

Pirola  
Pennuto  
Zei  
& Associati  
studio di consulenza  
tributaria e legale

# LABOUR

NEWSLETTER / MARZO 2021

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

## PRASSI

1.1.....	3
Fondo Nuove Competenze: definite le modalità per l'accesso anche nell'anno 2021	
1.2.....	3
Smart working: buoni pasto esenti anche se erogati ai lavoratori agili	
1.3.....	4
Vaccini anti-covid e attività lavorativa: chiarimenti del Garante della Privacy	
1.4.....	5
INAIL: tutela antinfortunistica anche per chi rifiuta il vaccino anti Covid-19	

## GIURISPRUDENZA

2.1.....	6
Corte Costituzionale: la reintegra del lavoratore diventa obbligatoria in caso di manifesta insussistenza del fatto alla base del licenziamento economico	
2.2.....	6
Tribunale di Roma: il divieto di licenziamento economico si applica anche ai dirigenti	
2.3.....	7
Procura di Milano: ai riders spetta la tutela dei lavoratori subordinati	

## PRASSI

### 1.1

#### **Fondo Nuove Competenze: definite le modalità per l'accesso anche nell'anno 2021**

Lo scorso 12 febbraio è stato pubblicato, sul sito del Ministero del Lavoro, il Decreto Interministeriale del 22 gennaio 2021, recante nuovi criteri e modalità di accesso al Fondo Nuove Competenze.

Tale Fondo, costituito presso l'ANPAL, eroga alle imprese che ne facciano richiesta i finanziamenti di percorsi formativi finalizzati all'acquisizione di nuovi o maggiori competenze da parte dei lavoratori.

La possibilità di fruire delle risorse del Fondo è subordinata alla stipula di accordi collettivi con le rappresentanze dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale oppure con le rappresentanze aziendali (RSA o RSU). Eventualmente, l'accordo potrà essere stipulato anche con una sola organizzazione sindacale.

L'accesso al Fondo Nuove Competenze, originariamente previsto per il solo 2020, era stato esteso anche al 2021 dal Decreto Legge n. 104/2020 (Decreto Agosto). Il Decreto interministeriale del 22 gennaio 2021 ha ora individuato le modalità di applicazione della misura per l'anno in corso, stabilendo che gli accordi collettivi dovranno essere sottoscritti entro il 30 giugno 2021. Entro la medesima data, dovranno essere inviate all'ANPAL le domande di accesso al Fondo Nuove Competenze.

Il Decreto precisa altresì che gli accordi collettivi dovranno prevedere i progetti formativi, il numero di lavoratori coinvolti e il numero delle ore da destinare allo sviluppo delle competenze, le quali non potranno comunque essere superiori a 250 ore. Gli accordi collettivi dovranno altresì prevedere la rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa o per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori. Le attività formative dovranno esaurirsi entro 90 giorni dall'approvazione della domanda da parte dell'ANPAL, termine elevato a 120 giorni ove l'intervento venga cofinanziato dai Fondi Paritetici Interprofessionali.

### 1.2

#### **Smart working: buoni pasto esenti anche se erogati ai lavoratori agili**

Con risposta ad interpellato n. 956-2631/2020, l'Agenzia delle Entrate ha fornito importanti indicazioni in materia di regime fiscale dei buoni pasto, chiarendo che gli stessi sono parzialmente esenti da imposizione anche quando vengono attribuiti ai lavoratori in smart working.

Nella propria istanza di interpellato, la Direzione Regionale del Lazio, premesso di aver collocato i propri

dipendenti in smart working nell'ambito dell'emergenza sanitaria e di aver erogato comunque i buoni pasto ai lavoratori, chiedeva all'Agenzia delle Entrate di chiarire se, ai fini fiscali, detti voucher dovessero o meno essere ricompresi nella formazione del reddito dipendente con conseguente necessità o meno di operare la ritenuta d'acconto IRPEF sul valore del servizio sostitutivo di mensa.

Nella propria risposta ad interpello, l'Agenzia delle Entrate ha ricordato che ai sensi dell'art. 51 comma 2 lettera c) del TUIR non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, ivi incluse le prestazioni sostitutive del servizio di mensa (buoni pasto) fino all'importo complessivo giornaliero di 4 euro, ovvero 8 euro per i buoni pasto elettronici.

L'Agenzia ha inoltre ricordato che i buoni pasto possono essere erogati anche *"qualora l'articolazione dell'orario di lavoro non preveda una pausa per il pranzo; tale previsione in effetti tiene conto della circostanza che la realtà lavorativa è sempre più caratterizzata da forme di lavoro flessibili"*.

Pertanto, secondo l'Amministrazione Finanziaria, in assenza di disposizioni che limitino l'erogazione dei buoni pasto ai dipendenti, può ritenersi che la parziale esenzione dal reddito prevista dall'art. 51 comma 2 lettera c) del TUIR debba applicarsi *"indipendentemente dall'articolazione dell'orario di lavoro o e dalle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa"*, con la conseguenza che anche i buoni pasto erogati ai lavoratori agili non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, nei limiti stabiliti dal TUIR. Pertanto il datore di lavoro *"non sarà tenuto ad operare anche nei confronti dei lavoratori in smart-working, la ritenuta di acconto Irpef, prevista dall'articolo 23 del d.P.R. n. 600 del 1973, sul valore dei buoni pasto fino a euro 4, se cartacei, ovvero euro 8, se elettronici"*.

## 1.3

### **Vaccini anti-covid e attività lavorativa: chiarimenti del Garante della Privacy**

In data 17 febbraio 2021 il Garante per il trattamento dei dati personali ha pubblicato sul proprio sito delle FAQ in materia di trattamento dati relativi alla vaccinazione anti Covid-19 nel contesto lavorativo, nelle quali ha chiarito che il datore di lavoro non può chiedere ai propri dipendenti conferma dell'avvenuta vaccinazione.

Secondo il Garante, infatti, *"solo il medico competente può (...) trattare i dati sanitari dei lavoratori e tra questi, se del caso, le informazioni relative alla vaccinazione nell'ambito della sorveglianza sanitaria e in sede di verifica dell'idoneità alla mansione specifica"*.

Il datore di lavoro, non sarebbe quindi neanche legittimato a chiedere al medico competente i dati dei dipendenti vaccinati, potendo acquisire i soli giudizi di idoneità alla mansione formulati dal medico competente e le eventuali prescrizioni e/o limitazioni ivi riportate.

Da parte sua, nell'ambito delle suddette valutazioni, il medico competente potrà invece tener conto dell'eventuale avvenuta vaccinazione del dipendente, fornendo, se del caso, un giudizio di parziale o temporanea inidoneità alla mansione cui è adibito il lavoratore.

Il datore di lavoro dovrà dunque *"limitarsi ad attuare le misure indicate dal medico competente"*.

## 1.4

### **INAIL: tutela antinfortunistica anche per chi rifiuta il vaccino anti Covid-19**

Con istruzioni operative del 1 marzo 2021, l'INAIL ha chiarito che è riconosciuta la tutela antinfortunistica anche a favore di coloro che si rifiutino di sottoporsi alla vaccinazione contro il Covid-19.

Secondo l'INAIL, infatti, la tutela assicurativa non può essere sottoposta a ulteriori condizioni oltre a quelle previste dalla legge, cosicché, non essendo previsto nella vigente legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro un obbligo di sottoporsi a vaccino, l'accettazione del vaccino *"non può costituire una ulteriore condizione a cui subordinare la tutela assicurativa dell'infortunato"*.

Il rifiuto alla vaccinazione, infatti, secondo l'INAIL, costituisce un *"esercizio della libertà di scelta del singolo individuo rispetto a un trattamento sanitario, ancorché fortemente raccomandato dalle autorità"*.

Sotto altro profilo, l'INAIL ha rammentato che il comportamento colposo del lavoratore potrebbe, a determinate condizioni, avere l'effetto di escludere e/o ridurre il diritto dell'infortunato al risarcimento del danno nei confronti del datore di lavoro.

## GIURISPRUDENZA

### 2.1

#### **Corte Costituzionale: la reintegra del lavoratore diventa obbligatoria in caso di manifesta insussistenza del fatto alla base del licenziamento economico**

Con comunicato stampa del 24 febbraio 2021, la Corte Costituzionale ha annunciato di aver dichiarato la parziale illegittimità costituzionale dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, per come modificato dalla legge Fornero.

Il testo attualmente vigente, nella versione introdotta nel 2012, prevede che, nell'ipotesi di manifesta insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il Giudice ha la facoltà di reintegrare nel posto di lavoro il lavoratore illegittimamente licenziato, ma non l'obbligo di riconoscere detta tutela, potendosi limitare ad applicare una tutela puramente indennitaria al lavoratore. In ciò, la disciplina sanzionatoria dell'illegittimità dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo si differenzia da quella prevista per i licenziamenti per ragioni soggettive, la quale prevede, invece, la reintegra del lavoratore nel posto di lavoro in tutte le ipotesi di insussistenza del fatto.

Secondo quanto si legge nel comunicato, tale disparità di trattamento è stata ritenuta irragionevole dalla Corte Costituzionale, in quanto in contrasto col principio di eguaglianza sancito dall'art. 3 della Costituzione.

La sentenza rafforza dunque la tutela garantita a favore dei lavoratori – purché assunti prima dell'entrata in vigore del Jobs Act - ripristinando dunque l'obbligo per il Giudice di reintegrarli nei casi in cui dovesse ritenere la manifesta insussistenza del fatto posto alla base del recesso datoriale.

### 2.2

#### **Tribunale di Roma: il divieto di licenziamento economico si applica anche ai dirigenti**

Con ordinanza del 26 febbraio 2021, il Tribunale di Roma si è pronunciato in materia di legittimità del licenziamento per ragioni organizzative del dirigente intimato dopo l'entrata in vigore della normativa emergenziale che ha imposto il blocco dei licenziamenti per ragioni oggettive.

Tale normativa, introdotta dapprima con il Decreto "Cura Italia" e attualmente contenuta nell'art. 1, commi 309 e 310, della legge n. 178/2020, preclude l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, nonché la facoltà di recedere per giustificato motivo oggettivo "ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604".

Sulla base del richiamo espresso all'art. 3 della l. 604/1966 - che, come noto, non trova applicazione nei confronti dei dirigenti - da più parti si era sostenuto che il licenziamento individuale del dirigente fosse comunque consentito dalla normativa.

Il Tribunale di Roma ha disatteso tale interpretazione affermando che *"malgrado il (...) riferimento al licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/66, che potrebbe far pensare altrimenti (...), le disposizioni sopra richiamate debbano ritenersi applicabili anche ai dirigenti"*.

In particolare, secondo il giudice romano il legislatore ha inteso richiamare la legge 604/1966 solo per definire l'oggetto del divieto e non anche per delimitare l'ambito soggettivo della disciplina. La ratio della norma, infatti, è quella di *"non lasciare che il danno pandemico si scarichi sistematicamente ed automaticamente sui lavoratori"*, un'esigenza che secondo il Giudice *"è certo comune ai dirigenti che anzi sono più esposti a tale rischio stante la maggiore elasticità del loro regime contrattuale collettivo"*.

Del resto, sottolinea il Tribunale, sarebbe irragionevole ritenere che i dirigenti siano protetti in caso di licenziamento collettivo ma non anche in caso di licenziamento individuale.

Pertanto, il licenziamento è stato ritenuto nullo in quanto intimato in violazione delle disposizioni imperative che vietano il recesso e la società datrice di lavoro è stata condannata alla reintegrazione del dirigente nel posto di lavoro e al risarcimento del danno.

## 2.3

### **Procura di Milano: ai riders spetta la tutela dei lavoratori subordinati**

Con comunicato del 24 febbraio 2021, la Procura della Repubblica del Tribunale di Milano ha reso noti i risultati dell'inchiesta, avviata nel luglio 2019, relativa ai rapporti di lavoro dei c.d. rider ed alla tutela della loro salute e sicurezza sul lavoro.

Nel comunicato, la Procura ha innanzitutto rilevato come ad oggi la stragrande maggioranza dei rider lavori in virtù di contratti di lavoro autonomo di tipo occasionale.

Tuttavia, dagli accertamenti è emersa la *"asserita autonomia dei riders si riduce in realtà ad una scelta delle fasce orarie in cui svolgere la propria attività"*. Inoltre, l'attività dei rider è tutt'altro che occasionale, essendo i fattorini ben inseriti nell'organizzazione dell'impresa a favore della quale svolgono la loro attività. I rider si trovano, anzi, a svolgere la loro prestazione con continuità, anche perché la loro prestazione è soggetta a valutazione (c.d. ranking).

La Procura ha quindi sostenuto che si deve procedere ad una riqualificazione contrattuale del rapporto che lega i rider alla società di delivery, affermando che si tratta non di lavoro autonomo bensì di una prestazione di tipo coordinato e continuativo, con conseguente applicazione della disciplina del lavoro

## GIURISPRUDENZA

subordinato, giusta la previsione di cui all'art. 2 del D.Lgs. 81/2015 ai sensi del quale *"si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro"*.

Per quanto attiene ai profili salute e sicurezza sul lavoro, la Procura, partendo dall'assunto che i rider sono funzionalmente inseriti nell'organizzazione delle imprese di delivery, ha ritenuto che *"agli stessi può e anzi deve essere applicata l'intera disciplina di cui al d.lgs. n. 81/2008"*.

Pertanto il datore di lavoro *"da identificarsi nell'ambito delle società di gestione delle piattaforme cui i rider sono registrati"*, dovrà porre in essere i relativi adempimenti previsti dalla TUSL.

Conseguentemente, all'esito dell'indagine, sono stati notificati alle società di delivery interessate i verbali amministrativi di riqualificazione della posizione lavorativa dei rider e i verbali di prescrizione ex d.lgs. 758/1994 in forza dei quali tali società sono state intimare di adempiere ai propri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

## LABOUR NEWSLETTER | MARZO 2021

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA AL 5 MARZO 2021.

LA PRESENTE NEWSLETTER ILLUSTRA 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)