

Pirola  
Pennuto  
Zei  
& Associati

studio di consulenza  
tributaria e legale

# LABOUR

NEWSLETTER / AGOSTO 2019

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

## NORMATIVA

1.1.....	3
Riforma del lavoro sportivo	
1.2.....	3
Tutele per i <i>Riders</i> e altre novità in materia di lavoro	

## PRASSI

2.1.....	5
Chiarimenti dell'INPS sulla riduzione degli importi delle pensioni oltre i 100.000 Euro	
2.2.....	5
Quota 100: nuova circolare dell'INPS su incumulabilità, decorrenza e valutazione dei periodi di lavoro all'estero	
	8

## GIURISPRUDENZA

3.1.....	7
Contratto a termine: l'omessa valutazione dei rischi determina la nullità del contratto	
3.2.....	7
Ragione sostitutiva apposta ad un contratto di lavoro a termine	
3.3.....	8
Regime contributivo dell'amministratore che eserciti anche un'attività commerciale	
3.4.....	9
Cassazione: cessione illegittima di ramo di azienda e retribuzioni dovute dall'azienda cedente	

## NORMATIVA

### 1.1

#### Riforma del lavoro sportivo

Lo scorso 31 agosto è entrata in vigore la legge n. 86/2019 *"Deleghe al Governo e altre disposizioni in materia di ordinamento sportivo, di professioni sportive nonché di semplificazione"*.

La legge contiene una serie di deleghe all'Esecutivo finalizzate a un generale riordino e riforma della materia sportiva.

In particolare, il Capo II *"Disposizioni in materia di professioni sportive"* introduce alcune novità tese a garantire una maggiore tutela del lavoro in ambito sportivo.

Viene enunciato il principio generale di specificità del rapporto di lavoro sportivo e prevista l'individuazione della figura del lavoratore sportivo *"ivi compresa la figura del direttore di gara, senza alcuna distinzione di genere, indipendentemente dalla natura dilettantistica o professionistica dell'attività sportiva svolta"*.

Al Governo spetterà anche la definizione della disciplina *"in materia assicurativa, previdenziale e fiscale del lavoratore sportivo"* e delle regole di gestione del relativo fondo di previdenza.

Inoltre, è prevista la *"valorizzazione della formazione dei lavoratori sportivi, in particolare dei giovani atleti, al fine di garantire una loro crescita (...) nonché una preparazione professionale che favorisca l'accesso all'attività lavorativa anche alla fine della carriera sportiva"*.

Sono state introdotte novità anche per il lavoro degli agenti sportivi e dei rappresentanti degli atleti e delle società sportive: viene infatti prospettata una più puntuale individuazione delle modalità di svolgimento delle transazioni economiche - comprese le previsioni di carattere fiscale e previdenziale - al fine di garantirne la regolarità, la trasparenza e la conformità alla normativa.

### 1.2

#### Tutele per i Riders e altre novità in materia di lavoro

Lo scorso 4 settembre il Consiglio dei Ministri ha approvato un decreto legge recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali.

Il decreto introduce varie modifiche normative finalizzate a garantire una maggior tutela di talune categorie di lavoratori e a far fronte ad alcune importanti crisi industriali in corso nel Paese.

Trai vari interventi normativi si segnala l'introduzione di alcune tutele a favore dei *"lavoratori impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di veicoli a due ruote o assimilabili, anche attraverso piattaforme digitali"* (c.d. *riders*). Viene infatti precisato che tali lavoratori *"possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate purché in misura non prevalente"*. Inoltre i contratti collettivi potranno definire schemi retributivi modulari e incentivanti che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione. La retribuzione base oraria sarà riconosciuta a condizione che, per ciascuna ora lavorativa, il lavoratore accetti almeno una chiamata.

Viene ampliata anche la tutela dei lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa con la finalità di favorirne l'accesso all'indennità di disoccupazione (c.d. Dis-Coll) e quella dei lavoratori socialmente utili al fine di favorirne l'assunzione.

Sono introdotte, inoltre, maggiori tutele in favore degli iscritti alla gestione separata con la previsione di un aumento dell'indennità di degenza ospedaliera e dell'indennità giornaliera di malattia.

Si segnala, da ultimo, la previsione di sgravi contributivi per le imprese site in aree di crisi industriale, previa autorizzazione dei relativi interventi da parte della Commissione Europea.

## PRASSI

### 2.1

#### **Chiarimenti dell'INPS sulla riduzione degli importi delle pensioni oltre i 100.000 Euro**

Il 9 agosto l'INPS ha emanato la circolare n. 116 del 9 agosto 2019, con la quale ha fornito nuovi chiarimenti relativamente alla riduzione dei trattamenti pensionistici annui di importo complessivamente superiore a 100.000 Euro, previsto dall'art. 1 commi 261-268 della legge n. 145/2018.

Facendo seguito a quanto già affermato in proposito nella recente circolare 62 del 7 maggio 2019, il Ministero ha chiarito che non saranno interessate dalla suddetta riduzione le pensioni da totalizzazione o da cumulo, per le quali sia presente anche un solo periodo contributivo a carico delle Casse professionali.

Tali pensioni sono infatti escluse dall'ambito applicativo della normativa.

Assumeranno viceversa rilievo i trattamenti pensionistici superiori a Euro 100.000 nel caso in cui non sia presente contribuzione presso una o più Casse professionali, e ciò *"a prescindere dal sistema di calcolo adottato per la determinazione del pro quota di pensione a carico di ciascuna delle gestioni interessate al cumulo dei periodi assicurativi"*.

### 2.2

#### **Quota 100: nuova circolare dell'INPS su incumulabilità, decorrenza e valutazione dei periodi di lavoro all'estero**

Il 9 agosto l'INPS ha emanato la circolare n. 117, con la quale ha fornito chiarimenti sulla pensione Quota 100.

In particolare l'INPS si è concentrato sull'incumulabilità di tale pensione con i redditi da lavoro, sulla decorrenza del trattamento pensionistico e sulla valutazione dei periodi di lavoro all'estero ai fini del conseguimento della pensione stessa.

L'INPS ha innanzitutto chiarito che ai fini del conseguimento della pensione con Quota100 *"è richiesta la*

*cessazione del rapporto di lavoro dipendente (...). Per i medesimi fini, non è invece richiesta la cessazione dell'attività di lavoro autonomo (..), stante la previsione normativa dell'incumulabilità della pensione con i redditi da lavoro e non anche dell'incompatibilità della stessa con lo svolgimento dell'attività lavorativa".*

L'Istituto ha quindi fornito una serie di indicazioni pratiche in merito ai criteri e ai limiti entro cui la pensione è incumulabile con le varie forme di reddito da lavoro autonomo e, in particolare:

- per quanto attiene ai redditi derivanti da attività lavorativa autonoma occasionale, la pensione è cumulabile nel limite di 5.000 Euro annui;
- per quanto riguarda i redditi derivanti da attività lavorativa diversa da quella autonoma occasionale, rilevano quelli percepiti nel periodo compreso tra la data di decorrenza del trattamento pensionistico e la data di compimento dell'età richiesta per la pensione di vecchiaia, a condizione che tali redditi siano riconducibili ad attività lavorativa svolta nel medesimo periodo.

Nell'anno in cui siano state percepite tali forme di reddito, il pagamento della pensione è sospeso.

Ai fini dell'accertamento dell'incumulabilità della pensione, i titolari di pensione dovranno presentare all'INPS un'apposita dichiarazione, salvo che non si tratti di redditi di importo inferiore a 5.000 Euro lordi annui derivanti da attività autonoma occasionale. A seguito di tale segnalazione l'Istituto provvederà alla sospensione della pensione e all'eventuale recupero dei ratei indebitamente corrisposti.

Inoltre, per quanto attiene alla decorrenza della pensione, l'INPS ha precisato che, con riferimento agli iscritti alle Gestioni private, *"laddove il richiedente abbia espresso nella domanda di pensione anticipata la volontà di differire la decorrenza del trattamento pensionistico ad una data certa posteriore a quella della prima decorrenza utile, al ricorrere dei prescritti requisiti e delle previste condizioni, si deve tener conto della volontà espressa dallo stesso richiedente".* In tali casi, il reddito da lavoro percepito prima della data indicata, riferito ad attività di lavoro svolta entro la medesima data, non rileva ai fini dell'incumulabilità della pensione.

Infine, per quanto attiene ai periodi di lavoro svolto all'estero, l'INPS ha chiarito che sono applicabili i principi già espressi dal Ministero del Lavoro per l'accesso alla pensione di anzianità/anticipata.

## GIURISPRUDENZA

### 3.1

#### **Contratto a termine: l'omessa valutazione dei rischi determina la nullità del contratto**

Lo scorso 23 agosto la Corte di Cassazione ha pronunciato l'ordinanza n. 21683/2019, con la quale si è espressa sulle conseguenze del mancato assolvimento dell'obbligo normativo di preventiva valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori rispetto al contratto di lavoro a tempo determinato.

Nel caso di specie, il Tribunale aveva accertato la nullità del termine apposto al contratto di lavoro per omessa valutazione datoriale dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Avverso tale sentenza, il datore di lavoro aveva proposto appello alla Corte d'Appello di Roma.

La Corte di Cassazione ha tuttavia respinto l'impugnazione dell'azienda, ribadendo che *"il divieto di stipulare contratti di lavoro subordinato a termine per le imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, costituisce norma imperativa, la cui ratio è diretta alla più intensa protezione dei lavoratori rispetto ai quali la flessibilità d'impiego riduce la familiarità con l'ambiente e gli strumenti di lavoro"*.

Pertanto, laddove il datore di lavoro non provi di aver provveduto alla valutazione dei rischi prima della stipulazione del contratto a termine *"la clausola di apposizione del termine è nulla e il contratto di lavoro si considera a tempo indeterminato"*.

### 3.2

#### **Ragione sostitutiva apposta ad un contratto di lavoro a termine**

Il 23 agosto la Corte di Cassazione ha emesso l'ordinanza n. 21672/2019 con la quale si è pronunciata in merito alla legittimità dell'apposizione di una causale per ragione sostitutiva ad un contratto di lavoro a termine.

Nel caso di specie la Corte d'Appello di Milano aveva ritenuto illegittimo il termine apposto ad un contratto a termine stipulato per esigenze di sostituzione dei lavoratori assenti. Secondo i giudici di merito, la società

datrice di lavoro – una compagnia aerea - non aveva assolto correttamente l'onere di specificazione delle ragioni richiesto dall'allora vigente art. 1 D.Lgs. 368/2001, non avendo fornito la dimostrazione che il lavoratore avesse sostituito i colleghi giorno per giorno ed effettivamente lavorato nelle tratte dei colleghi assenti.

La Corte di Cassazione ha richiamato il principio secondo cui *"l'onere di specificazione delle predette ragioni è correlato alla finalità di assicurare la trasparenza e la veridicità della causa dell'apposizione del termine e l'immodificabilità della stessa nel corso del rapporto"*.

Pertanto, in situazioni aziendali complesse, l'enunciazione dell'esigenza di apposizione del termine per *"esigenza di sostituire i lavoratori assenti"* è di per sé insufficiente ad assolvere il suddetto onere, mentre diviene legittima laddove risulti integrata dall'indicazione di elementi ulteriori (quali l'ambito territoriale di riferimento, il luogo della prestazione lavorativa, le mansioni dei lavoratori da sostituire, il diritto degli stessi alla conservazione del posto di lavoro, ecc.) *"che consentano di determinare il numero dei lavoratori da sostituire, ancorché non identificati nominativamente, ferma restando, in ogni caso, la verificabilità della sussistenza effettiva del prospettato presupposto di legittimità"*.

La Corte di Cassazione ha pertanto cassato la sentenza della Corte d'Appello di Milano, in quanto non conforme al suddetto orientamento, ricordando come in precedenti analoghi era stata ritenuta correttamente motivata la valutazione del giudice di merito che, *"con riferimento all'ambito territoriale dell'ufficio interessato, aveva accertato il numero dei contratti a termine stipulati in ciascuno dei mesi di durata del contratto a termine, confrontandolo con il numero delle giornate di assenza per malattia, infortunio, ferie, etc. del personale a tempo indeterminato, pervenendo alla valutazione di congruità del numero dei contratti stipulati per esigenze sostitutive"*.

### 3.3

#### **Regime contributivo dell'amministratore che eserciti anche un'attività commerciale**

Il 9 agosto la Corte di Cassazione, con sentenza n. 21295/2019, si è pronunciata sull'eventuale obbligo di iscrizione dell'amministratore unico di una società, oltre che alla gestione separata di cui alla L. 335/1995, anche alla gestione previdenziale INPS dei commercianti.

Nel caso di specie, l'amministratore di una S.r.l., che esercitava separatamente anche un'attività di impresa commerciale e che era iscritto alla Gestione Separata di cui alla L. 335/1995, si era visto recapitare una cartella di pagamento sulla base di un'iscrizione a ruolo, da parte dell'INPS, di somme a titolo di omessi contributi previdenziali alla gestione dei commercianti e annesse sanzioni.

Il Tribunale di Parma aveva dichiarato illegittima la relativa iscrizione a ruolo, non potendo i due regimi previdenziali coesistere. Successivamente, la Corte d'Appello di Bologna, pur ritenendo legittima la doppia iscrizione, aveva confermato la sentenza di primo grado, affermando che non potesse operare nel caso di specie la *fictio juris* dell'unificazione della contribuzione sulla base dell'attività prevalente.

Avverso tale pronuncia ricorreva per Cassazione l'INPS.

La Corte di Cassazione, dopo aver compiuto una lunga disamina sull'argomento, ha condiviso l'opinione della Corte d'Appello, affermando che la regola espressa dalla normativa *"è nel senso che l'esercizio di attività di lavoro autonomo, soggetto a contribuzione nella Gestione separata, che si accompagna all'esercizio di un'attività di impresa commerciale, artigiana o agricola, la quale di per sé comporti l'obbligo dell'iscrizione alla relativa gestione assicurativa presso l'INPS, non è regolato dal principio dell'attività prevalente"*.

Si tratta infatti di attività distinte e autonome, *"sicché parimenti distinto e autonomo resta l'obbligo assicurativo nella rispettiva gestione assicurativa"*.

Il ricorso dell'INPS è stato, tuttavia, rigettato in quanto l'Istituto non era riuscito a provare i fatti costitutivi dell'obbligo contributivo relativamente alla gestione commercianti.

### 3.4

#### **Cassazione: cessione illegittima di ramo di azienda e retribuzioni dovute dall'azienda cedente**

Il 7 agosto la Corte di Cassazione ha pronunciato la sentenza n. 21158/2019 con la quale ha fornito importanti precisazioni sulle conseguenze retributive per il lavoratore trasferito in caso di illegittimità della cessione di un ramo di azienda.

La Corte ha chiarito che, nel caso di cessione di ramo d'azienda, il trasferimento del rapporto di lavoro *"si*

*determina solo quando si perfeziona una fattispecie traslativa conforme al modello legale; diversamente nel caso di invalidità della cessione (...) quel rapporto di lavoro non si trasferisce e resta nella titolarità dell'originario cedente". A fronte di una tale situazione si verifica una duplicità di rapporti lavorativi: uno de jure, con l'originario datore di lavoro e l'altro de facto, con il cessionario.*

Il lavoratore pertanto potrà esercitare una pretesa di pagamento nei confronti dell'originario datore di lavoro, la quale ha natura retributiva e non risarcitoria, con la conseguenza che la retribuzione percepita dall'azienda cessionaria non potrà essere detratta dalla retribuzione che il cedente è obbligato a corrispondere; infatti *"così come la retribuzione corrisposta da ogni altro datore di lavoro presso il quale il lavoratore impiegasse le sue energie lavorative si andrebbe a cumulare con quella dovuta dall'azienda cedente, parimenti anche quella corrisposta da chi non è più da considerare cessionario, e che compensa un'attività resa nell'interesse e nell'organizzazione di questi, non va detratta dall'importo della retribuzione cui il cedente è obbligato".*

## LABOUR NEWSLETTER | AGOSTO 2019

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA AL 31 AGOSTO 2019.  
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)