

Pirola
Pennuto
Zei
& Associati
studio di consulenza
tributaria e legale

LABOUR

NEWSLETTER / SETTEMBRE 2019

 PIROLAPENNUTOZEI.IT
 PIROLAPENNUTOZEI & ASSOCIATI
 @STUDIO_PIROLA
 PIROLA PENNUTO ZEI & ASSOCIATI

NORMATIVA

1.1.....	3
Decreto Legge 3 settembre 2019, n. 101 – la nuova disciplina e le tutele per GiG <i>workers</i> e <i>riders</i>	

PRASSI

2.1.....	5
Ispettorato nazionale del Lavoro - Nota 17 settembre 2019, prot. n. 8120	

2.2.....	5
Inps - Circolare 20 settembre 2019, n. 124	

GIURISPRUDENZA

3.1.....	7
Cassazione: provvedimenti illegittimi e <i>mobbing</i>	

3.2.....	8
Cassazione: trasferimento e licenziamento del dipendente assente	

NORMATIVA

1.1

Decreto Legge 3 settembre 2019, n. 101 – la nuova disciplina e le tutele per GiG workers e riders

In data 5 settembre 2019 è entrato in vigore il Decreto Legge n. 101/2019 contenente disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali.

Tra le ragioni principali che hanno spinto il Governo ad adottare tale decreto vi è la necessità di garantire la tutela economica e normativa di alcune categorie di lavoratori particolarmente deboli, come *rider*, lavoratori con disabilità, lavoratori socialmente utili (LSU) e di pubblica utilità (LPU) e precari.

In particolare, la normativa in esame ha recepito le indicazioni che la giurisprudenza di merito ha elaborato negli ultimi due anni sulla c.d. “*GIG economy*”, estendendo ai *rider* le tipiche tutele del rapporto di lavoro subordinato. Infatti, l’articolo 1, comma 1, lettera a) del Decreto Legge n. 101/2019 ha apportato una significativa modifica al comma 1 dell’art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015, estendendo l’applicazione della norma sulle collaborazioni organizzate dal committente a quelle collaborazioni “*organizzate mediante piattaforme anche digitali*”.

In forza di tale modifica, dal 5 settembre 2019 la disciplina del rapporto di lavoro subordinato trova dunque applicazione anche per i rapporti di collaborazione, personali e continuativi, le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche per mezzo di piattaforme digitali.

Il successivo punto c) dell’art. 1 del Decreto Legge n. 101/2019 definisce cosa debba intendersi per “*piattaforma digitale*”, ovvero i programmi e le procedure informatiche delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, organizzano le attività di consegna di beni, fissandone il prezzo e determinando le modalità di esecuzione della prestazione. Ciò che rileva, quindi, è l’utilizzo da parte del committente di programmi informatici che consentano di organizzare l’attività di consegna dei beni, determinando la modalità di esecuzione della prestazione.

Per quanto attiene al corrispettivo dovuto ai *rider*, la norma risulta molto generica, attribuendo alle parti e alla contrattazione collettiva un ruolo principale nella definizione di schemi retributivi che tengano conto delle modalità di esecuzione della prestazione e dei diversi modelli organizzativi. Il testo normativo si limita



NORMATIVA

infatti ad indicare la modalità di determinazione del corrispettivo, ossia *"in base alle consegne effettuate purché in misura non prevalente"*, nonché a definire la condizione necessaria per il riconoscimento del corrispettivo orario (accettazione da parte del lavoratore, per ciascuna ora lavorata, di almeno una chiamata).

Da ultimo, il Decreto Legge disciplina i profili connessi agli infortuni e la sicurezza sul lavoro, riconoscendo la copertura INAIL anche in favore dei *"nuovi"* collaboratori ed imponendo anche alle imprese che si avvalgono delle piattaforme digitali il rispetto del D.Lgs. n. 81(2008 (T.U. in materia di sicurezza e igiene sul lavoro). Tali ultime disposizioni, per specifica previsione normativa, troveranno però applicazione decorsi 180 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del Decreto Legge 101/2019.

PRASSI

2.1

Ispettorato nazionale del Lavoro - Nota 17 settembre 2019, prot. n. 8120

Con nota del 17 settembre 2019, prot. n. 8120, l'Ispettorato del Lavoro torna ad occuparsi del contratto a tempo determinato dopo la riforma del Decreto Dignità, fornendo indicazioni operative per la stipula del cosiddetto contratto a termine in deroga assistita, ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015.

Tale norma prevede la possibilità di stipulare, presso l'Ispettorato del Lavoro competente per territorio, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, in deroga al limite legale massimo dei 24 mesi o quello più lungo previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Come già chiarito dalla circolare n. 17/2018 del Ministero del Lavoro, si ricorda che il contratto stipulato ai sensi del comma 3 della norma sopra richiamata non rappresenta una proroga di un precedente contratto a tempo determinato, ma un vero e proprio nuovo contratto, la cui durata massima è fissata in 12 mesi. Pertanto, essendo in presenza di un rinnovo, è necessaria l'indicazione delle causali, in assenza delle quali non sarà possibile ricorrere alla procedura in questione per violazione di una norma imperativa.

In relazione al c.d. "*Stop and go*", l'Ispettorato precisa che, anche nell'ipotesi dell'ulteriore contratto stipulato in "*deroga assistita*", deve essere osservato l'intervallo di tempo tra la stipulazione di un contratto a termine e l'altro, dal momento che, come già precisato, non si è in presenza di una proroga, bensì di un nuovo contratto di lavoro a tempo determinato.

2.2

Inps - Circolare 20 settembre 2019, n. 124

Con la circolare 124/2019 l'Inps ha confermato il recente orientamento giurisprudenziale espresso dalla Corte di Cassazione (Cass. 8.11.2018, n. 28605; Cass. 12.1.2018, n. 671; Cass. 21.12.2017, n. 30699) in materia di prescrizione del contributo dovuto dai datori di lavoro per l'accesso alla mobilità.

Preliminarmente, occorre rammentare che, nonostante il trattamento di mobilità ordinaria non sia più in

vigore dal 2017, a seguito dell'abrogazione della relativa normativa intervenuta per effetto della Legge n. 92/2012 (cd. Legge Fornero), le imprese che hanno licenziato personale entro il 30 dicembre 2016, sono ancora soggette al versamento del relativo contributo.

Il principio espresso dalla Corte di Cassazione trova il proprio fondamento sul fatto che gli oneri previsti dall'abrogato articolo 5, comma 4, della Legge n. 223/1991 hanno natura contributiva, con conseguente applicazione del termine quinquennale di prescrizione ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 335/1995.

Sulla base di tale presupposto, richiamando quanto previsto dall'art. 5, comma 4, sopra citato in merito alle modalità di versamento del contributo dovuto (unica soluzione o in trenta rate mensili), con la circolare in commento l'Inps ha fornito chiare indicazioni circa l'esatta individuazione del dies a quo del suddetto termine di prescrizione.

In particolare, l'istituto ha specificato che, in caso di pagamento rateale, la prescrizione decorrere dalla scadenza dell'ultima rata, posto che le singole rate non costituiscono autonome e distinte obbligazioni, ma solamente "*adempimento frazionato di un'unica obbligazione*".

Come osservato dall'Inps, "*all'unicità della causa debendi non può che corrispondere l'unitarietà dell'obbligo contributivo, diversamente da altre obbligazioni previdenziali che hanno scadenza periodiche, ove le singole scadenze determinano il termine di adempimento delle singole obbligazioni previdenziali, che quindi sono da ritenersi autonome in quanto scaturenti da causae debendi autonome e indipendenti le une dalle altre (ad esempio, le retribuzioni)*".

In ragione di ciò, prima della scadenza dell'ultima rata l'Inps non può legittimamente pretendere il pagamento né attivarne il recupero coattivo.

GIURISPRUDENZA

3.1

Cassazione: provvedimenti illegittimi e *mobbing*

Con ordinanza n. 22288 del 5 settembre 2019, la Corte di Cassazione ha affermato il principio secondo cui affinché una serie di provvedimenti datoriali (disciplinari e non) possano costituire indice di una condotta assimilabile al *mobbing*, è necessario che sia evidenziata una finalità persecutoria da parte del datore di lavoro nei confronti del lavoratore interessato da tali comportamenti.

La pronuncia in questione trae origine dal ricorso presentato da un funzionario bancario, il quale, a seguito delle dimissioni rassegnate per giusta causa, conveniva in giudizio l'istituto di credito, lamentando di aver subito una condotta mobbizzante attraverso l'adozione da parte della banca di una serie di reiterati provvedimenti (trasferimenti, contestazioni disciplinari, esoneri dal servizio, ed altri) del tutto ingiustificati.

In particolare, il lavoratore sosteneva che i suddetti provvedimenti (tutti impugnati dinanzi al giudice del lavoro e conclusi, nella fase cautelare, favorevolmente) erano frutto di un disegno complessivo finalizzato alla sua emarginazione ed estromissione dall'azienda e, pertanto, chiedeva il risarcimento dei danni patrimoniali (perdita di *chances*) e non patrimoniali alla salute, sofferti a causa del comportamento datoriale.

Sia il Tribunale di primo grado che la Corte d'appello rigettavano la domanda proposta dal funzionario, ritenendo che i vari provvedimenti adottati dall'istituto di credito, anche se dichiarati illegittimi, non avessero carattere offensivo e trovassero comunque fondamento in obiettive circostanze che ne giustificavano l'adozione.

Alla stessa conclusione giungeva anche la Suprema Corte interpellata dal lavoratore. Infatti, dopo un'attenta analisi di tutti i provvedimenti avviati dalla banca nei confronti del funzionario, la Corte di Cassazione confermava le decisioni dei giudici di merito, dichiarando che, "*pur prendendo atto che i vari provvedimenti gestionali erano stati giudicati illegittimi, la sentenza impugnata ha escluso un intento persecutorio, neppure rinvenuto nelle sentenze del Tribunale, necessario ai fini della configurazione del dedotto mobbing*".

In altre parole, secondo la Corte di Cassazione, pur in presenza di provvedimenti giudicati illegittimi per varie ragioni (ma comunque basati su fatti non pretestuosi), ciò che rileva ai fini della configurazione di una condotta datoriale mobbizzante è la prova dell'intento persecutorio e non, dunque, il semplice atto illegittimo.

3.2

Cassazione: trasferimento e licenziamento del dipendente assente

La Corte di Cassazione, con ordinanza n. 22100 del 4 settembre 2019, ha confermato la legittimità del licenziamento per assenza ingiustificata di un lavoratore non presentatosi nel posto di lavoro a seguito del suo trasferimento presso altra sede della società datrice di lavoro.

La vicenda esaminata dalla Suprema Corte trae origine dal ricorso proposto dal lavoratore per l'impugnazione del suo trasferimento.

In particolare, in secondo grado, la Corte d'appello aveva osservato come, a sostegno della presunta illegittimità del trasferimento, il dipendente non potesse legittimamente invocare l'inadempimento del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1460 c.c., posto che la società aveva dimostrato la sussistenza delle ragioni che avevano reso necessario il trasferimento del lavoratore ad altro ufficio, senza che potesse dunque rilevare il fatto che nella comunicazione di trasferimento tali ragioni fossero state diversamente indicate.

Avverso tale decisione il lavoratore adiva la Corte di Cassazione affidando il suo ricorso a 3 motivi, i quali venivano tutti respinti in forza del principio di diritto, a cui si era uniformata anche la Corte territoriale, secondo cui *"in tema di mutamento della sede di lavoro del lavoratore, sebbene il provvedimento di trasferimento non sia soggetto ad alcun onere di forma e non debba necessariamente contenere l'indicazione dei motivi, ne' il datore di lavoro abbia l'obbligo di rispondere al lavoratore che li richieda, ove sia contestata la legittimità del trasferimento, il datore di lavoro ha l'onere di allegare e provare in giudizio le fondate ragioni che lo hanno determinato e, se può integrare o modificare la motivazione eventualmente enunciata nel provvedimento"*.

In forza del suddetto principio, la Corte di Cassazione ha precisato che il datore di lavoro non può



GIURISPRUDENZA

limitarsi a negare la sussistenza dei motivi di illegittimità oggetto di allegazione e richiesta probatoria della controparte, ma deve comunque dimostrare le reali ragioni tecniche, organizzative e produttive che giustificano il provvedimento.

Ciò posto, ritenendo che la società datrice di lavoro avesse dimostrato nel caso in esame la sussistenza delle ragioni poste alla base del trasferimento adottato, la Suprema Corte ha respinto il ricorso, confermando di conseguenza la legittimità del licenziamento intimato per assenza ingiustificata.

LABOUR NEWSLETTER | SETTEMBRE 2019

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA AL 30 SETTEMBRE 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