.

Il "principio di intangibilità" dei diritti quesiti, in tema di successione di contratti collettivi di diverso livello, è riconosciuto a favore di tutti quei diritti che il lavoratore abbia acquisito a seguito di prestazioni lavorative già svolte in virtù della contrattazione nazionale vigente al momento della loro maturazione. Sono tuttavia esclusi da questo ambito tutti quei diritti che fanno riferimento a situazioni in via di consolidamento o future, che ben possono trovare disciplina

col contratto di lavoro.

L'art. 2077 c.c. prevede il principio di inderogabilità *in peius* del contratto individuale rispetto al contratto collettivo, vietando categoricamente la violazione e ridefinizione in senso peggiorativo per i lavoratori delle clausole normative stabilite in sede di negoziazione individuale, con la conseguente sanzione rappresentata dalla sostituzione automatica delle clausole individuali difformi. In questo modo viene garantito il rispetto della disciplina collettiva e la sua applicazione ai rapporti di lavoro.

Il principio di inderogabilità *in peius* non opera, tuttavia, nel caso in cui ad una disciplina collettiva ne succeda un'altra di analoga natura, ben potendo avvenire in questo caso l'immediata sostituzione della nuova normativa alla precedente, sebbene le nuove clausole siano meno favorevoli ai prestatori di lavoro. L'art. 2077 c.c. limita il divieto di deroga peggiorativa unicamente al contratto individuale di lavoro posto in relazione alle disposizioni della contrattazione collettiva e non viceversa, sicché la successione nel tempo di contratti collettivi di analoga natura è regolata non dalla predetta disposizione normativa, bensì dal principio della libera volontà delle parti contraenti⁴, con la conseguente impossibilità per i lavoratori di vantare posizioni di diritto quesito, potendo i loro interessi individuali trovare tutela solo tramite quella apprestata all'interesse collettivo.⁵

La salvaguardia dei diritti maturati avviene, invero, anche se vi è concorso di diversi livelli contrattuali. Premesso che in tal caso bisogna sempre considerare quale sia l'effettiva volontà delle parti, l'art. 2077 c.c. non osta alla possibilità di deroga *in peius* dei contratti aziendali rispetto a quelli nazionali, con la sola eccezione dei diritti quesiti e quindi definitivamente cristallizzati nel patrimonio del lavoratore, non potendo futuri contratti di eguale o diverso livello

² Cass. civ., Sez. lav., 8 maggio 2000, n. 5825 in Giust. civ. Mass. 2000, 959.

³ G. VENETO, *Il nuovo Manuale del diritto del lavoro*, Cacucci, Bari 2012, 254.

⁴ Cass. civ. Sez. lav., 5 giugno 2007 n. 13092, in Guida al Diritto, 2007, 26.

⁵ Cass. civ. Sez. lav., 14 giugno 2007, n. 13879, in Giust. civ. Mass. 2007, 6.

riservare ad essi un trattamento deteriore.

Per concludere, un contratto collettivo nazionale successivo manca di legittimità per poter ridefinire diritti già consolidati dei singoli prestatori di lavoro che non siano iscritti ad organizzazioni sindacali stipulanti. L'intangibilità dei diritti quesiti, infatti, impedisce alle organizzazioni sindacali di incidere attraverso la contrattazione su posizioni già cristallizzate, salvo che esse agiscano in base ad uno specifico mandato ovvero che i loro atti vengano ratificati.

2. Previdenza sociale e trattamenti pensionistici

In ambito pensionistico e previdenziale la prima distinzione che viene in rilievo per una corretta analisi del tema è quella tra diritti quesiti e mere aspettative. I diritti quesiti vengono definiti "diritti per i quali si è compiutamente realizzata la fattispecie idonea ad attribuirli al patrimonio del titolare".⁶ La mera aspettativa, invece, racchiude tutte quelle posizioni ancora soggette ad un potere modificativo e, di conseguenza, non ancora consolidate. Nel diritto del lavoro, tale nozione è servita così a fondare una pretesa alla stabilità di un trattamento normativo già applicabile al rapporto in corso di esecuzione anche per il suo tratto futuro, nonostante l'intervento di una nuova e diversa norma. Altre volte l'aspettativa è servita, specularmente, a negare la pretesa alla conservazione del trattamento normativo già applicabile al rapporto anche per il suo tratto futuro, nonostante la presenza di una nuova e diversa norma.⁷ Nell'ambito specifico del diritto previdenziale, il ricorso al concetto dell'aspettativa come diritto soggettivo viene inteso per affermare o negare la tutela giuridica di una pretesa. L'esempio ricorrente è dato dalla

posizione dei lavoratori che hanno presentato domanda di prepensionamento avverso il potere riconosciuto dalla legge al datore di lavoro di selezionare un numero limitato tra loro (aspettativa al prepensionamento).⁸ La scelta dei lavoratori da prepensionare - ha stabilito la Sezione Lavoro della Suprema Corte - "rientra nei poteri decisionali del datore di lavoro, onde deve escludersi la titolarità di un diritto al pensionamento anticipato in capo ai lavoratori, la cui posizione giuridica è pertanto riconducibile alla mera aspettativa, con la conseguenza che non è neppure configurabile un diritto al risarcimento per perdita di chances, non essendo i lavoratori in una posizione giuridica tale da presumere la possibilità di ottenere un risultato favorevole in caso di regolare e corretto svolgimento delle procedure di selezione dei soggetti ai quali attribuire il beneficio del prepensionamento".⁹

Entrando nel vivo dell'argomento, la pensione integrativa è un istituto giuridico contraddistinto da natura sinallagmatica, giacendo la sua *ratio* proprio nella peculiarità di consistere in un corrispettivo dell'intera prestazione lavorativa resa e dei contributi versati. A riguardo si parla di "fattispecie a formazione progressiva": durante il rapporto lavorativo sussiste solo una mera aspettativa al trattamento di quiescenza, non essendo ancora maturato il corrispondente diritto. Ergo, esso potrà dirsi quesito solo a partire dal momento in cui il rapporto di lavoro sia giunto a conclusione, non potendo di conseguenza essere vantato dai lavoratori ancora in servizio.

Il regolamento della pensione integrativa può essere oggetto di modifiche legittime unicamente durante il rapporto di lavoro, non potendo in tal caso essere lesa alcun diritto soggettivo, il quale non è ancora maturato. Il trattamento di quiescenza, al contrario, non è più modificabile laddove il lavoratore sia stato collocato a riposo: il pensionato ha esaurito interamente la sua

⁶ G. FERRARO: voce *Diritti quesiti*. II) Diritto del lavoro, EGT, vol. XI, 1989, nonché in *I diritti quesiti tra giurisdizione e legiferazione*, 48.

⁷ A. OCCHINO, *Le aspettative di diritto nei rapporti di lavoro e previdenziali*, Giappichelli, Torino 2004, 15-17.

⁸ *Ibidem*.

⁹ Cass. civ. 14 aprile 1999, n. 3714, in *Giust. civ. Mass.* 1999, 855.

prestazione lavorativa, adempiendo al suo vincolo. Matura da questo momento il suo diritto alla riscossione del corrispettivo pattuito e non sono più possibili cambiamenti dei patti a lavoro ormai eseguito.

Il diritto del pensionato viene classificato come un diritto soggettivo ormai perfezionato e la qualifica di diritto quesito deriva dalla sua natura di posizione giuridica dotata di un maggiore grado di resistenza rispetto alle norme sopravvenute, che non possono caducarlo se non sussistono specifici presupposti. In detto settore giuridico, il diritto quesito può nascere solo se valutato con specifico riferimento alla normativa vigente al momento del perfezionamento del diritto alla pensione.

Nell'attuale sistema normativo, infatti, il diritto alla pensione di anzianità diventa quesito col raggiungimento di una determinata età anagrafica e contributiva, maturata in costanza di rapporto di lavoro, da parte dei prestatori di lavoro che, alla data di presentazione della relativa domanda, abbiano cessato qualsiasi attività secondo le disposizioni legislative che regolano la materia nel momento in cui i detti presupposti vengano a sussistere; prima di tale momento l'interessato potrà vantare solo una mera aspettativa e gli è preclusa la possibilità di ritenersi pregiudicato da eventuali modifiche normative che incidano sul predetto trattamento.

Sembra ragguardevole, dunque, che il potere di legiferare con effetto retroattivo sia stato accuratamente limitato in materia pensionistica; in questo ambito, il legislatore - e tanto maggiormente una cassa di previdenza categoriale privatizzata - viene privato del potere di emanare norme che agiscano retroattivamente e siano "in contrasto con valori e interessi costituzionalmente protetti, tra i quali è compreso l'affidamento del cittadino nella sicurezza giuridica"¹⁰, da sempre considerato elemento fondante di uno Stato di diritto e che, come tale, non

può essere leso da disposizioni retroattive le quali trasmodino in un regolamento irrazionale di situazioni sostanziali fondate su leggi precedenti.

La problematica di discutere e stabilire i limiti nel rispetto dei quali i diritti quesiti possano considerarsi intangibili ed intoccabili, viene affrontata e risolta dalla Consulta nella celeberrima sentenza n. 446 del 12-11-2002. In detta sede l'organo costituzionale ha ritenuto necessario aprire una breccia per toccare anche quei trattamenti pensionistici già in pagamento, disponendo che "anche in materia previdenziale il legislatore può modificare la disciplina di situazioni sostanziali fondate su leggi anteriori solo entro i limiti della ragionevolezza e può, pertanto, entro questo limite, al fine di salvaguardare equilibri di bilancio e contenere la spesa previdenziale, ridurre trattamenti pensionistici in atto" attraverso una disciplina "non irragionevolmente più restrittiva" e non con la completa limitazione del diritto alla pensione, come da legge previsto. Resta quindi fermo che - anche una volta iniziata l'erogazione previdenziale - il legislatore, all'interno dei limiti del suo potere discrezionale, possa modificare la disciplina pensionistica per salvaguardare l'equilibrio di bilancio, giungendo anche a ridurre il quantum del trattamento previsto; è, invece, escluso che possa retroattivamente intervenire su una prestazione già conseguita. Il concreto esercizio di questo potere, date le rilevanti conseguenze a cui può condurre, è rimesso alla prudente valutazione del legislatore.

3. La retribuzione

La costituzionalizzazione della retribuzione, a norma dell'art. 36, e del principio della giusta paga pongono il problema di comprendere in che misura il trattamento retributivo possa essere soggetto a modifiche o alterazioni nel corso del rapporto lavorativo. Nel nostro ordinamento è prevista la subordinazione del contratto collettivo esclusivamente alla legge, sicché norme giuridiche, che disciplinano i predetti trattamenti, possono ben essere derogate da

¹⁰ Corte cost. 4/11/1999, n. 416. Vedi anche sent. n. 229 del 1999; sent. n. 211 del 1997, n. 390 del 1995, in Giur. Costit., 1999, 6.

clausole contenute nei contratti collettivi solo in senso più favorevole al lavoratore. I casi di deroga in peius, infatti, sono tassativamente tipizzati dalla legge. Un esempio è dato dall'art. 2120 c.c., 2 comma, in cui si rinvia ai contratti collettivi la determinazione degli elementi retributivi utili per il computo del trattamento di fine rapporto, in maniera anche meno favorevole ai lavoratori rispetto al canone legale.

Quando contratti collettivi si succedono, il nuovo contratto può disporre una modificazione peggiorativa del trattamento retributivo solo nell'ipotesi in cui si sia verificato il mancato rinnovo, nonché scadenza, del precedente contratto, fermo restando l'osservanza dei requisiti posti dall'art. 36 Cost.¹¹. Questo principio, se si considera la riscoperta rilevanza dei poteri e dei limiti dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali, ha dato luogo ad una vivace opposizione tra la generalità dei lavoratori che, a fronte di adesione, non è disposta a dismettere, preventivamente e definitivamente, diritti acquisiti riconoscendo in capo al sindacato il potere di disporre liberamente ed autonomamente di essi, e dall'altro, la libertà di manovra, che tali organizzazioni hanno a fronte di previa adesione, nel subordinare interessi individuali ad interessi della collettività degli aderenti per una più efficace tutela. La dottrina ha più volte affermato come la sua natura di strumento negoziale, impedisca al contratto collettivo di ricomprendere nel suo potere dispositivo l'ablazione di diritti soggettivi di matrice legale ed individuale, sicché è inevitabilmente imposto che i sindacati, laddove vogliano seguire questa linea di condotta, si muniscano di poteri specifici che legittimino operazioni esorbitanti rispetto a quelle proprie della gestione degli interessi dei rappresentati. È quindi disconosciuto alle organizzazioni sindacali un potere di rappresentanza per disporre di diritti acquisiti e più in generale per rinunciare o conciliare diritti soggetti-

vi, salvo che sussista un'espressa previsione normativa in tal senso o una specifico mandato dei singoli associati.

Le regole sinora enunciate restano valide anche per gli accordi aziendali, essendo detti accordi espressione dell'autonomia negoziale delle organizzazioni sindacali, ed ergo anche per essi la naturale vincolatività è limitata ai soli aderenti alle organizzazioni stipulanti mentre una efficacia indiretta per i non iscritti è configurata solo a seguito di accettazione, anche implicita o per condotte concludenti, degli accordi posti in essere. Quanto detto porta alla luce come sia impossibile per i contratti collettivi, in ossequio al principio di intangibilità dei diritti quesiti, incidere su situazioni già maturate o cristallizzate in assenza di uno specifico mandato o quantomeno di una successiva ratifica da parte dei soggetti che abbiano prestato la propria adesione ad una delle organizzazioni stipulanti.

In merito allo *ius variandi*, in base al quale al datore di lavoro è riconosciuto il potere di modificare unilateralmente le mansioni lavorative assegnate al prestatore con la sua assunzione in servizio, l'art. 2103 c.c. pone limiti precisi. La derivazione da questo potere legalmente riconosciuto di diritti quesiti in capo ai lavoratori è evidente laddove la predetta disposizione normativa prevede che l'espletamento di mansioni superiori, per un periodo non superiore a tre mesi, fa conseguire in capo al lavoratore il diritto al riconoscimento della qualifica superiore, comportando per il medesimo l'acquisizione di un miglior trattamento economico maturato a seguito dell'attività costantemente espletata. Il lavoratore potrà conservare i vantaggi acquisiti derivanti dalla predetta assegnazione, sicché la retribuzione, così come migliorata, non potrà essere in futuro ridotta. Nello specifico, il lavoratore potrà rivendicare, in quanto acquisito, sia la retribuzione maggiorata sia la qualifica superiore.

Le ipotesi in cui il lavoratore può essere legittimamente sottoposto a mobilità verso il basso da parte del datore di lavoro sono espressamente previste dalla legge, rimanendo in questo modo confinato il divieto

¹¹ Cass. civ., 12 febbraio 2000, n. 1576, in Giust. civ. Mass. 2000, 312.

di variazioni *in peius*, per poter integrare la fattispecie di demansionamento qualitativo e quantitativo, alla sottrazione soltanto di alcune mansioni originariamente assegnate; alla diminuzione della rilevanza e della qualità professionale di tali mansioni; all'attribuzione di mansioni inferiori rispetto a quelle inizialmente svolte.¹²

In caso di demansionamento illegittimo, il prestatore può ben ricorrere avverso le decisioni del datore di lavoro innanzi ad un giudice, per ottenere l'assegnazione a mansioni equivalenti al suo inquadramento o la reintegrazioni di quelle precedenti. In tal caso, dottrina e giurisprudenza ben riconoscono la possibilità di vantare un diritto al risarcimento del cd. "danno da demansionamento", il quale ricomprende tanto il danno patrimoniale (nelle diverse voci di danno da mancata retribuzione, danno da perdita di chance o di carriera, danno da impoverimento o mancato accrescimento del proprio bagaglio di competenze professionali), tanto il danno non patrimoniale (che può suddividersi nelle micro-categorie di danno biologico, danno da lesione dell'immagine e della dignità professionale o, più in generale, danno non patrimoniale da lesione di diritti fondamentali della persona costituzionalmente tutelati).

Quanto detto non può però trovare applicazione ai casi in cui il prestatore sia adibito a mansioni per un tempo determinato con la sola finalità di sostituire un collega. In questo caso potrà essere rivendicato il solo diritto alla maggiorazione della retribuzione, sempre a fronte di prestazioni già rese.

4. Il trasferimento d'azienda

Il passaggio dell'intero complesso organizzativo dei beni dell'impresa tra due soggetti, esercenti entrambi un'attività economica con fine di lucro, senza che venga meno l'identità obiettiva dell'impresa, configura ai sensi dell'art. 2112 c.c. l'ipo-

tesi di trasferimento di azienda. Condizione necessaria affinché esso si realizzi è l'effettiva sostituzione del soggetto titolare dell'esercizio.

In ipotesi di trasferimento, la formulazione dell'art. 2112 c.c. non lascia spazio ad interpretazioni, disponendo imperativamente la continuità dei rapporti di lavoro in corso con l'azienda ceduta. Il presupposto applicativo è dato dalla permanenza, al tempo del trasferimento, di un rapporto valido ed efficace dal momento che esso non è stato legittimamente risolto anteriormente.¹³ In particolare l'art. 2112 c.c. tutela il dipendente ceduto, sottoponendolo allo stesso contratto collettivo che regolava il suo rapporto presso l'azienda ceduta, nel caso in cui questa non applichi alcun contratto collettivo.¹⁴ La garanzia della copertura contrattuale perde, infatti, la sua *ratio* allorquando l'impresa acquirente sia già vincolata ad una contrattazione collettiva. Solo in questa occasione è ben possibile che la disciplina collettiva seguita dal cessionario subentri e sostituisca eventuali accordi in essere, purché essi siano di pari livello. La parità di livello tuttavia non si traduce in una garanzia di eguali condizioni, bensì può essere previsto un trattamento peggiorativo in sede di sostituzione purché sia assicurato il rispetto dei diritti quesiti del lavoratore e non venga violato il limite della non pregiudicabilità.

Il perdurare, anche seguito di trasferimento di azienda, del rapporto lavorativo riconosce dei diritti in capo al prestatore di lavoro, in maniera tale che, anche in caso di successive modifiche di disciplina, il lavoratore continuerà ad essere sottoposto alla previgente normativa, maturando diritti quesiti.

Pertanto, il dipendente:

- conserverà l'anzianità di servizio ed il relativo trattamento di fine rapporto;
- conserverà il diritto al godimento delle ferie complessivamente maturate;
- avrà diritto alla corresponsione per in-

¹² F. BONACCORSI, *I percorsi del danno non patrimoniale da demansionamento tra dottrina e giurisprudenza*, in *Responsabilità civile e previdenza*, 2007.

¹³ Cass. civ., 19 aprile 2003, n. 6388, in *Giust. civ. Mass.* 2003, 4.

¹⁴ Cass. civ., SS.UU., 26 marzo 1997, n. 2665.

tero delle mensilità aggiuntive;

- continuerà a fruire dell'assistenza fiscale per i Modelli 730 con la trattenuta delle rate e delle addizionali IRPEF;

- i conguagli fiscali e contributivi di fine anno dovranno tener conto della retribuzione complessivamente percepita dai lavoratori interessati, sia presso il cedente che presso il cessionario;

- si vedrà rilasciare il Modello CUD con i dati complessivi fiscali e con quelli contributivi per le singole posizioni assicurative.

Per di più, il trasferimento d'azienda, così come garantisce la prosecuzione dei rapporti di lavoro e il mantenimento di diritti ed obblighi da essi derivanti, consente anche il perdurare delle cariche e delle competenze dei dipendenti.

In conclusione, la disciplina in tema di trasferimento d'azienda opera in tutti i casi in cui "esso avvenga tra soggetti che svolgono un'attività organizzata allo scopo della produzione o dello scambio di beni o di servizi contrassegnata da un fine di lucro, inteso questo anche come semplice redditività, e abbia come oggetto il complesso dei beni organizzati a tale fine, ovvero autonome articolazioni della stessa, trovando tale regolamentazione il suo fondamento nell'inerenza del rapporto di lavoro al complesso aziendale, sicché in tutti i casi in cui la struttura organizzativa e l'attitudine all'esercizio della impresa rimangano immutate, nonostante il mutamento del titolare, il rapporto di lavoro non si interrompe."¹⁵

5. Conclusioni

L'approfondimento di questo tema richiede attenzione soprattutto perché nell'attuale periodo storico si è aperta un'epoca in cui le politiche e le esigenze nazionali hanno così fortemente messo in discussione i diritti quesiti che alcuni illustri giuristi hanno riconosciuto la precarietà di questa categoria.

¹⁵ Cass. civ., 3 maggio 2000, n. 5550, in Giust. civ. Mass. 2000, 8; Cass. civ. 19 aprile 2003, n. 6388, in Giust. civ. Mass. 2003, 4.

In ambito pensionistico, la loro ridefinizione è stata dettata dalla nascita della classe degli esodati dopo la riforma delle pensioni del 2011. Alcuni lavoratori, ormai prossimi al collocamento a riposo, hanno visto allungarsi i tempi di accesso alla pensione, sicché essi da un lato non possedevano i requisiti di accesso al trattamento di quiescenza e al contempo è fuori dal mercato del lavoro, a seguito della risoluzione anticipata consensuale del rapporto lavorativo. In altre parole, in questo periodo di crisi economica, alcune aziende chiedono ad un proprio dipendente di dimettersi offrendo in cambio un compenso in denaro come parziale risarcimento con conseguente diminuzione, in termini percentualistici, dell'ammontare mensile pensionistico. Certo questo comporta una maggiore difficoltà di maturazione dei diritti quesiti, date le costanti riforme peggiorative.

La riduzione del principio di intangibilità dei diritti quesiti pensionistici, affermato in maniera assoluta dalla prima giurisprudenza, è notevole: l'affermazione categorica di un principio del genere, tuttavia, non lasciava spazio di manovra per le nuove generazioni, sempre più vincolate a sorreggere il peso di tutte le situazioni giuridiche cristallizzate nel patrimonio delle generazioni passate e divenute intoccabili senza deroga alcuna. Oggi invece, persino i trattamenti pensionistici in atto, nel caso in cui ci si trovi di fronte a ragionevoli esigenze, possono essere sottoposti a contribuzione di solidarietà per rendere più equo e sostenibile il sistema previdenziale stesso.

In campo retributivo, il periodo di crisi economica ha costretto piccole e medie imprese ad abbassare gli standard retributivi, modificando termini e condizioni dei contratti collettivi in senso sempre più sfavorevole al lavoratore.

Si spera che una ripresa dell'intero sistema statale possa riportare i diritti quesiti al loro originale rigore, concedendo la loro piena tutela anche ai futuri destinatari della disciplina, senza ulteriori penalizzazioni. Purtroppo l'estrema natura labile dei suddetti non promette prospettive certe né ulteriori possibili ambizioni.

Abstract

L'autore ha rilevato ed approfondito le tre principali aree in cui la labile categoria dei diritti quesiti si sviluppa, dando luogo a problematiche e non sempre risolte contraddizioni. Partendo dalle fonti normative e sviluppando l'argomento con le relative evoluzioni giurisprudenziali, sono state evidenziate le principali caratteristiche degli stessi, nonché eventuali cambiamenti nel modo di intendere ed approcciarsi a questi diritti, dovuto principalmente al delicato periodo di crisi economica e consequenziale scontro tra contrapposti interessi tutelati.

The author has detected and investigated the three main areas where labile category of acquired rights develops, giving rise to issues and not always resolved contradictions. Starting from the sources and developing the topic and their evolutions have been highlighted the main features of the same, and any changes in the way of understanding and approach to these rights, mainly due to the delicate period of economic crisis and consequential clash between protected interests at stake.