

Pirola  
Pennuto  
Zei  
& Associati  
studio di consulenza  
tributaria e legale

# LABOUR

NEWSLETTER / SETTEMBRE 2018

 PIROLAPENNUTOZEI.IT  
 PIROLAPENNUTOZEI & ASSOCIATI  
 @STUDIO\_PIROLA  
 PIROLA PENNUTO ZEI & ASSOCIATI

## NORMATIVA

1.1 .....	4
Introdotta la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per crisi aziendale – D.L. 28-9-2018 n. 109 e Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 4 ottobre 2018	

## PRASSI

2.1 .....	6
Non serve la residenza in Italia per rendere la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro – Circolare ANPAL 29 agosto 2018 n. 4	
2.2 .....	6
Contrattazione collettiva e responsabilità solidale - Interpello Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 5 del 13 settembre 2018	
2.3 .....	8
Contributi versati sono deducibili dal reddito complessivo per un ammontare annuo non superiore ad Euro 5.164,57 - Comunicato Fondo Previdai del 17 settembre 2018	

## GIURISPRUDENZA

3.1 .....	9
La responsabilità per l'infortunio sul lavoro va accertata in base alle funzioni concretamente esercitate – Sentenza Corte di Cassazione, Sezione Penale, del 31 maggio 2018 n. 39324	
3.2 .....	9
Illegittimo il licenziamento intimato oltre il termine previsto dal CCNL per adottare il provvedimento disciplinare – Sentenza Corte di Cassazione del 3 settembre 2018 n. 21569	



INDICE

<b>3.3</b> .....	<b>10</b>
Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, 10 settembre 2018, n. 1853: la natura non subordinata dell'attività dei <i>riders</i>	
<b>3.4</b> .....	<b>12</b>
Corte costituzionale: illegittimo il criterio di determinazione dell'indennità di licenziamento	

## NORMATIVA

### 1.1

#### **Introdotta la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per crisi aziendale – D.L. 28-9-2018 n. 109 e Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 4 ottobre 2018**

Il 28 settembre 2018 è stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale, il Decreto Legge 109/2018 recante *“Disposizioni urgenti per la città di Genova, la sicurezza della rete nazionale delle infrastrutture e dei trasporti, gli eventi sismici del 2016 e 2017, il lavoro e le altre emergenze”*.

In particolare, in materia di lavoro, l’art. 44 prevede che, a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto (quindi dal 29 settembre 2018) e per gli anni 2019 e 2020, può essere autorizzato, sino ad un massimo di dodici mesi complessivi e previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro anche in presenza del Ministero dello sviluppo economico e della Regione interessata, il trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale qualora l’azienda abbia cessato o cessi l’attività produttiva e sussistano concrete prospettive di cessione dell’attività con conseguente riassorbimento occupazionale oppure laddove sia possibile realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo, nonché, in alternativa, attraverso specifici percorsi di politica attiva del lavoro posti in essere dalla Regione interessata.

In particolare, come specificato dalla Circolare n. 15/2018 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è necessario che il suddetto piano di cessione sia articolato in modo tale da garantire il più possibile la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Determinata la cessazione di attività e individuate le prospettive di cessione, l’impresa deve stipulare un accordo con le parti sociali presso il Ministero del Lavoro, al quale possono partecipare anche il Ministero dello sviluppo economico e la Regione interessata. Nell’accordo il Mise può illustrare come il piano delle sospensioni dei lavoratori sia motivatamente ricollegabile nei tempi e nei modi alla prospettata cessione di attività.

Nella medesima sede deve essere presentato un articolato piano per il riassorbimento del personale sospeso.

Nel caso invece in cui la richiesta di accesso al trattamento di CIGS è collegato alla prospettiva di reindustrializzazione del sito produttivo, il concreto piano di interventi può essere presentato dall'impresa richiedente ovvero dall'impresa terza cessionaria ovvero dal Ministero dello Sviluppo economico.

In alternativa ai suddetti processi, specifica il Ministero nella circolare n. 15/2018, il trattamento CIGS può essere richiesto quale sostegno al reddito dei lavoratori in esubero coinvolti in specifici percorsi di politica attiva del lavoro, presentati dalla Regione interessata o dalle Regioni nei cui territori sono dislocate le unità produttive in cessazione. In tali ipotesi è richiesta la condivisione dell'accordo da parte della/e Regione/i.

## PRASSI

### 2.1

#### **Non serve la residenza in Italia per rendere la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro – Circolare ANPAL 29 agosto 2018 n. 4**

L'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro ha fornito, con la circolare n. 4/2018, chiarimenti in merito al requisito della "residenza" e alla possibilità per i cittadini dell'Unione europea di rilasciare la dichiarazione di immediata disponibilità ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. 150/2015.

L'ANPAL, preliminarmente, ha precisato che la libera circolazione dei lavoratori è uno dei principi base dell'Unione europea, in virtù del quale i cittadini di ogni Stato membro hanno il diritto di cercare lavoro in un altro Stato membro, conformemente alla regolamentazione applicabile ai cittadini di quest'ultimo. In particolare, va riconosciuta la medesima assistenza che gli uffici di collocamento offrono ai cittadini dello Stato membro in questione, senza alcuna discriminazione fondata sulla nazionalità.

Pertanto una piena e concreta tutela di tutti i cittadini che si muovono all'interno dell'Unione per trovare lavoro, non può che tradursi nella messa a disposizione delle strutture e dei mezzi che lo Stato assicura ai propri cittadini, quale supporto per l'attivazione e la ricollocazione nel mercato del lavoro.

Alla luce di tale quadro regolatorio, conclude l'ANPAL, potranno rilasciare la dichiarazione di immediata disponibilità e ricevere i servizi e le misure di politica attiva del lavoro i cittadini dell'Unione europea che soggiornano sul territorio italiano. Infatti il riferimento al requisito della "residenza", di cui all'articolo 11, comma 1, lett. c), del decreto legislativo n. 150/2015, deve necessariamente essere letto in relazione al principio di libera circolazione dei lavoratori nell'Unione europea e dei principi sopra indicati, non potendo costituire, in alcun modo, un ostacolo all'effettiva tutela dei cittadini dell'Unione europea e alla parità di trattamento degli stessi, ai fini di un concreto e reale supporto nella ricerca di un lavoro.

### 2.2

#### **Contrattazione collettiva e responsabilità solidale - Interpello Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 5 del 13 settembre 2018**

Il Ministero del Lavoro ha risposto, con interpello del 13 settembre, al quesito della UGL Terziario in

merito alla corretta interpretazione del disposto di cui all'articolo 29 comma 2 D.Lgs. n. 276/2003, come modificato dall'articolo 2 del D.L. n. 25/2017.

In particolare, essendo stato soppresso il periodo dell'articolo 29 comma 2 del citato D.Lgs. n. 276/2003 che attribuiva alla contrattazione collettiva la facoltà di derogare al principio della solidarietà del committente per i crediti retributivi vantati dal lavoratore impiegato dall'appaltatore, qualora la stessa contrattazione abbia individuato metodi e procedure per il controllo e la verifica della regolarità complessiva degli appalti, l'istante chiede di conoscere quale sia la portata applicativa dell'articolo 2 sopra citato e se esso abbia o meno natura retroattiva.

Il Ministero prima di tutto ha specificato che l'abrogazione del periodo che dava la possibilità al contratto collettivo di introdurre una deroga al regime di solidarietà negli appalti ha effetti dal 17 marzo 2017 (data di entrata in vigore), senza che sia prevista alcuna disciplina transitoria né in ordine agli effetti sui contratti collettivi in corso di validità né sui contratti di appalto sottoposti a misure di controllo ai sensi di eventuali previsioni collettive attuative della disposizione abrogata.

Pertanto occorre verificare gli effetti dell'abrogazione sui contratti collettivi che hanno introdotto le procedure di verifica della regolarità degli appalti, anche alla luce del principio della irretroattività della legge fissato dal codice civile.

In primo luogo, specifica il Ministero, l'eliminazione della facoltà precedentemente riconosciuta alla contrattazione collettiva opera sui nuovi contratti collettivi, precludendo per il futuro la possibilità di inserire modalità di verifica dell'appalto in deroga al regime della solidarietà.

Per quanto invece attiene alla operatività delle disposizioni che derogano al regime di solidarietà contenute nei contratti collettivi in corso di validità al 17 marzo 2017, le stesse non possono trovare applicazione ai contratti di appalto sottoscritti successivamente a tale data.

La norma novellata opera nei confronti di situazioni e/o fatti che al momento dell'entrata in vigore del D.L. n. 25/2017 non erano sorte e non risultavano perfezionate nei loro elementi né nella loro esecuzione. In tal senso, la disposizione contrattuale di esclusione della solidarietà potrebbe trovare applicazione solo

per i crediti maturati nel corso del periodo precedente all'entrata in vigore del D.L. n. 25/2017 (sempre che ricorrano le condizioni previste), mentre tale deroga non potrà invece operare per i crediti maturati nel periodo successivo.

## 2.3

### **Contributi versati sono deducibili dal reddito complessivo per un ammontare annuo non superiore ad Euro 5.164,57 - Comunicato Fondo Previdai del 17 settembre 2018**

Il Fondo Previdai, con comunicato del 17 settembre 2018, ha ricordato che i contributi versati sono deducibili dal reddito complessivo per un ammontare annuo non superiore ad Euro 5.164,57. In tale limite rientrano anche i contributi volontari.

La eventuale quota eccedente il limite di cui sopra sarà esente da tassazione al momento della liquidazione, a condizione che venga comunicato al Fondo quanto non dedotto.

Il Fondo ricorda, inoltre, che occorre presentare la dichiarazione dei contributi non dedotti relativi all'anno 2017 entro il 31 dicembre 2018.

Il Fondo suggerisce, infine, di fornire la dichiarazione attraverso l'apposita funzione internet "059: Contr. non dedotti", disponibile nell'area riservata del sito Previdai. Il modulo 059, debitamente sottoscritto, deve essere caricato *on line (upload)* o trasmesso tramite via fax ai numeri riportati sullo stesso.

## GIURISPRUDENZA

### 3.1

#### **La responsabilità per l'infortunio sul lavoro va accertata in base alle funzioni concretamente esercitate – Sentenza Corte di Cassazione, Sezione Penale, del 31 maggio 2018 n. 39324**

La sentenza n. 39324/2018 della Corte di Cassazione, depositata in cancelleria il 31 agosto, ha statuito che l'individuazione dei destinatari degli obblighi previsti dalle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita, ma sulle funzioni in concreto esercitate che, quindi, prevalgono rispetto alla carica attribuita al soggetto (ossia alla sua funzione formale).

In particolare la Corte ha sostenuto che *"ai fini dell'individuazione del garante nelle strutture aziendali complesse, occorre fare riferimento al soggetto espressamente deputato alla gestione del rischio"*, specificando che è comunque generalmente riconducibile alla sfera di responsabilità:

- del preposto: l'infortunio occasionato dalla concreta esecuzione della prestazione lavorativa;
- del dirigente: il sinistro riconducibile al dettaglio dell'organizzazione dell'attività lavorativa;
- del datore di lavoro: l'incidente derivante da scelte gestionali di fondo.

### 3.2

#### **Illegittimo il licenziamento intimato oltre il termine previsto dal CCNL per adottare il provvedimento disciplinare – Sentenza Corte di Cassazione del 3 settembre 2018 n. 21569**

La Corte di cassazione, con sentenza n. 21569, ha stabilito l'illegittimità del licenziamento disciplinare irrogato una volta decorso il termine previsto dal contratto collettivo.

In particolare il CCNL in questione prevede, in materia di sanzioni disciplinari, che se il provvedimento non viene emanato entro i 10 giorni lavorativi successivi al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, le giustificazioni del dipendente si riterranno accolte, così assegnando al decorso del termine la valenza di accettazione delle controdeduzioni fornite dal lavoratore.

Ciò premesso la Corte di Cassazione ha sottolineato che *“l’aver consapevolmente lasciato decorrere il termine per l’adozione del provvedimento disciplinare non può che essere significativo, sulla scorta della previsione pattizia oltre che dei principi di buona fede e correttezza che presidiano il rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 1175 e 1375 cod. civ., della intervenuta accettazione da parte del datore di lavoro delle giustificazioni fornite dal lavoratore”*.

Pertanto, conclude la Corte di Cassazione, il licenziamento è da considerarsi illegittimo in quanto *“l’addebito mosso a carico del lavoratore era venuto a cadere per l’intervenuta implicita ammissione da parte del datore di lavoro dell’insussistenza della condotta illecita che rendeva il fatto contestato non più configurabile come mancanza sanzionabile.”*

### 3.3

#### **Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, 10 settembre 2018, n. 1853: la natura non subordinata dell’attività dei riders**

Con la sentenza indicata in epigrafe, il Tribunale di Milano ha ribadito il principio giurisprudenziale espresso in precedenza dal Tribunale di Torino secondo cui l’attività dei riders non ha natura subordinata.

Il caso esaminato dal Tribunale di primo grado ha ad oggetto la riqualificazione giuridica del rapporto di lavoro (da autonomo a subordinato) di un addetto alle consegne a domicilio basate su un’apposita piattaforma *on line* per *smarthopne*, ideata dalla società convenuta per consentire lo scambio di beni attraverso una rete di operatori.

In particolare, secondo quanto indicato nell’atto introduttivo del giudizio, le mansioni di fattorino per la consegna di pasti pronti ed altri beni di consumo venivano svolte dal ricorrente secondo le seguenti modalità:

- osservando *“per l’intero periodo un orario di lavoro a tempo pieno, rimanendo a disposizione del datore di lavoro per otto ore al giorno - in fasce orarie variabili comunicate periodicamente - per sette giorni alla settimana”*;
- utilizzando *“un contenitore termico per i cibi e un caricabatteria portatile messi a disposizione dal datore di lavoro”*;

- osservando *“gli ordini e le direttive, in merito al lavoro da svolgere e alle consegne da effettuare per ogni fascia oraria giornaliera, impartiti dalla convenuta tramite comunicazioni che transitavano per lo più via app”*;
- comunicando ai referenti aziendali *“eventuali assenze o ritardi o mancata disponibilità nelle fasce orarie di servizio, fornendo altresì idonee giustificazioni”*.

Il Giudice adito non ha però ritenuto provata la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato, essendo emerso, dalla documentazione prodotta e dalle risultanze dell'istruttoria orale, quanto segue:

- nel contratto di collaborazione coordinata e continuativa stipulato tra le parti è stato stabilito che il collaboratore svolga l'incarico *“senza alcun obbligo di reperibilità e senza alcun obbligo di prestazione minima giornaliera, settimanale o annuale, il collaboratore, nella più ampia autonomia ed ogniqualvolta lo vorrà, si collegherà all'applicazione di cui sopra per segnalare la sua disponibilità ad effettuare un servizio”*;
- ad ogni fattorino veniva fornito dalla società un applicativo (c.d. *app*) da installare nello *smartphone*;
- attraverso tale applicativo il fattorino poteva indicare in un calendario predisposto dall'azienda i giorni e le ore in cui si rendeva disponibile a prestare attività lavorativa;
- il calendario era accessibile inizialmente una volta alla settimana e successivamente ogni tre giorni e con la stessa cadenza il fattorino poteva prenotare le fasce orarie (c.d. *slot*) di suo interesse;
- il *rider* era dunque libero di accettare o meno la consegna, non sussistendo un numero minimo di accettazioni;
- l'applicazione utilizzata non invia la domanda del servizio ad un singolo operatore ma a tutti quelli che hanno dichiarato, attraverso l'applicazione, la loro disponibilità e che sono al momento nelle condizioni di completare il servizio specificato dall'applicazione;
- il collaboratore, dopo avere esplicitato la disponibilità ad eseguire il servizio, se assegnatogli, si adopera per completare l'attività indicata dall'applicazione;
- il rifiuto o la mancata accettazione ed un giudizio negativo del cliente hanno come conseguenza soltanto una eventuale restrizione circa la fascia oraria.

Alla luce degli elementi di fatto sopra elencati, il Giudice di merito ha escluso la configurabilità della c.d. etero organizzazione prevista dall'art. 2 del decreto legislativo n. 81/2015 per la riconduzione al lavoro

subordinato, in ragione del fatto che il prestatore ha la piena facoltà ed autonomia di decidere se aderire o meno all'invito comunicato con l'applicazione sul cellulare.

Peraltro, sulla base delle risultanze istruttorie, il Tribunale di Milano non ha ritenuto possibile desumere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato sulla base degli indici sussidiari della subordinazione individuati dalla prevalente giurisprudenza nella continuità del rapporto, nello stabile ed organico inserimento del lavoratore nel ciclo produttivo dell'azienda, nell'assenza di rischio in capo al prestatore, nell'osservanza di un determinato orario, nel compenso fisso e predeterminato, posto che *"gli indici sussidiari per valutare la subordinazione (continuità della prestazione, assenza di rischio, inserimento nella struttura aziendale, orario di lavoro) non appaiono significativi al punto tale da determinarne la sussistenza"*.

### 3.4

#### **Corte costituzionale: illegittimo il criterio di determinazione dell'indennità di licenziamento**

In base al comunicato diffuso il 26 settembre 2018, la Corte costituzionale ha dichiarato illegittimo l'articolo 3, comma 1, del Decreto legislativo n. 23/2015 sul contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, nella parte in cui viene individuata in maniera rigida l'indennità risarcitoria in favore del lavoratore licenziato illegittimamente.

Secondo la Corte, la previsione di un'indennità crescente in ragione della sola anzianità di servizio del lavoratore è contraria ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza e contrasta con il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli articoli 4 e 35 della Costituzione.

La sentenza sarà depositata nelle prossime settimane.

## LABOUR NEWSLETTER | SETTEMBRE 2018

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA AL 30 SETTEMBRE 2018.  
LA PRESENTE NEWSLETTER ILLUSTRÀ LE PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA GIUSLAVORISTICA E PREVIDENZIALE E ALCUNE QUESTIONI DI INTERESSE GENERALE, E RAPPRESENTA DUNQUE UNO STRUMENTO MERAMENTE INFORMATIVO, IL CUI CONTENUTO NON VA UTILIZZATO COME BASE PER EVENTUALI DECISIONI OPERATIVE.  
PER ULTERIORI INFORMAZIONI, VI INVITIAMO A CONTATTARE IL VOSTRO PARTNER DI RIFERIMENTO O AD INVIARE UN'EMAIL A [UFFICIOSTUDI@STUDIOPIROLA.COM](mailto:UFFICIOSTUDI@STUDIOPIROLA.COM)