

dipendenze della convenuta con contratto di lavoro a tempo indeterminato e parziale di 18 ore settimanali, inquadramento nel IV livello retributivo di cui al C.C.N.L. per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa e mansioni di addette alle operazioni ausiliarie di vendita.

2. Hanno riferito che nelle lettere di assunzione, stabilito in via generale che la prestazione sarebbe stata resa nelle giornate di venerdì e sabato, era inserita la seguente previsione: *“in occasioni di aperture domenicali del Punto Vendita, autorizzate ai sensi delle normative vigenti o delle deliberazioni comunali, le ore della giornata di Venerdì verranno effettuate nella giornata di domenica”*; *“il suo orario di lavoro si dispiegherà nell’ambito della settimana come previsto dall’organizzazione del lavoro a rotazione in base a quelli previsti nell’Area del reparto in cui presterà la sua opera (vedi allegato). Il turno di inizio lavoro le verrà comunicato in occasione dell’apertura*

3. Hanno precisato che all’epoca era in vigore il D. Lgs. 114/1998 (c.d. Decreto Bersani), che all’art. 11, così disponeva in tema di aperture domenicali: *“Comma 4. Gli esercizi di vendita al dettaglio osservano la chiusura domenicale e festiva dell’esercizio e, nei casi stabiliti dai comuni, sentite le organizzazioni di cui al comma 1, la mezza giornata di chiusura infrasettimanale. Comma 5. Il comune, sentite le organizzazioni di cui al comma 1, individua i giorni e le zone del territorio nei quali gli esercenti possono derogare all’obbligo di chiusura domenicale e festiva. Detti giorni comprendono comunque quelli del mese di dicembre, nonché ulteriori otto domeniche o festività nel corso degli altri mesi dell’anno”*. Quindi, esse potevano essere chiamate, e di fatto venivano chiamate, a lavorare per un massimo di 12 domeniche all’anno (13 quando in dicembre vi erano cinque domeniche). Successivamente, con l’emanazione del D.L. 201 del 2011, è stata di fatto liberalizzata l’apertura dei negozi anche in occasione delle festività e delle domeniche; di fatto, dal 2012 il punto vendita in cui operano le ricorrenti è aperto tutte le domeniche e le ricorrenti vengono inserite in turno tutte le

domeniche (salvo che durante il periodo delle ferie e in occasione delle festività cadenti di domenica, tra cui la Pasqua).

4. Hanno poi aggiunto che nel luglio del 2018 è stato sottoscritto un accordo aziendale che prevede, per i lavoratori a tempo parziale *“per cui è prevista la domenica come giornata ordinaria di lavoro”*, che *“ogni 5 domeniche lavorate, si maturerà il diritto a godere di una domenica di riposo”* e che viene quindi ora loro applicata questa regola, mentre per i lavoratori a tempo pieno con *“riposo di norma coincidente con la domenica”* è invece prevista la programmazione di un numero massimo di 18 *“domeniche annue da lavorare in orario ordinario”*.

5. Nelle lettere di assunzione delle ricorrenti è stato altresì previsto il diritto alla corresponsione di *“un’indennità omnicomprensiva di euro 6,20 lorde a giornata”* in occasione del lavoro domenicale, in aggiunta alle maggiorazioni previste dall’art. 99, c. 2 del CCNL applicato; tale importo è stato per anni erogato in occasione di tutte le giornate nelle quali le ricorrenti erano chiamate a lavorare di domenica; dal mese di gennaio 2013 la convenuta ha però cessato di corrispondere alle ricorrenti l’indennità di cui al punto precedente, benché le stesse abbiano continuato a prestare attività lavorativa anche di domenica.

6. Le signore [redacted] hanno quindi rivendicato il pagamento degli importi arretrati maturati e il ripristino della corresponsione dell’indennità (mentre le ricorrenti [redacted] hanno già ottenuto il relativo riconoscimento giudiziale).

7. Sulla base di queste premesse, ritenendo *“discutibile la legittimità degli orari così come fissati dalla convenuta nelle lettere di assunzione”* e illegittima la mancata corresponsione alle signore [redacted] per il periodo gennaio 2013/giugno 2019 dell’indennità giornaliera prevista dalle lettere di assunzione, le ricorrenti hanno rassegnato le seguenti conclusioni

“1. Accertare e dichiarare l’illegittimità del comportamento della società convenuta, consistito nella non corretta determinazione dell’orario di lavoro a tempo parziale delle ricorrenti, e/o nell’imposizione del lavoro domenicale in misura superiore rispetto a quella pattuita all’atto dell’assunzione, e/o nel non applicare nei loro confronti i limiti al lavoro domenicale previsti dalla Contrattazione Integrativa Aziendale per i lavoratori a tempo pieno;

2. conseguentemente, fissare l’orario di lavoro delle ricorrenti nelle giornate di venerdì e sabato o, in subordine, accertare e dichiarare che alle ricorrenti può essere imposto di prestare lavoro domenicale per non oltre 13 domeniche all’anno, previa adeguata programmazione; in ulteriore subordine, ordinare alla società di applicare anche alle ricorrenti le previsioni della Contrattazione Integrativa Aziendale in materia di lavoro domenicale, e quindi accertare e dichiarare che alle ricorrenti può essere imposto di prestare lavoro domenicale per non oltre 18 domeniche all’anno;

3. accertare e dichiarare il diritto delle ricorrenti al risarcimento del danno subito per effetto degli illegittimi comportamenti di cui al punto 1, in misura da determinarsi in via equitativa; conseguentemente, condannare la società a corrispondere a ciascuna delle ricorrenti l’importo di Euro 7.500,00 o il diverso importo ritenuto di giustizia;

4. accertare e dichiarare il diritto delle ricorrenti al riconoscimento dell’”indennità omnicomprensiva di € 6,20 lorde a giornata” per l’attività lavorativa prestata in domenica;

5. conseguentemente: a) condannare la convenuta a ripristinare l’erogazione alle ricorrenti dell’indennità di cui al punto precedente;

b) condannare la convenuta a corrispondere i seguenti importi (ovvero i diversi importi ritenuti di giustizia) a titolo di differenze retributive per il periodo dal gennaio 2013 al maggio 2019 (ovvero per il diverso periodo ritenuto di giustizia), oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo, con riserva di quantificare in sede di discussione orale le differenze maturate successivamente a tale data:

€ 1.283,40

€ 1.382,60

€ 1.295,80

oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo;

6. condannare la società convenuta alla rifusione di spese e compensi professionali.”

8. Si è costituita _____ che ha chiesto il rigetto del ricorso sostenendo la corretta specificazione dell'orario di lavoro alla luce della normativa sopravvenuta e la non dovuta corresponsione dell'indennità giornaliera richiesta da controparte.

9. In relazione a tale ultimo profilo, la convenuta ha eccepito la prescrizione del credito e ha escluso di dover corrispondere l'indennità di € 6,20 lordi a giornata prevista dal contratto individuale di lavoro, avendo riconosciuto un migliore trattamento (maggiorazione del 35% sulla quota oraria per il lavoro domenicale ordinario, incrementata fino al 50% per il mese di dicembre) previsto dal contratto integrativo aziendale e dal successivo regolamento aziendale.

10. Espletato senza esito il tentativo di conciliazione, il Giudice ha proceduto all'interrogatorio delle parti ed ha ritenuto la causa matura per la decisione sulla base delle allegazioni non contestate e della documentazione prodotta.

11. La causa è stata quindi discussa e decisa come da dispositivo in atti del quale si è data lettura.

MOTIVI DELLA DECISIONE

12. L'orario di lavoro, per come individuato nelle lettere di assunzione in parte sopra ritrascritte, risulta specifico e conforme al dettato normativo dell'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 81/2015 (nello stesso senso disponeva l'art. 2 comma 2 del D. Lgs. 61/2000). La disposizione normativa richiede *“la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al*

giorno, alla settimana, al mese e all'anno". Entrambi gli elementi risultano indicati nelle lettere di assunzione. Da un lato, la durata della prestazione lavorativa è limitata alle 18 ore settimanali e dall'altro lato l'orario è collocato in precisi giorni. Invero, è chiaro che di norma l'attività lavorativa dovesse essere prestata nelle giornate di venerdì e sabato e, solo in occasione delle aperture domenicali, nelle giornate di sabato e domenica.

13. La possibilità di lavorare la domenica non era lasciata alla discrezionalità del datore di lavoro, ma al dato oggettivo delle aperture domenicali, secondo la previsione del comma 5 dell'art. 11 del D. Lgs. 114 del 1998 per cui *"il Comune, sentite le organizzazioni di cui al comma 1, individua i giorni e le zone del territorio nei quali gli esercenti possono derogare all'obbligo di chiusura domenicale e festiva."*

14. La Corte di Cassazione nella sentenza n. 17009 del 25/07/2014 ha precisato che *"è legittima la proposta contrattuale del datore di lavoro che, fin dall'origine, preveda un rapporto di lavoro part-time con una precisa e predeterminata articolazione della prestazione su turni, così da consentire al lavoratore di conoscere con esattezza il tempo del suo impegno lavorativo, entro coordinate temporali contrattualmente definite ed oggettivamente predeterminabili"*. Nel caso di specie, come affermato dalla stessa parte ricorrente, le domeniche lavorative venivano previamente comunicate tramite un calendario diffuso ad inizio anno. Le lavoratrici erano a conoscenza che avrebbero sicuramente lavorato il venerdì e il sabato e, limitatamente ad alcune occasioni previamente comunicate ad inizio anno, il sabato e la domenica. Non si può quindi ravvisare alcuna incertezza in ordine alla specifica individuazione dell'orario di lavoro.

15. Per tali ragioni, deve respingersi la domanda di parte attrice volta ad accertare l'omessa specificazione dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 81 del 2015.

16. Tanto premesso, lo svolgimento dell'attività lavorativa durante la domenica è stato disciplinato dapprima con l'art. 11 del D. Lgs. n. 114 del 1998 (decreto Bersani), vigente al momento dell'assunzione delle lavoratrici, e successivamente con il D. Lgs. n. 201 del 2011 (decreto "Salva Italia"). Il primo prevedeva lo svolgimento dell'attività lavorativa per un numero massimo di 13 domeniche l'anno, diversamente il secondo ha autorizzato lo svolgimento dell'attività lavorativa per tutte le domeniche. Alla luce di questo diverso quadro normativo, le ricorrenti a partire dal 2012 hanno prestato la loro attività lavorativa tutte le domeniche, ad eccezione delle festività.

17. Nel caso di specie, deve sostenersi l'irrilevanza della modifica normativa in senso modificativo del contratto intercorso tra le parti: il contratto è stato modulato in relazione alle previsioni sulle aperture domenicali contenute nella legge in vigore al momento della sua stipulazione, tanto che è testuale il richiamo alle "*normative vigenti*". Su tali previsioni le parti hanno fondato le reciproche valutazioni di compatibilità e convenienza. Né vi è stato un rinvio recettizio esplicito ad eventuali sopravvenienze normative, neppure al momento ipotizzate o ipotizzabili.

18. Il passaggio dall'attività lavorativa prestata di domenica solo in occasione delle aperture previste a quella prestata tutte le domeniche del mese (ad eccezione delle festività) comporta una modifica essenziale del contratto e delle modalità di svolgimento dell'orario di lavoro, idonea ad alterare l'equilibrio contrattuale e incidere sulla vita personale del lavoratore. Tale modifica non può avvenire automaticamente per il solo sopraggiungere della disposizione normativa, ma necessita di un ulteriore accordo tra le parti, in mancanza del quale il contratto rimane immutato. In tal senso, la Cassazione con sentenza n. 3451 del 22/04/1997 precisa che "*in tema di rapporto di lavoro part - time, la distribuzione*

temporale della prestazione lavorativa deve avere carattere convenzionale (sottraendosi perciò ad ogni variazione unilaterale del datore di lavoro)."

19. Il decreto Bersani individuava in 13 il numero massimo di domeniche lavorative e su questo punto le parti hanno prestato il loro consenso, confidando di poter dedicare il restante tempo alle esigenze personali e famigliari. Non essendo intervenuto un accordo tra le parti, deve farsi riferimento al contratto per come integrato dalla normativa vigente al momento della stipulazione.

20. Sul punto, si è limitata ad affermare che l'orario di lavoro, come individuato nelle lettere di assunzione, risultava e risulta specifico. Ha aggiunto che *"il fatto, poi, che le "normative vigenti" alle quali rinviano tutte le lettere di assunzione delle ricorrenti siano mutate, e che ciò abbia comportato un aumento del numero delle aperture domenicali, non può assumere alcun rilievo in ordine alla valutazione della specificità dell'orario di lavoro indicato nella lettera d'assunzione"*.

21. Non rileva tuttavia nel caso il rapporto tra la nuova disposizione normativa e la specifica individuazione dell'orario di lavoro, ma l'incidenza della prima sulle concrete pattuizioni relative allo svolgimento della prestazione lavorativa. Accertata, come detto, l'individuazione specifica dell'orario di lavoro per le ragioni sopra esposte, la convenuta non avrebbe potuto imporre il lavoro per tutte le domeniche del mese.

22. Il comportamento posto in essere dalla convenuta costituisce di fatto una modifica unilaterale dell'orario di lavoro non consentita dalla legge. Di questo avviso è la giurisprudenza, per cui i limiti allo *"ius variandi"* dell'imprenditore nei contratti di lavoro part time sono previsti a garanzia della programmabilità del tempo libero (eventualmente in funzione dello svolgimento di un'ulteriore attività lavorativa) che assume carattere essenziale, comportando l'immodificabilità unilaterale dell'orario (Cass. n. 4507 del 16/04/1993).

23. Per tale ragione il comportamento posto in essere da
consistito nell'imposizione del lavoro domenicale in misura superiore a quella pattuita all'atto dell'assunzione, è da considerarsi illegittimo e, in applicazione delle pattuizioni contrattuali, deve essere fissato in 13 il limite massimo di domeniche lavorative, previa adeguata programmazione.
24. Accertato e dichiarato l'illegittimo comportamento di
, deve altresì riconoscersi a ciascuna ricorrente il risarcimento del danno nella misura di € 7.500,00 onnicomprensivi al valore attuale.
25. Il risarcimento del danno trova la sua fonte nell'art. 1218 c.c. come conseguenza di illecito contrattuale e non nell'art. 10 comma 2 D. Lgs. n. 81 del 2015 citato dalle ricorrenti. Quest'ultimo infatti prevede il risarcimento del danno come conseguenza dell'omessa determinazione della durata della prestazione lavorativa o della collocazione temporale dell'orario di lavoro che, come visto preliminarmente, non è ravvisabile nel caso di specie.
26. Ne consegue che il danneggiato può limitarsi a provare la fonte del rapporto e allegare l'inadempimento del danneggiante, che nel caso sono stati accertati.
27. La giurisprudenza costante richiede poi la prova del danno, escludendo il danno *in re ipsa* (v. *ex multis* Cass. n. 29206 del 12/11/2019 "*il danno non patrimoniale derivante dalla lesione dei diritti inviolabili della persona è risarcibile a condizione che l'interesse leso abbia rilevanza costituzionale, che la lesione dell'interesse sia grave, nel senso che l'offesa superi la soglia minima di tollerabilità imposta dai doveri di solidarietà sociale, che il danno non sia futile, ovvero non consista in meri disagi o fastidi e che, infine, vi sia specifica allegazione del pregiudizio, non potendo assumersi la sussistenza del danno "in re ipsa"*).
28. La prova del danno può essere tratta anche da presunzioni: come chiarito dalla Cassazione con sentenza n. 1163 del 21/01/2020 "*nella prova per presunzioni,*

ai sensi degli artt. 2727 e 2729 c.c., non occorre che tra il fatto noto e quello ignoto sussista un legame di assoluta ed esclusiva necessità causale, essendo sufficiente che dal fatto noto sia desumibile univocamente quello ignoto, alla stregua di un giudizio di probabilità basato sull'"*id quod plerumque accidit*", sicché il giudice può trarre il suo libero convincimento dall'apprrezzamento discrezionale degli elementi indiziari prescelti, purché dotati dei requisiti legali della gravità, precisione e concordanza". Nel caso di specie, la lesione della situazione soggettiva protetta non è irrilevante, atteso che trattasi di 52 domeniche lavorate piuttosto delle 13 pattuite e conseguentemente il pregiudizio non risulta futile, ovvero non consiste in meri disagi o fastidi. Inoltre, non può dubitarsi che le lavoratrici abbiano subito un danno non patrimoniale, sub specie esistenziale, per essersi trovate nella condizione di dover lavorare quasi tutte le domeniche per un notevole arco temporale (pari a sette anni e mezzo, dal 2012 ad oggi), non potendo godere del giorno che tradizionalmente è destinato al riposo, allo svago, ai rapporti amicali e familiari. Per tale ragione, il danno può ritenersi provato.

29. Considerando il lasso di tempo intercorso di sette anni e mezzo, la somma richiesta di €. 7.500,00 appare ragionevole secondo una valutazione equitativa ai sensi degli artt. 1226 e 2056 c.c. L'equità è intesa come "giustizia del caso concreto" ed è una valvola di sicurezza del sistema che permette al giudice di dare una risposta quando è difficile la prova del quantum. Al riguardo la Cassazione con ordinanza n. 26051 del 17/11/2020 ha affermato che "*la liquidazione equitativa del danno può ritenersi legittima nel solo caso in cui il danno stesso sia non meramente potenziale, bensì certo nella sua esistenza ontologica, pur non essendo suscettibile di prova del "quantum", e richiede, altresì, onde non risultare arbitraria, l'indicazione di congrue, anche se sommarie, ragioni del processo logico sul quale è fondata*". Nel caso di specie, trattandosi di danno che incide sulla vita di relazione, la quantificazione è

necessariamente rimessa ad una valutazione equitativa del giudice. La somma di € 7.500,00, corrisponde a € 1.000,00 l'anno e conseguentemente a circa € 25,00 per ciascuna domenica lavorata in eccesso rispetto alle previsioni contrattuali, che risulta idonea a compensare il danno subito dalle ricorrenti.

30. Dallo svolgimento dell'attività lavorativa domenicale deriva, altresì, il diritto alla corresponsione dell'indennità giornaliera di € 6,20 lordi.

31. Il contratto individuale di lavoro prevede “*le ore di lavoro prestate nella giornata di domenica verranno retribuite con le modalità previste dall'art. 99 – comma 2 – del CCNL vigente e con un'indennità onnicomprensiva di € 6,20 lorde a giornata*”. Le ricorrenti lamentano la mancata corresponsione dell'indennità a partire dal 2013.

32. La convenuta si oppone al riconoscimento dell'indennità ritenendo di aver applicato un trattamento più favorevole previsto dal contratto integrativo aziendale e dal regolamento aziendale.

33. La questione è analoga a quella decisa dal Tribunale di Milano con sentenza del 20 novembre 2014 relativa ad alcune delle lavoratrici

In quella sede il Giudice ha riconosciuto l'indennità giornaliera per il tenore letterale della clausola contrattuale e per la diversità ontologica tra l'indennità e la maggiorazione previste. Queste conclusioni devono essere estese anche al caso di specie.

34. La clausola contrattuale prevede infatti “*le ore di lavoro prestate nella giornata di domenica verranno retribuite con le modalità previste dall'art. 99 – comma 2 – del CCNL vigente e con un'indennità onnicomprensiva di € 6,20 lorde a giornata*”. Le lavoratrici hanno diritto a due diverse somme di denaro: una per il lavoro straordinario e una per il lavoro domenicale, come emerge dalla clausola contrattuale e come affermato anche da ◦ Tali somme hanno un

diverso presupposto e, conseguentemente, una diversa funzione (remunerare il lavoro straordinario/remunerare il lavoro domenicale).

35. Stante tale diversità, ne consegue che non può essere condivisa la tesi della convenuta per cui l'indennità non è dovuta in quanto è stata applicato il trattamento più favorevole previsto dal contratto integrato aziendale e regolamento aziendale. Questi ultimi prevedono una maggiorazione del 35% sulla quota oraria per il lavoro ordinario. Il riconoscimento di tale somma non può però portare il datore ad escludere unilateralmente la corresponsione dell'indennità prevista da contratto. Inoltre, se le somme sono distinte e diverse, una (la maggiorazione del 35% sulla quota oraria per il lavoro ordinario) non può sostituire l'altra (indennità di 6,20 lordi a giornata).

36. La convenuta ha eccepito anche la prescrizione delle somme richieste per il periodo anteriore al 21 ottobre 2014, considerato che il primo atto interruttivo è costituito dalla notifica del ricorso introduttivo, avutasi il 21 ottobre 2019.

37. L'eccezione non è fondata.

Le ricorrenti sono state assunte nel 2002 (ad eccezione di assunta nel 2005). Ai contratti si applica quindi l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, per come riformato dalla Legge n. 92 del 2012. La mancata corresponsione dell'indennità si pone quindi nel periodo successivo alla riforma.

38. E' noto come la Corte Costituzionale a partire dalla sentenze n. 63/1966 e n. 174/1972 ha affermato la non decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi durante la pendenza del rapporto di lavoro qualora questo non sia caratterizzato da stabilità. Il lavoratore può infatti astenersi dall'agire in giudizio contro il datore di lavoro, facendo valere i suoi diritti, per paura di ritorsioni o di essere licenziato. Per tale ragione, tutte le volte in cui il rapporto di lavoro non è connotato da stabilità, essendo concreto il pericolo della risoluzione, la

prescrizione dei crediti retributivi non decorre se non alla cessazione del rapporto. La soluzione si impone, ad avviso della Consulta, per impedire una rinuncia implicita all'esercizio di un proprio diritto la cui invalidità è sancita dall'art. 36 Cost.

39. Tuttavia, il legislatore dapprima con la legge Fornero e successivamente con il Jobs Act ha modificato l'intera materia per cui oggi, nella maggior parte dei casi, il rapporto di lavoro non è caratterizzato da stabilità. La regola è infatti la tutela risarcitoria (art. 18 commi 5 e 6 L. n. 300 del 1970), diversamente l'eccezione è la tutela reale (art. 18 commi 1, 4 e 7 L. n. 300 del 1970). Si aggiunge che nel corso del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro si trova in una condizione soggettiva di incertezza circa la tutela (reintegratoria o indennitaria) applicabile nell'ipotesi di licenziamento illegittimo, accertabile solo ex post nell'ipotesi di contestazione giudiziale del recesso datoriale (in questo senso la Corte di appello di Milano nella sentenza n. 8 del 2021). In tale contesto, atteso che i rapporti di lavoro non risultano oggi caratterizzati da stabilità, se non in ipotesi eccezionali da accertarsi comunque nel corso del giudizio, il principio affermato dalla Corte Costituzionale relativamente alla mancata decorrenza del termine di prescrizione opera anche in seguito alla modifica avvenuta con la Legge Fornero.

40. Pertanto nel caso di rapporti di lavoro cui si applica l'art. 18 della l. n. 300 del 1970, per i diritti retributivi sorti in data anteriore all'entrata in vigore della l. n.92/12 (18/7/2012), la prescrizione decorre in corso di rapporto sino a tale data e poi rimane sospesa, ricominciando a decorrere per la residua durata alla cessazione del rapporto.

accerta e dichiara che alle ricorrenti non può essere imposto di prestare lavoro domenicale per oltre 13 domeniche all'anno, previa adeguata programmazione.

Condanna in persona del legale rappresentante pro-tempore, a corrispondere alle ricorrenti il risarcimento del danno, che liquida per ciascuna in Euro 7.500,00 onnicomprensivi al valore attuale.

Condanna in persona del legale rappresentante pro-tempore, a corrispondere alle ricorrenti a titolo di indennità onnicomprensiva di € 6,20 lorde a giornata per l'attività lavorativa prestata la domenica i seguenti importi: a € 1444,6, a € 1550, a € 1474,6, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo.

Condanna in persona del legale rappresentante pro-tempore, al pagamento delle spese del giudizio, che liquida in complessivi € 8.000,00 per compensi professionali, oltre a rimborso delle spese generali nella misura del 15% ed accessori di legge.

Fissa il termine di 30 giorni per il deposito della motivazione.

Così deciso in Milano, il 31.3.2021

Il Giudice

Dott.ssa Paola Ghinoy

Motivazione redatta con la collaborazione del Magistrato Ordinario in Tirocinio dott.ssa ELETTRA CONSOLI ai sensi dell' art. 21 del d.lgs. 30 gennaio 2006, n. 26