



## Rivista bimestrale a diffusione nazionale di diritto, economia ed organizzazione del lavoro

anno IX n. 2

testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576 - ISSN 2531-5250

Gennaio/Febbraio 2020

In collaborazione con il COMITATO SCIENTIFICO GRUPPO ODCEC AREA LAVORO

### RIDER, FACCIAMO CHIAREZZA

di Paolo Soro\*

Jobs Act, giurisprudenza di merito, Ccnl Logistica Trasporti e Spedizioni, procura di Milano, legge 128/2019 e ora anche la Cassazione, ogni tassello che si aggiunge sembra smontare quanto costruito in precedenza, come se un ingegnere impazzito si divertisse a cambiare e ricambiare il progetto di un edificio che non riesce a essere ultimato. Con sapiente equilibrismo, la Magistratura, il Legislatore e i sindacati, si rincorrono l'un l'altro, creando solo confusione e lasciando lavoratori, datori di lavoro e professionisti nel caos più assoluto. Come devono essere inquadrati i rider? Sono dipendenti? Sono autonomi? Sono qualcos'altro? L'unica cosa certa è che... non ci sono certezze.

Cerchiamo, allora, nei limiti del possibile, di provare a fare un po' di chiarezza sull'argomento e iniziamo col riassumere quanto accaduto con la nota vertenza Foodora.

Cinque rider torinesi, che avevano un contratto di collaborazione in corso con Foodora al 1° gennaio 2016 (non più prorogato dopo la scadenza prefissata al 30/11/2016), hanno proposto ricorso al tribunale per fare accertare la natura subordinata del rapporto di lavoro intercorso, e ottenere:

- Condanna al pagamento delle differenze retributive maturate
- Tutela risarcitoria per licenziamento illegittimo

Il tribunale adito ha, però, rigettato il ricorso: per i giudici torinesi, i rider sono lavoratori autonomi.

Si va in appello e la corte ribalta il verdetto del tribunale, accogliendo parzialmente le richieste dei rider. Secondo il giudice di secondo grado, infatti, il lavoro dei rider è equiparabile alle c. d. "collaborazioni organizzate dal committente" previste dall'art. 2 del d.lgs. 81/2015. Come noto, per quelle collaborazioni che si concretizzavano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, la disposizione all'epoca in vigore prevedeva l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato nei casi in cui dette prestazioni venivano organizzate dal datore di lavoro in riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro. Su tali fondamentali normativi, il giudice dell'appello ritiene che nella specifica circostanza venga a configurarsi una sorta di nuova categoria di lavoratori a metà tra il dipendente e l'autonomo: i rider resterebbero tecnicamente lavoratori autonomi, in quanto per il suddetto art. 2 non comporterebbe la costituzione di un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato tra quelle parti il cui contratto è già in essere, ma avrebbero comunque diritto ad alcune tutele tipiche del lavoro dipendente (esempio: retribuzione, ferie, previdenza).

In realtà, questa parrebbe una libera interpretazione della corte torinese, posto che la disposizione in questione stabilisce semplicemente che: "Dal 1° gennaio 2016, 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."

È vero che, nel Regno Unito, si sono presentate problematiche analoghe con alcuni autisti di Uber e con i rider della piattaforma Citysprint. In tali occasioni, è toccato ai giudici locali delineare di volta in volta nelle loro decisioni i profili del "worker", figura anglosassone simile ai nostri CO.CO.CO., a metà tra il lavoratore autonomo (self-employed) e quello dipendente (employee). Ma in Gran Bretagna vige il Common Law; da noi, in regime di Civil Law, stanti gli attuali principi costituzionali non parrebbe essere concesso tale potere alla Magistratura.

Giungiamo, così, all'epilogo della vertenza con il ricorso presentato da Foodora (Cassazione, Sezione Lavoro, 1663/2020 – 24/01/2020): "Il ricorso è respinto; la sentenza dell'Appello è conforme al diritto, ma la sua motivazione va corretta in ossequio al principio di legittimità circa la natura dell'art. 2, D.LGS. 81/2015". La S.C. premette che non ha alcun senso porsi il problema di inquadrare i rider in una terza categoria "ibrida" (c.d. tertium genus) tra quella dei lavoratori dipendenti e quella dei lavoratori autonomi, perché ciò che conta è che per esse, "in una terra di mezzo dai confini labili, l'ordinamento ha statuito espressamente l'applicazione delle regole sul lavoro subordinato, disegnando una norma di disciplina." Ciò premesso, nella concreta fattispecie: se è vero che il lavoratore ha un grado di autonomia nella fase genetica del rapporto, essendo libero se obbligarsi o meno alla prestazione, è però altrettanto vero che tale autonomia viene meno nella fase esecutiva e funzionale dello stesso rapporto, in cui vi è etero-organizzazione in merito alle modalità di prestazione, determinate da una piattaforma multimediale e da un

applicativo per smartphone.

Orbene, tenuto conto della normativa vigente all'epoca (sulla quale i giudici di piazza Cavour fondano la loro decisione), il principio affermato appare quanto meno opinabile: nella sostanza dello svolgimento del rapporto di lavoro in argomento, infatti, non sembra affatto che si possa parlare di etero-organizzazione del committente con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, laddove si operi tramite un'APP e si abbia la facoltà di scegliere se e quando eseguire le consegne. E, del resto, come aveva già avuto modo di affermare la stessa S.C. in passato (3594/2011): *“La sussistenza o meno della subordinazione deve essere verificata in relazione all'intensità dell'etero-organizzazione della prestazione, al fine di stabilire se l'organizzazione sia limitata al coordinamento dell'attività del soggetto con quella dell'azienda, oppure ecceda le esigenze di coordinamento per dipendere direttamente e continuativamente da quelle della stessa azienda”*.

In punto di diritto, poi, non possiamo fare a meno di evidenziare l'anomalia insita in un giudicato di legittimità che ritiene non corretta la motivazione dell'appello (elemento su cui si fondano i ricorsi per Cassazione), ma ne conferma ugualmente la decisione. Il gioco di prestigio utilizzato dalla S.C. nel dispositivo (*motivazione che va corretta in ossequio al principio di legittimità*), francamente, non appare convincente. E ciò ancora meno se si riporta quanto nello specifico affermato dal Supremo Collegio: *“La Corte territoriale ha individuato gli aspetti logistici e temporali dell'etero-organizzazione facendo leva sulla dimensione funzionale del rapporto e dandone conto con una motivazione coerente, esente dal ‘contrasto irriducibile tra affermazioni inconciliabili’ denunciato dalla ricorrente. Non sussistono dunque, né il vizio di motivazione inferiore al ‘minimo costituzionale’ (Cassazione, Sezioni Unite 8053/2014), né quello di sussunzione risolvendosi in violazione di legge.”* Insomma, per la Cassazione la motivazione dell'appello non fa una piega... ma deve essere corretta (?).

Nel merito, condividiamo il fatto che la motivazione dell'appello torinese non regga: se ritengo che si applichi il citato art. 2 del d.lgs. 81/2015, significa che devo

accogliere le richieste dei lavoratori anche in merito al licenziamento (e non solo per le retribuzioni). In effetti, la S.C. ha modo di affermare che, se i rider avessero proposto ricorso incidentale, sarebbero stati accontentati anche con riguardo a detto ultimo aspetto (cosa non di poco conto). Resta il fatto che, almeno in teoria, la Cassazione non dovrebbe entrare nel merito, ma eventualmente cassare con rinvio, indicando il principio di legittimità a cui attenersi.

La S.C., inoltre, afferma che, seppure la legge 128/2019 non è retroattiva e non si può applicare, la sentenza trova adeguata conferma con la volontà dell'attuale Legislatore (la legge in questione è entrata in vigore il 04/11/2019, come conversione del d.l. 101/2019 del 03/09/2019; la sentenza è stata depositata il 24/01/2020, ma è stata decisa il 14/11/2019).

La norma su cui si basa la sentenza (art. 2, d.lgs. 81/2015) prevede, peraltro, un'eccezione all'inquadramento dei soggetti in un rapporto di lavoro subordinato: *“La disposizione non trova applicazione con riferimento alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore.”* Si ricorda, per esempio, che il tribunale di Roma (14/05/2019) ha affermato: *“È esclusa l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato (ex art. 2, primo comma), quando il trattamento economico e normativo dei rapporti, pur essendo caratterizzati da etero-organizzazione, è già disciplinato da specifici accordi collettivi”*.

Le parti hanno, quindi, l'opportunità di derogare alla disciplina legislativa a seconda delle peculiarità della particolare attività lavorativa. Tali accordi potrebbero anche definire quali lavoratori debbano ritenersi collaboratori, quali autonomi e quali subordinati, anticipando eventuali contenziosi. Per esempio, così si è verificato nel settore cine-audiovisivo, nel quale è stato recentemente siglato un protocollo di accordo con cui le parti sociali hanno

prefissato alcuni criteri utili per individuare quali lavoratori debbano essere considerati autonomi e quali subordinati, limitando le incertezze relative all'inquadramento e riducendo, di conseguenza, il numero dei contenziosi.

È, inoltre, doveroso rappresentare che, nel rinnovo datato 03/12/2017 del Ccnl Logistica, Trasporti e Spedizioni (Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti), sono stati introdotti i rider, inquadrandoli con parametri retributivi ad hoc come personale viaggiante.

In tale accordo, sono state previste tutele salariali, assicurative e previdenziali, tipiche del rapporto subordinato, nonché assistenza sanitaria integrativa e orario di lavoro flessibile con la possibilità di coniugare distribuzione urbana e lavoro in magazzino. La Cassazione sul punto si limita ad affermare che è irragionevole equiparare i rider agli altri fattorini ex Ccnl. Possiamo anche essere d'accordo, ma se si tratta di una legge dello Stato, che potestà ha la Cassazione per corroborare le motivazioni del proprio giudicato con simili affermazioni?

In definitiva, le motivazioni nel complesso adottate risultano spesso poco condivisibili e non riescono a essere completamente convincenti. Molto semplicemente (e senza volere in questa sede dilungarsi in elucubrazioni sostanziali circa la presunta etero-organizzazione dei rapporti in argomento), è pacifico e incontestato che l'attuale legge 128/2019 non sia norma di interpretazione autentica, ma mera novazione della precedente disposizione; come tale, irretroattiva. La Cassazione non può “presumere” la volontà del Legislatore del 2015, sulla base di quanto successivamente disciplinato nel 2019, e fondare su questo “ragionamento presuntivo” il proprio decum: non solo perché si tratta di legislatori diversi, ma soprattutto perché sono stati chiamati a regolamentare situazioni assai difformi. La vertenza avrebbe potuto essere più opportunamente valutata in punto di legittimità, verificando l'osservanza delle norme per l'epoca in vigore; senza entrare nel merito per poi affermare, da un lato,

che la sentenza di secondo grado era ineccepibile, e dall'altro, che andava corretta (caso più unico che raro) per adattarla al principio di legittimità; così creando solo enorme confusione e incertezza in un settore lavorativo dai contorni già fin troppo nebulosi.

Esaurita la trattazione di carattere giuslavoristico, appare doveroso ricordare che i rider sono oggetto di interesse anche in sede penale. La Procura della Repubblica di Milano, infatti, ha aperto un'inchiesta contro le maggiori piattaforme di food delivery. L'indagine è iniziata nella scorsa estate, a seguito di alcuni controlli a campione condotti dalla Polizia Locale di Milano. Dei trenta lavoratori identificati, tre sono risultati irregolari. Le indagini della procura si svolgono, sostanzialmente, su quattro filoni:

#### - Sicurezza

L'ipotesi è di presunte violazioni del decreto legislativo in materia di sicurezza sul lavoro da parte delle società per le quali i rider lavorano (girando spesso per le strade senza caschi, con bici e freni non adatti, senza luci o catarifrangenti, e senza scarpe adeguate). Si ricorda che il decreto tutela qualsiasi lavoratore (anche non dipendente) purché inserito in organizzazioni con datori di lavoro.

#### - Caporalato

Un altro aspetto sul quale la procura sta indagando è l'esistenza di forme di sfruttamento o caporalato tra i rider. Un filone dell'inchiesta sta cercando di chiarire se alcuni cicofattorini in regola possano aver ceduto a immigrati senza documenti gli strumenti per fare le consegne. In concreto, un rider regolarmente registrato dà il suo smartphone con l'applicazione per le consegne a una persona irregolare, in cambio di una percentuale dell'incasso sulle consegne fatte.

#### - Clandestinità

La giustificazione che i caporali dei rider avrebbero dato agli inquirenti è che il loro compito sarebbe soltanto di semplici "mediatori" del lavoro tra i ristoranti e i cicofattorini. Durante lo

scorso mese di agosto, però, il problema si è particolarmente amplificato a Milano, portando a identificare dei lavoratori clandestini (come prima ricordato).

#### - Norme igienico-sanitarie

Infine, l'inchiesta punta ad approfondire gli aspetti igienico-sanitari dei contenitori utilizzati per il trasporto del cibo, nei quali, per esempio, vengono portati senza distinzione e in successione cibi freddi e caldi. Non solo: lo stato di manutenzione del contenitore stesso, insieme alla pulizia dei luoghi in cui viene lasciato durante il suo non-utilizzo, accendono dei dubbi sulla pulizia e la cura con il quale il cibo viene consegnato.

Al momento, non si ha peraltro notizia di indagati o di ipotesi di reato. Resta il fatto che il fenomeno rider (come ogni altro segmento del mercato del lavoro legato alla nuova Gig-Economy), sta assumendo proporzioni sempre maggiori. Secondo i dati Inps riportati dalla UIL Emilia Romagna, i lavoratori che dipendono da una piattaforma online sarebbero un milione, di cui il 10% sarebbero rider. Per una cena da 30 euro consegnata a casa: 21 finiscono al ristorante e gli altri 9 alla piattaforma, di cui 3,6 al rider e i restanti per marketing, gestione e società di food delivery.

Il Legislatore - come già in precedenza anticipato - è intervenuto col d.l. 101/2019, recante «Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali», convertito con modifiche nella legge 128/2019 (in vigore dal 04/11/2019), norma che contiene al suo interno la regolamentazione dei rider. Detta legge, francamente, appare però solo l'ennesimo modo di raccogliere consenso elettorale, ma certo non risolve gli attuali problemi pratici: semmai, li aggrava, aggiungendo confusione. Inoltre, visto che - come appena rimarcato - i rider rappresentano solo il 10% dei lavoratori legati alle piattaforme digitali, tutti gli altri (che non concernono la consegna di beni per conto altrui) continuano a restare senza regole, ennesima prova di miopia data da un Legislatore incapace di percepire la realtà del Paese che dovrebbe governare. E, comunque, a dispetto della necessità di

una c.d. tutela sindacale rappresentativa a livello nazionale, anche per i diretti interessati l'intervento legislativo non pare affatto soddisfacente. Nelle more della conversione in legge, infatti, un gruppo di 800 rider si era opposto alla prima versione del decreto, sostenendo che la norma era insensata e pericolosa:

*“Siamo lavoratori autonomi e quello che proponiamo i sindacati è lontano anni luce da quello che interessa a noi. Non si capisce perché il governo dia potere di trattare con le piattaforme, a sindacati che non rappresentano nessuno, e non invece a noi stessi, che facciamo questo lavoro e sappiamo di cosa abbiamo davvero bisogno”.*

Ma vediamo nel dettaglio cosa hanno generato governo e Parlamento. In premessa, abbiamo la novella dell'art. 2, d.lgs. 81/2015:

*“Si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali”.*

Si registra, dunque, la sostituzione dell'avverbio “esclusivamente” con l'avverbio “prevalentemente” (riferito alla natura personale delle prestazioni del collaboratore) e l'eliminazione del riferimento “ai tempi e al luogo di lavoro” in ordine all'organizzazione da parte del committente delle modalità di esecuzione della prestazione. La conseguenza è che per il collaboratore/rider, sarà ancora più facile fornire la prova in giudizio di essere etero-organizzato, al fine di ottenere l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato. A questo punto, l'unica via per sfuggire all'applicazione delle tutele del rapporto di lavoro subordinato potrebbe essere quella di ricorrere agli «accordi collettivi nazionali» (come previsto dall'art. 2, secondo comma, lett. a, d.lgs. 81/2015).

Quanto alla regolamentazione dei rapporti di lavoro dei rider, in pratica vengono stabiliti livelli minimi di tutela per i

lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali. Si considerano piattaforme digitali le procedure informatiche e i programmi utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione.

I contratti dovranno essere provati per iscritto e i lavoratori dovranno ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza. In caso di violazione, i lavoratori avranno diritto a un'indennità risarcitoria di entità non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno, determinata equitativamente con riguardo alla gravità e alla durata delle violazioni e al comportamento delle parti.

Visto quello che sta succedendo in materia di indennità risarcitoria nei licenziamenti a tutele crescenti dopo il noto intervento della Consulta, direi che quest'ultima disposizione che lascia la quantificazione delle indennità al libero giudizio dei vari tribunali, dimostra in capo al Legislatore un "tempismo" sconcertante; ma non è una novità.

Quanto alla retribuzione, i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente. In difetto, i lavoratori non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti, sempre purché siano sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (anche questa previsione appare contraria alle

richieste dei rider, diretti interessati, i quali hanno sempre dichiarato di volere essere lasciati liberi di poter incrementare i loro guadagni secondo criteri meritocratici e produttivi).

Inoltre, ai lavoratori deve essere garantita un'indennità integrativa, determinata dai contratti o con decreto ministeriale, non inferiore al 10% per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli. Non possiamo fare a meno di domandarci con viva preoccupazione in base a quali parametri – più o meno – simili fra loro, un giudice possa valutare se le condizioni meteorologiche, nel singolo caso, siano da considerarsi "sfavorevoli". Come tutti sanno, quel che è definito "sfavorevole" al sud, potrebbe non essere considerato tale al nord; e viceversa. Anzi, per meglio dire, lo sanno tutti... tranne il Legislatore (sic!). Tra le varie norme di tutela, troviamo poi: il divieto di discriminazione (*l'esclusione dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione sono vietate*); la protezione dei dati personali (applicazione del Regolamento UE 2016/679); la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (iscrizione Inail); l'istituzione di un osservatorio permanente al fine di monitorare gli effetti delle disposizioni introdotte.

Quanto infine all'entrata in vigore di determinate disposizioni: il compenso minimo si applicherà a decorrere dal 4 Novembre 2020; l'obbligo di assicurazione Inail si applica decorsi 90 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione (dunque, a partire dal 3 Febbraio 2020).

Tirando le somme, da un punto di vista operativo, la situazione attuale risulta essere la seguente:

1. I rider che operano seguendo le classiche connotazioni, restano tecnicamente definiti "lavoratori autonomi", ma hanno diritto a una serie di tutele (appositamente indicate dalla legge) di regola previste per i lavoratori subordinati, che devono essere evidenziate in apposito contratto scritto; in caso contrario, è dovuta un'indennità risarcitoria parametrata

sulla base delle retribuzioni indicate dai Ccnl simili, comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

2. Non è affatto pacifico che siano totalmente escluse le tutele sui licenziamenti previste per i lavoratori subordinati: la legge, infatti, nel disciplinare nello specifico i rapporti dei rider, fa comunque salvo quanto disposto dall'art. 2 del Jobs Act (come novellato a decorrere dal 04/11/2019) e, l'unico arresto giurisprudenziale di legittimità, al momento, afferma che, in applicazione di tale disposizione – definita quale "norma di disciplina" – non esiste alcuna valida ragione giuridica per escludere queste particolari tutele.
3. In ogni caso, le piattaforme interessate hanno la possibilità di sottoscrivere accordi collettivi nazionali con i sindacati maggiormente rappresentativi a livello nazionale e, in tale sede, derogare, sia alle norme relative ai compensi indicate nella legge 128/2019, sia in generale a quanto previsto nel Jobs Act con riferimento all'integrale applicazione del rapporto di lavoro subordinato.

\*Odcec Roma





# DK PAGHE. UN SOFTWARE PER DUE.

Per gestire, in condivisione con i tuoi clienti, l'elaborazione dei cedolini e gli adempimenti per tutti i contatti di lavoro. Mettetevi comodi.

## LE PRINCIPALI NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO 2020

di Stefano Lapponi\*

Il nuovo anno riparte con le novità introdotte dalla legge 27 dicembre 2019, n. 160, Legge di Bilancio e ancor prima dal decreto legge 124/2019, convertito in legge 157/2019.

I provvedimenti citati contengono diverse disposizioni in materia di lavoro focalizzate sull'occupazione, sul sostegno alla genitorialità, sugli ammortizzatori sociali e sulle pensioni.

Novità di rilievo sul fronte dell'occupazione riguardano specifiche agevolazioni contributive per i datori di lavoro che decidono di assumere lavoratori in regime di apprendistato di primo livello, giovani lavoratori, lavoratori ad elevata qualificazione, lavoratrici "atlete" professioniste. Viene altresì potenziato il sistema duale. Per quanto riguarda le misure a sostegno della genitorialità si segnala la proroga del congedo di paternità, aumentato a 7 giorni, la proroga del bonus bebè e l'aumento dell'importo per l'accesso agli asili nido (bonus asili nido).

Di seguito si riporta la sintesi dei provvedimenti intervenuti

### Esonero contributivo giovani under 35 (art. 1 comma 10)

Viene stabilito lo sgravio contributivo per il biennio 2019-2020 per i giovani fino al compimento dei 35 anni di età. La legge di bilancio 2018 (205/2017) prevedeva l'esonero strutturale per le assunzioni di soggetti under 30 estendendolo solo per il 2018 agli under 35.

La legge di bilancio 2020 rinnova l'incentivo per gli under 35 per le annualità 2019 e 2020.

Lo sgravio contributivo spetta ai datori di lavoro che assumano lavoratori che non abbiano compiuto 35 anni, con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti o trasformino un contratto a termine in contratto a tempo indeterminato. L'agevolazione consiste nella riduzione per un periodo massimo di trentasei mesi del 50% dei contributi previdenziali a carico

del datore di lavoro, esclusi i contributi Inail, con il limite di importo pari ad euro 3.000 su base annua, per 36 mesi massimo.

### Esonero contributivo giovani eccellenze (art.1 comma 11)

È reso operativo l'incentivo cd. "bonus eccellenze" di cui all'art.1 comma 706 e seguenti della legge 145/2018. In tal senso è stata abrogata la norma che subordinava la fruizione dell'incentivo all'emanazione di una circolare da parte dell'Inps e conseguentemente si è stabilita l'applicazione dal 1.1.2020, delle procedure, delle modalità e dei controlli già previsti per l'agevolazione "under 35". L'incentivo è volto ai datori di lavoro privati che abbiano assunto nel periodo 1.1.2019/31.12.2019 giovani altamente qualificati con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anche part-time o che abbiano trasformato il contratto a termine in contratto a tempo indeterminato. L'incentivo consiste nell'esonero totale contributivo a carico del datore di lavoro per un massimo di 12 mesi. I lavoratori assunti devono aver conseguito tra il 1.1.2018 e il 30.6.2019 una laurea magistrale con una votazione di 110 e lode prima del compimento del 30° anno di età ovvero un dottorato di ricerca prima del compimento del 34° anno di età.

### Apprendistato di primo livello (art.1 comma 8)

Viene riconosciuto uno sgravio contributivo totale (100%) a favore dei datori di lavoro (con dipendenti fino a 9 unità) che assumono lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

La forma di apprendistato riguarda i giovani con età compresa tra i 15 e i 25 anni. È prevista una durata di tre anni estesa a quattro nel caso di diploma professionale quadriennale. Il fine della tipologia di apprendistato è quella di inglobare nella formazione effettuata in azienda l'istruzione e la formazione svolta dalle istituzioni formative operanti nei sistemi regionali di istruzione e formazione.

### Esenzione Irpef per Naspi anticipata (art. 1 comma 12).

Qualora l'importo della Naspi, erogato in un'unica soluzione a titolo di incentivo all'autoimprenditorialità, venga destinato alla sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa in cui il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio, lo stesso non è considerato imponibile ai fini dell'Irpef.

### Contributo addizionale Naspi – ipotesi di esonero. (art. 1 comma 13)

La Legge di Bilancio introduce nuove ipotesi di esclusione dell'applicazione del contributo addizionale per il finanziamento della Naspi pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali in caso di lavoro subordinato a termine.

In particolare è esclusa l'applicazione dell'addizionale in caso di assunzione a termine di lavoratori impiegati nello svolgimento di attività stagionali definite dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, nel territorio di Bolzano entro il 31 dicembre 2019.

È altresì esclusa per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi nonché a quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo (art.17 L.84/94).

### Esonero contributivo atlete (art.1 comma 18)

È prevista una agevolazione consistente nell'esonero dei contributi previdenziali ed assistenziali pari al 100% per le società sportive femminili che stipulano contratti di lavoro sportivo per il triennio 2020-2022 entro il limite massimo di € 8.000 su base annua con esclusione degli oneri assicurativi.

I contratti devono essere stipulati secondo le disposizioni di cui alla legge 91/81 artt. 3 e 4, secondo la quale le prestazioni a titolo oneroso dell'atleta:

- costituiscono oggetto di contratto di lavoro subordinato;

- possono costituire oggetto di contratto di lavoro autonomo quando:
  - l'attività viene svolta in una singola manifestazione sportiva
  - l'attività viene svolta in più manifestazioni sportive tra loro collegate in un breve periodo di tempo
  - l'atleta non sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda le sedute di allenamento
  - l'attività si svolge per non più di otto ore settimanali oppure 5 giorni ogni mese o ancora 30 giorni in un anno.

Il Contratto deve essere in forma scritta a pena di nullità secondo il contratto di lavoro tipo predisposto in modo conforme all'accordo stipulato ogni tre anni con la federazione sportiva di appartenenza.

#### **Proroga del Bonus Bebè (art.1 comma 340 e 341)**

Il bonus viene corrisposto esclusivamente fino al compimento del primo anno di età o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione; è esteso dal 2020 anche a nuclei familiari che abbiano un ISEE superiore a 25000 euro. L'importo dell'assegno varia in base al valore dell'Isee, così nel 2020 l'importo del bonus bebè è pari:

- ad euro 160 al mese per i nuclei familiari in possesso di un Isee non superiore a 7000 euro;
- ad euro 120 al mese per i nuclei familiari in possesso di un Isee superiore a 7000 e non superiore a 40000 euro;
- ad euro 80 al mese per i nuclei familiari in possesso di un Isee superiore a 40000 euro;
- se nel 2020 avviene una nuova nascita o una adozione l'importo dell'assegno è aumentato del 20%.

La domanda può essere presentata dal genitore che abbia:

- cittadinanza italiana, cittadinanza di uno stato membro dell'unione europea o di stato extracomunitario con permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o carta di soggiorno per familiare di cittadino dell'unione europea o carta di soggiorno permanente per familiari non aventi cittadinanza di uno stato membro. Sono equiparati ai cittadini italiani, ai

fini del beneficio i cittadini stranieri con status di rifugiato politico o di protezione sussidiaria;

- residenza in Italia;
- convivenza con il figlio, nel senso che figlio e genitore richiedente devono coabitare e avere dimora abituale nel medesimo comune.

È necessario inoltre che nel nucleo familiare indicato sia presente il figlio nato o adottato o in affidamento preadottivo.

#### **Proroga del congedo di paternità (art.1 comma 342)**

Viene prorogata per il 2020 la possibilità di congedo obbligatorio del padre lavoratore (introdotto originariamente dalla legge 92/2012). La norma dispone anche l'aumento della durata da cinque a sette giorni. Vi è altresì, la possibilità per il padre lavoratore di astenersi per un ulteriore giorno, in accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria di quest'ultima.

#### **Bonus asili nido (art.1 comma 343 e 344)**

La legge di bilancio, nel rendere strutturale la norma a decorrere dal 2019, aumenta il bonus ad euro 1.500,00 su base annua. Più precisamente il bonus in esame è pari a: € 1.500,00 per i nuclei familiari in possesso di valore ISEE fino a 25.000 euro; € 1.000,00 per i nuclei familiari in possesso di valore ISEE da 25.001 euro fino a 40.000 euro.

#### **Ape sociale - proroga (art.1 comma 473)**

Viene esteso l'accesso all'anticipo pensionistico ai lavoratori che maturano i requisiti entro il 31.12.2020.

#### **Opzione donna - proroga (art.1 comma 476)**

Viene prorogato per il 2020 l'accesso al trattamento pensionistico anticipato per le lavoratrici che hanno maturato i requisiti previsti dalla norma cd "Opzione donna" entro il 31.12.2019. Nella fattispecie si ricordano i requisiti:

- anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni;
- età pari o superiore a 58 anni per le

lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome.

#### **Finanziamento CIGS in deroga in aree di crisi industriale complessa (art.1 commi 491-492)**

Per il 2020 viene finanziata la Cigs per un massimo di 12 mesi e previo accordo stipulato con il Ministero del Lavoro alla presenza del Ministero della Economia e Finanze e della Regione, previa presentazione di un piano di recupero occupazionale.

Viene altresì finanziata la mobilità in deroga di cui al d.l. 50 del 2017 per un massimo di 12 mesi in favore dei lavoratori che al 31.12.2019 risultino beneficiari di un trattamento di mobilità o in deroga.

#### **Cigs in deroga per cessazione aziendale (art.1 comma 493)**

Viene prorogata di 6 mesi la Cigs di cui all'art. 44 della legge 109/2018 per le aziende che hanno avviato un processo di cessazione aziendale. La proroga può essere concessa previo accordo con il Ministero del Lavoro e il Ministero dello Sviluppo economico.

#### **Esonero per coltivatori diretti e IAP (art.1 comma 503)**

La legge di Bilancio introduce nuovamente l'esonero contributivo in favore dei coltivatori diretti e imprenditori agricoli professionali (IAP) che non hanno compiuto 40 anni di età ed effettuano nuove iscrizioni nella previdenza agricola nel corso del 2020. L'esonero è pari al 100% dell'accredito contributivo dovuto per l'AGO, con esclusione del contributo di maternità e di quello dovuto all'Inail. La durata massima dell'agevolazione è di 24 mesi.

*\*Odcec Macerata*



## La Cassa a favore di formazione e ospitalità

C'è tempo fino al **30 aprile** per presentare la domanda di contributi per: **Borse di studio per Dottori Commercialisti e dei loro figli**, grazie a uno stanziamento complessivo di 1 milione e 650 mila euro.

La copertura di spese di ospitalità in case di cura e lungo degenza per malattie croniche e invalidanti destinati non solo agli iscritti, attivi e non, ma anche ai coniugi superstiti titolari di pensione di reversibilità e ai familiari di primo grado.

Per conoscere i bandi completi.

<https://www.cnpadc.it/comunicazione/avvisi/bandi-borse-di-studio-case-di-riposo-e-fondi-sostegno-dottori-commercialisti>



## Nuovo Bando Cassa a sostegno dei giovani Professionisti

### Stai avviando il tuo studio o vuoi costituire una società con altri professionisti?

La Cassa dei Dottori Commercialisti ha emesso un bando di tre milioni di euro a supporto del percorso professionale dei Dottori Commercialisti.

**Due milioni di euro** verranno erogati a favore dei neo-iscritti come contributo all'acquisto o leasing di beni strumentali (come, ad esempio, computer e componenti hardware, licenze software e mobili da ufficio) effettuati nel 2020.

**Un milione di euro** è stato, invece, stanziato a favore della costituzione di forme di aggregazione tra professionisti, come studi associati o STP.

**La domanda per il contributo dovrà essere presentata entro il 30 aprile** seguendo la procedura del nuovo servizio online CS dal sito della Cassa [www.cnpadc.it](http://www.cnpadc.it).

Per approfondire:

<https://www.cnpadc.it/comunicazione/avvisi/bandi-borse-di-studio-case-di-riposo-e-fondi-sostegno-dottori-commercialisti>





# Polizza sanitaria: GRATUITA

## **Anche quest'anno la Cassa rinnova la polizza sanitaria gratuita**

Con Reale Mutua Assicurazioni è stato rinnovato anche per il 2020 il Piano Base, in favore di tutti gli iscritti e dei tirocinanti che si sono pre-iscritti alla Cassa, che prevede anche la possibilità di un check up gratuito annuale e l'accesso alla rete odontoiatrica Blue Assistance. Entro il 31 marzo 2020 è inoltre possibile sottoscrivere un Piano Integrativo a condizioni agevolate, o estendere la copertura sanitaria (sia il Piano Base, sia il Piano Integrativo) al proprio nucleo familiare.

Per approfondire

<https://www.cnpadc.it/la-cassa-per-me/convenzioni/salute-e-benessere/polizza-sanitaria.html>

## L'ESTENSIONE GIURISPRUDENZIALE DELLE TUTELE PER I RIDER

di G. Maurizio Ballistreri\*

### Introduzione

La Corte di Cassazione è di recente intervenuta con la sentenza n. 1663 del 24 gennaio scorso su un tema controverso in dottrina e in giurisprudenza del diritto del lavoro: la qualificazione del rapporto dei cosiddetti "rider"<sup>1</sup>.

La sentenza della Suprema Corte, a seguito di un ricorso di Foodora, il colosso multinazionale tedesco della consegna dei pasti a domicilio, contro la sentenza della Corte d'Appello di Torino, la n. 26 del 4 febbraio 2019<sup>2</sup>, con cui pur non accogliendo la domanda di riconoscimento da parte dei rider ricorrenti della fattispecie della subordinazione, ha ritenuto applicabile a tale rapporto l'art. 2 del d.lgs n. 81 del 2015 e il conseguente diritto alla corresponsione della retribuzione prevista per i lavoratori dipendenti inquadrati al V livello del Ccnl della "Logistica trasporto merci".

### Il contrasto giurisprudenziale

Con sentenza n. 1853 depositata il 10 settembre 2018, il Tribunale di Milano - confermando un precedente orientamento del Tribunale di Torino - con la sentenza 7 maggio 2018, n. 778, ha definito come non subordinata l'attività dei rider: *"Nel rapporto di lavoro tra una multinazionale del food delivery e il rider, il fatto che il lavoratore possa stabilire la quantità e la collocazione temporale della prestazione, i giorni di lavoro e quelli di riposo, e il loro numero, rappresenta un fattore essenziale dell'autonomia organizzativa, incompatibile con il vincolo della subordinazione"*

*(nel caso di specie, il rider non aveva vincoli di sorta, in fase di prenotazione degli slot, nella determinazione dell'an, del quando e del quantum della prestazione)"*<sup>3</sup>.

Il Tribunale di Torino, a sua volta, il 7 maggio 2018 con sentenza n. 718, aveva rigettato la richiesta del riconoscimento di un rapporto di subordinazione di alcuni rider con Foodora, affermando, tra l'altro, che: *"La determinazione del luogo e dell'orario di lavoro non veniva imposta unilateralmente dall'azienda che si limitava a pubblicare su Shiftplan gli slot con i turni di lavoro; i ricorrenti avevano la piena libertà di dare o meno la propria disponibilità per uno dei turni indicati dall'azienda. La verifica della presenza dei riders nei punti di partenza e dell'attivazione del loro profilo sull'applicazione rientra a pieno titolo nell'ambito del "coordinamento" perché è evidente che Foodora aveva la necessità di sapere su quanti riders poteva effettivamente contare per le consegne, anche in considerazione del fatto che un non trascurabile numero di lavoratori dopo l'inserimento nel turno non si presentava a rendere la prestazione senza alcuna comunicazione preventiva"*<sup>4</sup>.

Nei fatti i Tribunali del Lavoro di Milano e Torino si sono pronunciati<sup>5</sup> nel solco della giurisprudenza consolidata sulla fattispecie<sup>6</sup>, non riprendendo, invece, i caratteri di innovazione ermeneutica in materia di subordinazione, della "storica" sentenza del Pretore di Milano del 20 giugno 1986 sui cosiddetti "Pony express"<sup>7</sup>, che apriva le porte della giurisprudenza a quel fenomeno che la dottrina ha illustrato come *"detipizzazione della subordinazione"*<sup>8</sup>. D'altronde, non si può non evidenziare quanto elaborato dalla dottrina circa l'impossibile difesa di un modello unitario

di lavoro dipendente, con la disarticolazione della fattispecie della subordinazione, la quale non presenta più connotati di uniformità<sup>9</sup>.

Ma l'11 gennaio 2019 la Corte d'Appello di Torino, chiamata a pronunciarsi sul ricorso di alcuni dei rider di Foodora avverso la citata sentenza 7 maggio 2018, n. 778 del Tribunale del Lavoro, che ne aveva dichiarato la soccombenza, non riconoscendo il carattere subordinato alla prestazione da essi svolta, ha invece statuito, secondo la previsione dell'art. 2 del d.lgs n. 81/2015 (c.d. "Jobs Act")<sup>10</sup>: *"il diritto degli appellanti a vedersi corrispondere quanto maturato in relazione all'attività lavorativa da loro effettivamente prestata in favore di Foodora sulla base della retribuzione diretta, indiretta e differita stabilita per i dipendenti del quinto livello del contratto collettivo logistica-trasporto merci dedotto quanto percepito"*, con un'equiparazione de facto dei rider a dei fattorini con contratto di lavoro alle dipendenze.

La sentenza della Corte d'Appello di Torino deve essere letta però, non solo in rapporto all'art. 2 del d.lgs n. 81/2015, ma anche nel solco degli orientamenti della più recente giurisprudenza di Cassazione sul punto, che ha utilizzato il criterio dell'etero-organizzazione per distinguere il lavoro subordinato da quello autonomo<sup>11</sup>.

### La sentenza della Cassazione n. 1663/20 del 24 gennaio 2020 sui rider

Sul contrasto giurisprudenziale verificatosi, la Corte di Cassazione è intervenuta con la sentenza n. 1663/20 del 24 gennaio 2020, rigettando il ricorso di Foodora nei confronti dell'avvenuto riconoscimento dell'applicabilità alla fattispecie litigiosa



COMITATO SCIENTIFICO  
**GRUPPO ODCEC**  
AREA LAVORO

dell'art. 2 del d.lgs n. 81/2015 (c.d. "Jobs Act") e, quindi, ribadendo il diritto dei lavoratori appellati alla corresponsione della retribuzione prevista per i dipendenti inquadrati al V livello del CCNL della "Logistica trasporto merci".

Tale statuizione, secondo la Cassazione, in ragione della utilizzazione prevista nella prefata norma della nozione di etero-organizzazione "anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro" e, quindi, per le prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative come quelle dei rider. Un'impostazione della Suprema Corte sulla fattispecie, che ha suscitato primi dissensi in campo dottrinale<sup>12</sup>.

Secondo la Cassazione, il coordinamento tra le parti, definito consensualmente nei casi di para-subordinazione, nella fattispecie è determinato dall'esterno, configurandosi, quindi, come "etero-organizzato" nella fase funzionale e di esecuzione, da cui la sua necessaria riconduzione alla previsione di cui all'art. 2, comma 1, d.lgs n. 81 del 2015. Non vi è dubbio che tale operazione ermeneutica della Suprema Corte apre una nuova prospettiva alla necessaria ridefinizione dei confini tra subordinazione e autonomia, imponendo alla politica del diritto l'esigenza di individuare una soglia minima uguale di tutele per tutte le tipologie di lavoro, a prescindere dalla loro qualificazione formale.

\*Professore di diritto del lavoro nell'Università di Messina

1) In "LavoroDirittiEuropa" newsletter n°9 - La Corte di cassazione in materia di riders/ciclotattori sentenza n.1663 del 24 gennaio 2020, 24.01.2020.

2) Corte d'Appello di Torino n. 26 del 4 febbraio 2019, in [www.giuslavoristi.it](http://www.giuslavoristi.it) del 5.02.2019.

3) Tribunale di Milano, sentenza n. 1853 depositata il 10 settembre 2018. Il ragionamento seguito dai giudici di merito ha individuato i seguenti aspetti:

1. Nella app installata sul suo cellulare, il prestatore può indicare la propria disponibilità, in termini di zona, di orario e di giornate;
2. Il prestatore può accettare o meno la consegna senza che sussiste un numero minimo di accettazioni;
3. Il rifiuto o la mancata accettazione ed un giudizio negativo del cliente hanno come conseguenza soltanto una eventuale restrizione circa la fascia oraria;
4. La fissazione di limiti standard e di istruzioni circa il contenuto della prestazione sono pur sempre riferibili all'area dell'autonomia;
5. Non sussiste alcun potere disciplinare sulla falsariga prevista dall'art. 7 della legge n. 300/1970 in quanto, il sistema dei punteggi non dà luogo a sanzioni di natura afflittiva ma soltanto ad una rimodulazione delle modalità organizzative che non mettono in discussione la possibilità di scegliere i giorni e le ore per le prestazioni;

6. Non si configura la c.d. etero organizzazione prevista dall'art. 2 del decreto legislativo n. 81/2015 per la riconduzione al lavoro subordinato, in considerazione che, a monte, sussiste sempre la volontà del prestatore di aderire o meno all'invito comunicato con l'applicazione sul cellulare;

7. 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.

4) Il Tribunale di Torino ha ribadito che "Sono innumerevoli le sentenze che si sono occupate della distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, ma il criterio principale elaborato dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione è quello secondo cui "costituisce requisito fondamentale del rapporto di lavoro subordinato - ai fini della sua distinzione dal rapporto di lavoro autonomo - il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, il quale discende dall'emanazione di ordini specifici, oltre che dall'esercizio di una assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative" (tra le tante, Cass. 8.2.2010 n. 2728)... Si tratta di un profilo che era stato già messo in rilievo dalla Corte di Cassazione tanti anni fa, quando si era pronunciata in merito a una vicenda che presentava una certa analogia con quella attuale perché riguardava la consegna di plichi effettuata da lavoratori qualificati come autonomi: la Corte aveva allora affermato che proprio la "non obbligatorietà" della prestazione lavorativa escludeva in radice la subordinazione perché "la configurabilità della "eterodirezione" contrasta con l'assunto secondo cui la parte che deve rendere la prestazione può, a suo libito, interrompere il tramite attraverso il quale si estrinseca il potere direttivo dell'imprenditore" (Cass. 7608/1991 e 811/1993).

5) Secondo i giudici dei Tribunali di Milano e Torino le parti hanno voluto dar vita a un rapporto di lavoro autonomo, sia pure a carattere coordinato e continuativo, e in questa prospettiva legale hanno confermato la più tradizionale nomofilachia di legittimità, anche recente, costante su tale fattispecie (ex pluribus Cass. 19.8.2013 n. 19199; Cass. 8.4.2015 n. 7024; Cass. 1.3.2018 n. 4884 "ai fini della determinazione della natura autonoma o subordinata di un rapporto di lavoro, la formale qualificazione operata dalle parti in sede di conclusione del contratto individuale, seppure rilevante, non è determinante, posto che le parti, pur volendo attuare un rapporto di lavoro subordinato, potrebbero avere simulatamente dichiarato di volere un rapporto autonomo al fine di eludere la disciplina legale in materia".

6) Si veda Trib. Milano 10 ottobre 1987, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", 1987, II, 688, con nota di Ichino, P.

7) Pret. Milano 20 giugno 1986, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", 1987, II, 70, con nota di Ichino, P., Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata; v. anche Pret. Pen. Milano 27 aprile 1987, in "Lavoro 80", 1987, p. 1025, con nota di Chiusolo, S., Il lavoro subordinato e le nuove forme di organizzazione del lavoro.

8) Perulli, A., Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia, in "Lavoro e Diritto", 2, 2015, p. 262

9) Mengoni, L., Introduzione in Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali e del terziari, Atti del Convegno organizzato a Milano il 10 ottobre 1987, (a cura di Deodato, G-Siniscalchi, E.), Giuffrè, Milano, 1988, in cui l'A. disegna già al tempo le innovazioni di sistema a cui il diritto del lavoro deve fare fronte: "la subordinazione non si presenta con connotazioni uniformi, questo è un segno della transizione, anche nella nostra materia, dal concetto tradizionale di sistema di tipo assiomatico, di sistema lineare o a catena ad un concetto nuovo, più elastico, più adatto ai bisogni della società che è quello di sistema a rete o sistema circolare che mai si chiude definitivamente, se quindi disposto a ricevere e trasformare nelle proprie strutture concettuali le istanze del mondo vitale" p. 18.

10) Art. 2 del d.lgs. n. 81/2015: "A far data dal 1° gennaio 2016, 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".

11) Si veda a tal proposito la sentenza della Cassazione n. 3594/11, relativa all'utilizzazione di un consulente fiscale nello studio di un professionista, secondo cui "la sussistenza o meno della subordinazione deve essere verificata in relazione all'intensità dell'etero-organizzazione della prestazione, al fine di stabilire se l'organizzazione sia limitata al coordinamento dell'attività del professionista con quella dello studio, oppure ecceda le esigenze di coordinamento per dipendere direttamente e continuativamente da quelle dello stesso studio" (nella stessa prospettiva Cass. 9894/05 e Cass. 27138/13).

12) Ichino, P., La sentenza n. 1663/2020 attribuisce al Jobs Act un effetto sul lavoro dei rider pressoché identico a quello del decreto del governo M5s-Lega, col rischio di conseguenze incompatibili con questa forma di organizzazione del lavoro, in "newsletter.pietroichino.it", 27.01.2020.



## DIMISSIONI DEL LAVORATORE PER FATTI CONCLUDENTI: LA SOLUZIONE OFFERTA DALLA CASSAZIONE A DUE TIPICHE SITUAZIONI DI "STALLO"

di Paolo Galbusera e Andrea Ottolina\*

Ci sono circostanze che, talvolta, rappresentano per il datore di lavoro una sorta di condizione di "stallo", la cui soluzione non si trova nelle norme applicabili alla fattispecie, bensì va cercata con un necessario sforzo interpretativo. Una di queste, per esempio, è quella di un dipendente che, improvvisamente, si assenti senza alcuna giustificazione e, contestualmente, si renda irreperibile. In un caso simile, normalmente, il datore di lavoro invia la relativa contestazione disciplinare, utilizzando lo strumento della raccomandata con ricevuta di ritorno spedita all'indirizzo di residenza dichiarato dallo stesso dipendente al momento dell'assunzione.

Il problema si pone quando la raccomandata contenente la contestazione disciplinare non

solo non viene ritirata dal lavoratore, ma, dopo un certo periodo, ritorna al mittente con la dicitura “destinatario sconosciuto”. Cosa fare a quel punto?

Sappiamo bene che la contestazione disciplinare, così come l'eventuale successivo licenziamento per giusta causa, ha natura di atto unilaterale recettizio e quindi, in base alla disciplina dettata dall'art. 1334 del codice civile, produce effetto nel momento in cui giunge a conoscenza della persona alla quale è destinato.

Vero è che il successivo art. 1335 del codice civile introduce una presunzione di conoscenza, per la quale l'atto recettizio si reputa conosciuto nel momento in cui giunge all'indirizzo del destinatario, e che pertanto, nel caso in cui la raccomandata contenente la contestazione o il licenziamento non sia stata consegnata per assenza del destinatario e di altra persona abilitata alla ricezione, la comunicazione si presume conosciuta dal momento del rilascio del relativo avviso di giacenza presso l'ufficio postale (cfr. Cass. sent. n. 20519 del 30.7.2019).

Tuttavia, secondo altra giurisprudenza della Corte di Cassazione, la presunzione di conoscenza di cui sopra non è integrata dalla sola prova della spedizione della raccomandata, essendo necessaria, attraverso l'avviso di ricevimento o l'attestazione di compiuta giacenza, la dimostrazione del perfezionamento del procedimento notificatorio (cfr. Cass. sent. n. 19232 del 19.7.2018).

Quindi, cosa accade quando, come nel caso illustrato all'inizio di questo commento, il lavoratore assente ingiustificato si è reso

del tutto irreperibile? In teoria, in base ai principi sopra esposti, non essendo andato a buon fine il procedimento notificatorio, non dovrebbe operare la presunzione di conoscenza di cui all'art. 1335 cod. civ., con la conseguenza che il datore di lavoro si troverebbe nella paradossale condizione di non poter risolvere il rapporto e di dover tenere in organico il dipendente nonostante questi continui a non presentarsi sul posto di lavoro.

Il caso in esame è stato affrontato dal Tribunale di Torino con la sentenza n. 49 del 16.1.2017, secondo la quale è da ritenersi validamente consegnata al lavoratore la lettera di licenziamento anche nell'ipotesi in cui il postino non gliel'abbia consegnata avendone rilevato l'irreperibilità. Si tratta tuttavia di una decisione isolata e il rischio che l'efficacia di un simile licenziamento possa essere contestata è comunque concreto.

Altro caso di possibile stallo per il datore è quello in cui il dipendente comunichi le proprie dimissioni, senza tuttavia provvedere ad inoltrarle in modalità telematica, così come prescritto dall'art. 26 d.lgs. 151/2015, nonostante gli inviti in tal senso da parte del datore di lavoro. In tale circostanza, secondo la norma citata, le dimissioni del lavoratore sono da considerarsi inefficaci e di conseguenza, per far cessare il rapporto, il datore dovrebbe necessariamente procedere con il licenziamento, versando il relativo contributo e facendosi carico dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Con la recente **sentenza n. 25583 del 10.10.2019**, tuttavia, la Corte di Cassazione

ha fissato un principio utile a risolvere le due delicate situazioni di impasse sopra descritte: la volontà del dipendente di recedere dal rapporto di lavoro può essere desunta anche da comportamenti che la palesino in modo inequivocabile, quali ad esempio l'allontanamento dal posto di lavoro per diversi giorni.

Quindi, nel caso in cui il dipendente, come nel primo esempio, abbandoni il posto di lavoro rendendosi irreperibile, ovvero, come nel secondo, comunichi le proprie dimissioni senza formalizzarle in modalità telematica, il suo comportamento potrà essere interpretato come espressione, per fatti concludenti, della volontà di interrompere il rapporto, con l'ulteriore conseguenza che il datore non dovrà corrispondere il c.d. ticket licenziamento e potrà addebitare al lavoratore il mancato preavviso.

*\*Avvocato in Milano*



**EBi ASP**  
Ente Bilaterale Autonomo Settore Privato

CONFLAVORO fesica scopfai/FLS.A.L.S. confsal

L'Ente Bilaterale Autonomo Settore Privato è un organismo paritetico costituito dalle organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori: CONFLAVORO PMI, FESICA, FISALS e CONFSAL sulla base di quanto stabilito dai CCNL stipulati.

www.ebiasp.it - Tel. 06 39739808 - Piazza di Villa Carpegna, 58 Roma - info@ebiasp.it

## INGRESSO E SOGGIORNO DI LAVORATORE STRANIERO NELL'AMBITO DEI TRASFERIMENTI INTRA-SOCIETARI - ART.27-QUINQUIES DEL D.LGS. 286/98

di Graziano Vezzoni\*

L'art. 27-quinquies del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 *"Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero"* così come introdotto dal decreto legislativo 29 dicembre 2016, n. 253 *"Attuazione della direttiva 2014/66/UE sulle condizioni di ingresso e soggiorno dei dirigenti, lavoratori specializzati, lavoratori in formazione di Paesi terzi nell'ambito di trasferimenti intra-societari"* disciplina l'ingresso ed il soggiorno in Italia di cittadini stranieri per motivi di lavoro, al di fuori delle quote d'ingresso. L'articolo disciplina il trasferimento intra-societario prevedendo un distacco temporaneo di un lavoratore straniero da parte di una azienda stabilita in un paese extra Ue presso un'azienda situata in Italia (entità ospitante). L'azienda italiana e quella straniera devono appartenere alla stessa impresa o devono appartenere allo stesso gruppo ai sensi dell'art. 2359 del c.c.; se sussistono queste condizioni si può richiedere il nulla osta all'ingresso in Italia di un cittadino straniero senza transitare per i flussi annuali. Al momento della richiesta nominativa il lavoratore straniero si deve trovare fuori dal territorio italiano e deve aver lavorato almeno per tre mesi nella azienda, facente parte del gruppo, situata fuori dal territorio europeo.

Le categorie di lavoratori, soggiornanti al momento della domanda d'ingresso all'estero, interessati dalla nuova disciplina sono:

- 1) dirigenti;
- 2) lavoratori specializzati, ossia lavoratori in possesso di conoscenze e professionalità specialistiche indispensabili per il settore di attività dell'impresa ospitante;
- 3) lavoratori in formazione, ossia lavoratori titolari di un diploma universitario.

Questa normativa non si applica agli stranieri che:

- chiedono di soggiornare in qualità di ricercatori ai sensi dell'art. 27 ter;
- beneficiano dei diritti alla libera circolazione o lavorano presso un'impresa stabilita in paesi terzi nel quadro di accordi conclusi tra il paese di appartenenza e l'Unione europea e i suoi stati membri;
- chiedono di soggiornare in Italia, in qualità di lavoratori distaccati nell'ambito di una prestazione di servizi, ai sensi dell'art. 1, commi 1 e 5 del d.lgs. 136/16;
- svolgono attività di lavoro autonomo;
- svolgono lavoro somministrato;
- sono ammessi come studenti a tempo pieno o effettuano un tirocinio di breve durata e sotto supervisione nell'ambito del percorso di studi.

La durata massima del trasferimento intra-societario è di tre anni per i dirigenti e i lavoratori specializzati e di un anno per i lavoratori in formazione. Tra la fine della durata massima del trasferimento intra-societario e la presentazione di un'altra domanda di ingresso nel territorio nazionale per trasferimento intra-societario per lo stesso straniero devono intercorrere almeno tre mesi. Ai lavoratori stranieri in distacco in Italia si applicano le disposizioni previste dalla normativa, dai contratti collettivi e le disposizioni contributive nazionali. La richiesta di nulla osta al trasferimento intra-societario va presentato dalla azienda italiana allo Sportello Unico per l'immigrazione presso la Prefettura provinciale dove ha sede l'azienda richiedente.

La domanda a pena di rigetto dovrà indicare:

- l'esistenza del legame societario tra l'entità ospitante e l'impresa nel paese terzo (sede, filiale, rappresentanza, stesso gruppo di imprese);
- un rapporto di lavoro della durata di almeno tre mesi ininterrotti precedenti il trasferimento intra-societario tra il lavoratore e la stessa impresa all'estero;
- la durata del trasferimento;
- l'indirizzo in Italia dell'entità o delle entità ospitanti presso la quale il lavoratore svolgerà l'attività lavorativa;
- la qualifica che il lavoratore ricoprirà

- nell'entità ospitante (dirigente, lavoratore specializzato o lavoratore in formazione);
- la retribuzione, nonché le altre condizioni di lavoro e di occupazione previste dalle disposizioni normative e dai contratti collettivi applicati ai lavoratori che effettuano prestazioni lavorative analoghe nel luogo in cui si svolge il trasferimento intra-societario;
- che, al termine del trasferimento intra-societario, lo straniero farà ritorno in un'entità appartenente alla stessa impresa o ad un'impresa dello stesso gruppo stabilite in un paese terzo;
- il possesso del lavoratore delle qualifiche, dell'esperienza professionale e del titolo di studio;
- il possesso da parte dello straniero del riconoscimento delle qualifiche professionali previsto dal d.lgs. 208/07, nell'ipotesi di esercizio della professione regolamentata a cui si riferisce la richiesta;
- gli estremi del passaporto valido o documento equipollente dello straniero;
- per i lavoratori in formazione, il piano formativo individuale contenente la durata, gli obiettivi formativi e le condizioni di svolgimento della formazione;
- l'impegno ad adempiere agli obblighi previdenziali e assistenziali previsti dalla normativa italiana, salvo che non vi siano accordi di sicurezza sociale con il paese di appartenenza.

Presentata la richiesta lo Sportello Unico procede alla verifica della regolarità, della completezza e dell'idoneità della documentazione presentata ed in caso di irregolarità sanabili lo Sportello Unico invita l'entità ospitante ad integrare la stessa. Lo sportello Unico deve completare la verifica nel termine massimo di 45 giorni dalla presentazione della richiesta; terminata la verifica con esito positivo rilascia il nulla osta e lo trasmette agli uffici consolari per il rilascio del visto. Il nulla osta ha validità per un periodo non superiore a sei mesi dalla data del rilascio. Il nulla osta può essere sostituito da una comunicazione presentata con modalità telematiche allo Sportello Unico dall'entità ospitante.

Entro 8 giorni dall'ingresso sul territorio nazionale, lo straniero deve dichiarare la

propria presenza allo Sportello Unico che ha rilasciato il nulla osta e in quella sede gli verrà consegnato un modello necessario per il ritiro del permesso di soggiorno che riporterà la dicitura "ICT" (permesso di soggiorno per trasferimento intra-societario).

\* *Odcec Lucca*



## INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE 2020 NELLA CONVERSIONE A TEMPO INDETERMINATO DI CONTRATTI A TERMINE

di *Maria Papotto\**

Il principale ostacolo alle assunzioni è dato dall'incertezza sulla sostenibilità futura dei costi dei nuovi dipendenti. Negli anni il legislatore ha cercato di disincentivare l'utilizzo dei contratti di lavoro a termine e di contrastare il costante calo dell'occupazione incentivando le assunzioni a tempo indeterminato, in particolare dei giovani, introducendo diverse misure in tema di sgravi contributivi.

Premesso che il diritto alla fruizione degli incentivi all'occupazione è subordinato al rispetto delle seguenti condizioni:

- adempimento degli obblighi contributivi;
- osservanza delle norme poste a tutela della sicurezza sul lavoro;

- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale;
- applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti dall'art. 31 del d.lgs. 150/2015, nello specifico l'incentivo non viene riconosciuto:
  - se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;
  - se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore;
  - se presso il datore di lavoro sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvo che l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi;
  - se l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un nuovo datore di lavoro che presenti elementi di relazione, rapporti di controllo o collegamento con l'azienda che ha licenziato il medesimo lavoratore per il quale si vuole usufruire dell'incentivo.

In presenza delle condizioni su esposte è possibile usufruire, secondo quanto disciplinato dalla legge 205/2017 e dalla legge 145/2018, di agevolazioni contributive previste nel caso di trasformazione di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato. Si precisa, per completezza, che le suddette agevolazioni vengono riconosciute anche in caso di nuove assunzioni.

Secondo quanto stabilito dalla **legge 205/2017 (art. 1, c. 100-108 e 113-115)** le trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato di **soggetti under 35** danno diritto ad una decontribuzione per un massimo di **36 mesi pari al 50% dei contributi**

**previdenziali** con esclusione dei premi e contributi relativi all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. La decontribuzione è aumentata al **100%** della medesima base contributiva per le assunzioni, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di **studenti** che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro (pari almeno al 30 per cento delle ore di alternanza previste) o periodi di apprendistato. Il tetto massimo della decontribuzione è di € 3.000,00 su base annua, riparametrato e applicato su base mensile e riproporzionato in caso di contratti di lavoro part-time. Il giovane deve essere in possesso del requisito anagrafico al momento della trasformazione e il periodo di fruizione dell'incentivo di 36 mesi scatta alla data di trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro. Dal 2021 tale agevolazione si restringe ai lavoratori che non abbiano compiuto il 30° anno di età.

Il lavoratore non deve essere mai stato occupato a tempo indeterminato con lo stesso o con un altro datore di lavoro. Qualora il suddetto sgravio contributivo relativo ad un determinato lavoratore sia stata applicato per un periodo inferiore a 36 mesi, un altro datore di lavoro potrà usufruirne per il periodo residuo.

La **sospensione** dell'incentivo è ammessa nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di fruizione del beneficio.

L'incentivo non è **cumulabile** con altri incentivi di natura contributiva mentre è cumulabile con altri incentivi di natura economica, quali l'incentivo all'assunzione di disabili e beneficiari del trattamento di Nاسpi. L'incentivo non è subordinato al rispetto della disciplina comunitaria sugli **aiuti "de minimis"**.

Il suddetto incentivo aumenta e viene definito **incentivo Occupazionale Mezzogiorno**, secondo quanto disciplinato dai commi 893-894 dell'art. 1 della legge 205/2017 e dal comma 247 dell'articolo 1 della legge 145/2018,

nel caso di trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, di soggetti senza alcun limite di età, **effettuate nelle aree svantaggiate**, nello specifico nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. La norma prevede un esonero contributivo pari al **100%** della contribuzione previdenziale per un periodo massimo di **12 mesi**, anziché di 36 mesi, e fino ad un tetto massimo di **8.060** euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile e riproporzionato in caso di contratti di lavoro part-time. Sono esclusi i premi e contributi relativi all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Per lo stesso lavoratore l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto, una volta concesso non sarà possibile richiederlo per nuove assunzioni effettuate dallo stesso o da altro datore di lavoro. Il limite riguarda anche le società controllate o collegate, anche per interposta persona. La sospensione dell'incentivo è ammessa nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di fruizione del beneficio.

L'incentivo contributivo è **cumulabile** con altri incentivi all'assunzione, di natura economica o contributiva, definiti su base nazionale e regionale, nel limite massimo di un importo pari a 8.060 euro su base annua, ed è fruibile nel rispetto degli **aiuti de minimis**, o in alternativa, oltre tali limiti, nel rispetto delle seguenti condizioni:

- l'assunzione ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti;
- per lavoratori di età compresa tra i 25 e i 34 anni l'incentivo può essere fruito solo quando, in aggiunta al requisito dell'incremento occupazionale, ricorra una delle seguenti condizioni:
  - il lavoratore sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
  - il lavoratore non sia in possesso di

un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;

- il lavoratore abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- il lavoratore di sesso femminile sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato.

Si precisa che, in via generale, la trasformazione in contratto di lavoro a tempo indeterminato consente il **recupero del contributo addizionale NASpI** dovuto per i contratti di lavoro a termine.

\* *Odeec Catania*



**ROSSIGNOL**

[www.rossignol.com](http://www.rossignol.com)



## **D.LGS. 81/08 RISCHIO BIOLOGICO - COMUNICAZIONE BULIMICA COVID-19**

*di Sergio Vianello\**

Dal punto di vista meramente tecnico, il titolo X° del Testo Unico della Sicurezza tratta l'argomento "**rischio biologico**" prendendo in considerazione "**tutte le attività lavorative in cui vi è il rischio di esposizione ad agenti biologici**"; l'agente biologico è classificato come microrganismo, coltura cellulare, endoparassita umano che potrebbe provocare infezioni, allergie, intossicazioni. La valutazione del rischio<sup>1</sup> dipende dalla Magnitudo (quantità di danno) e dalla Probabilità (probabilità che si verifichi il danno); come qualsiasi valutazione, anche quella che coinvolge il rischio biologico si attiene a questo concetto.

Occorre però precisare che esistono delle importanti differenze, in termini di gravità, tra diversi tipi di rischio biologico: anche la polvere che si deposita su una tenda espone le persone in prossimità ad un rischio biologico, ma lo stesso è trascurabile rispetto, ad esempio, al rischio biologico che del sangue infetto può causare.

Gli agenti biologici sono classificati dai seguenti parametri:

- infettività;
- trasmissibilità;
- patogenicità;
- neutralizzabilità.

Inoltre, sono ulteriormente suddivisi in quattro gruppi, accomunati dal fatto che possono ingenerare patologie nell'**uomo sano e dalla disponibilità di un vaccino efficiente**:

- primo gruppo: presenta poche probabilità di causare malattie in soggetti umani;
- secondo gruppo: può causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori; è poco probabile che si propaghi in comunità; sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;
- terzo gruppo: può causare gravi malattie in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; può presentare un elevato rischio di propagazione

in comunità ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;

- quarto gruppo: può causare gravi malattie in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; può presentare un elevato rischio di propagazione in comunità ma non sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche.

Ma il COVID-19 può essere considerato un **rischio biologico**?

Secondo la classificazione sopra menzionata, per classificare il corona virus quale rischio biologico, **dovrebbe essere disponibile un vaccino efficiente** (allo stato non disponibile); inoltre, **dovrebbero essere disponibili efficaci e certe misure profilattiche o terapeutiche proporzionate al danno** (aspetto non ancora affinato). Unica certezza è che il COVID-19 **ha un elevato rischio di propagazione**.

Il d.lgs. 81/08 obbliga comunque il datore di lavoro alla **valutazione** di tutti quei rischi che fanno parte del processo lavorativo (**rischi professionali**), cioè quei rischi a cui è esposto il lavoratore nell'espletamento della sua attività lavorativa, nella sua specifica mansione e nella sua organizzazione aziendale.

Anche il rischio derivante dal COVID-19 può essere un rischio da valutare, ma solo se questo **determina un incremento dei rischi rispetto a quelli che i lavoratori hanno già nella propria attività**.

Ovviamente risulterà più semplice considerare l'incremento del rischio biologico per un operatore sanitario rispetto a un addetto ad uno sportello pubblico o ad un impiegato di uno studio professionale. A parità di magnitudo, la probabilità varia a seconda dell'attività svolta, l'unica certezza deriva dal fatto che, in assenza di un vaccino e di efficaci e certe misure profilattiche o terapeutiche, l'unica misura utile per migliorare il valore assoluto del rischio è quella di affidarsi alla prevenzione.

Diversa dalla valutazione è **la percezione**

del rischio che è influenzata sensibilmente dalla **comunicazione**.

**“Gli eventi rari ma eclatanti sono sovrastimati rispetto ad eventi che attirano di meno l'attenzione, sebbene siano più frequenti.”** (*Illusione del controllo, Langer 1975*)

In questo ultimo mese ci stiamo confrontando con la necessità di gestire un rischio straordinario e sul quale non abbiamo ancora il controllo, sappiamo solo che è particolarmente infettivo con un elevato rischio di propagazione.

Le indicazioni relative alla gestione di questo specifico rischio sono di competenza degli organi di vigilanza sanitaria, eppure non possiamo trascurare tutte quelle che sono le **implicazioni psicologiche derivanti da una situazione che viene percepita come completamente fuori dal nostro controllo**.

Ecco alcuni degli elementi principali che influenzano la nostra percezione del rischio:

<b>VOLONTARIO</b> oppure <b>INVOLONTARIO</b> (imposto da altri)	Si è osservata una tendenza a sentirsi immuni dal rischio se si è scelto di affrontarlo volontariamente
<b>NOTO</b> oppure <b>OCCULTO</b>	Il rischio che non è stato reso noto, una volta trapelato si trasforma fatalmente in rischio occultato, poi percepito come fortemente pericoloso e quindi fortemente ansiogeno
<b>FAMILIARE</b> oppure <b>NUOVO</b>	Si è osservata una tendenza alla sottovalutazione del rischio quando esso è familiare
<b>NATURALE</b> oppure <b>ARTIFICIALE</b> (imputabile all'uomo)	Le calamità naturali sono percepite come maggiormente pericolose

In questo specifico caso ci troviamo di fronte a tutti gli elementi che possono portare a percepire emotivamente il rischio nel modo più negativo possibile.

**Data la delicatezza della situazione, il ruolo della comunicazione da parte delle istituzioni e soprattutto dei media diventa fondamentale**

Purtroppo, situazioni di questo genere possono essere facilmente manipolate in termini di comunicazione di massa e di conseguenza, possono sensibilmente influenzare stati emotivi e comportamenti delle persone.

I pericoli<sup>1</sup> che possono derivare da una comunicazione trascurata possono essere così riassunti:

CARATTERISTICHE	POSSIBILI CONSEGUENZE
<b>INSISTENTE</b> Bombardamento di notizie 24/24	Rimuginazione del pensiero sul tema e incremento dell'ansia. Negazione del tema perché percepito come troppo pervasivo e rischio di sottovalutazione dello stesso
<b>NEGATIVA</b> A livello psicologico viene percepito diversamente dire che, ad esempio, “il 10% della popolazione è colpita” rispetto a “il 90% della popolazione è immune”	Insorgenza di allarmismo anche se non necessario
<b>CONFLITTUALE ED AGONISTICA</b> Dire: “il virus arriva dalla Cina” è diverso rispetto a dire “i cinesi sono portatori del virus”; nella pratica, può arrivare dalla Cina veicolato da chiunque	Genera paura e quindi rabbia nei confronti di ciò che non si conosce direttamente; rischio di violenza

**È pertanto corretto e doveroso, per arginare ulteriori conseguenze negative di questa già difficile situazione con altre positive, indicare ciò che sarebbe opportuno fare, piuttosto che indicare ciò che non va fatto.**



Comunicare in positivo significa usufruire dei seguenti vantaggi:

- la frase grammaticalmente risulta più corta;
- la frase concettualmente diventa più chiara;
- sotto stress il carico cognitivo è molto alto, l'attenzione è distribuita ed il contesto è ostile.

### Una frase in positivo arriva più facilmente all'individuo

Tutto ciò che viene espresso in negativo invece che essere ignorato acquista potere e si rafforza.

### “Ognuno ascolta solo ciò che capisce” (Wolfgang Goethe)

La percezione del rischio è personale: decidiamo di affrontare o evitare la situazione di rischio in modo soggettivo. Ogni nostra attività quotidiana è basata sulla percezione che noi abbiamo del rischio ed è il frutto di una sua conscia (o inconscia) valutazione. La percezione del rischio è fortemente influenzata dalle emozioni relative alla scoperta di un nuovo pericolo e del possibile danno che può arrecare.

Per quanto sopra, coloro che vogliono comunicare un rischio, dovrebbero principalmente:

- verificare le fonti delle informazioni, prima di divulgarle;
- informare a 360° su cosa sia il rischio, quali le implicazioni;
- “dare i numeri” in maniera completa: sospetti, accertati, guariti, immuni...;
- favorire la cooperazione e la solidarietà (il virus, a differenza di noi, non discrimina).

\* Ordine degli Ingegneri Milano - Osservatore esterno commissione lavoro ODCEC Milano

1) d.lgs. 81/08 art 2 - definizioni

r) «pericolo»: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni;

s) «rischio»: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione;

## LA PRIVACY E L'EMAIL DEL DIPENDENTE: IL PUNTO DELLA SITUAZIONE

di Stefano Bacchiocchi\*

Dopo quasi due anni dall'introduzione del nuovo regolamento privacy (GDPR, 25/05/2018), con la newsletter n. 460 del 20 dicembre 2019 il Garante privacy è tornato a fornire alcune importanti indicazioni circa le email aziendali in uso ai dipendenti.

Poiché ormai l'uso delle email aziendali è all'ordine del giorno di qualsiasi ufficio professionale, credo sia giusto fare il punto della situazione con un taglio pratico.

Fornire linee guida in questo campo non è semplice, poiché è necessario bilanciare le legittime pretese del datore di lavoro e quelle, altrettanto legittime, dei dipendenti e collaboratori.

Le risposte sono da cercare attraverso il coordinamento e l'interpretazione di molte norme, di diverso rango e fonte.

La prima norma è sicuramente lo Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300), che all'articolo 4 pone i principi ed i limiti affinché il controllo del dipendente da parte del datore di lavoro possa dirsi legittimo.

Pertanto, in linea di massima, è ammissibile che si possa controllare il dipendente “per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale”, salvo gli accordi o autorizzazioni previsti *ex lege*.

Tuttavia, anche se ci fossero questi accordi/autorizzazioni, il datore di lavoro non può accedere ai dispositivi aziendali concessi in dotazione ai lavoratori per meri scopi “investigativi”.

L'articolo 4 citato prosegue specificando che “Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli

strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196”.

Ecco qui il primo vero ed esplicito intreccio tra controllo e privacy: è fatto obbligo al datore di lavoro di dotarsi di una politica aziendale che sia esplicita e nota ai dipendenti.

Se, per esempio, un licenziamento disciplinare fosse basato su illeciti rinvenuti nelle email del dipendente, il provvedimento rischierebbe concretamente di essere viziato ed annullato qualora sia stato attivato in mancanza di legittimità delle policy aziendali.

Questo è perfettamente in linea con quanto previsto sia dal GDPR sia dalle indicazioni del Garante della privacy: solo la sottoscrizione di un'informativa privacy ex art 13 GDPR (e della corretta policy aziendale) da parte del lavoratore, legittima il datore di lavoro (titolare del trattamento) a prendere visione delle email pervenute nella posta elettronica aziendale.

Spesso si crede, erroneamente, che la semplice lettura della email dei dipendenti non comporti alcun problema di privacy. Accade sovente che il datore di lavoro pensi che, avendo la proprietà del mezzo (server di posta, personal computer, ecc.), sia legittimo accedere senza particolari formalità alle email aziendali in uso ai dipendenti.

Nulla di più errato; quando c'è un rischio privacy il datore di lavoro deve intervenire, per legge, a sua tutela. Ma quando è imperativo intervenire? Basta citare il Considerando 75 del GDPR che descrive il concetto di rischio in tema privacy: “I rischi per i diritti e le libertà delle persone fisiche, aventi probabilità e gravità diverse, possono derivare da trattamenti di dati personali suscettibili di cagionare un danno fisico, materiale o immateriale, in particolare: se il trattamento può comportare discriminazioni, furto o usurpazione d'identità, perdite finanziarie, pregiudizio alla reputazione, perdita di riservatezza dei dati personali protetti da

segreto professionale, ..., o qualsiasi altro danno economico o sociale significativo; se gli interessati rischiano di essere privati dei loro diritti e delle loro libertà o venga loro impedito l'esercizio del controllo sui dati personali che li riguardano; se sono trattati dati personali che rivelano l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati relativi alla salute o i dati relativi alla vita sessuale o a condanne penali e a reati o alle relative misure di sicurezza; in caso di valutazione di aspetti personali, in particolare mediante l'analisi o la previsione di aspetti riguardanti il rendimento professionale, la situazione economica, la salute, le preferenze o gli interessi personali, l'affidabilità o il comportamento, l'ubicazione o gli spostamenti, al fine di creare o utilizzare profili personali; se sono trattati dati personali di persone fisiche vulnerabili, in particolare minori; se il trattamento riguarda una notevole quantità di dati personali e un vasto numero di interessati".

L'email aziendale è sicuramente un mezzo che può veicolare i trattamenti descritti nel citato Considerando 75 al GDPR. Da qui l'obbligo di intervenire.

Quando è opportuno far sottoscrivere l'informativa e la policy aziendale? Il momento migliore è certamente alla conclusione del contratto di lavoro.

Se ci fossero delle modifiche in corso d'opera, è imperativo fornire le modifiche e/o integrazioni al dipendente tempestivamente e per iscritto. Poiché spesso queste modifiche sono frutto di un cambiamento in ordine alle procedure informatiche e/o cambio di software/hardware, è opportuno coordinarsi tempestivamente con il proprio responsabile dei sistemi e con il DPO (se nominato). È un momento delicato e (in ottica di consulenza ai nostri clienti) sarebbe opportuno coinvolgere anche le rappresentanze sindacali, se del caso.

Cosa fare quando un dipendente cessa il rapporto lavorativo (dimissioni, licenziamenti, ecc.)?

È certamente un illecito del datore di lavoro mantenere attivo l'account di posta aziendale di un dipendente dopo l'interruzione del rapporto di lavoro ed accedere alle mail contenute nella sua casella di posta elettronica.

È lo stesso garante privacy che nella newsletter n. 460 del 20 dicembre 2019 specifica (come era prevedibile) che "la protezione della vita privata si estende anche all'ambito lavorativo".

Non è lecito, infatti, che i datori di lavoro abbiano accesso alle comunicazioni pervenute nella email aziendale del lavoratore, anche dopo che questi abbia cessato il suo rapporto di lavoro subordinato.

Il Garante continua: "subito dopo la cessazione del rapporto di lavoro, un'azienda deve infatti rimuovere gli account di posta elettronica riconducibili a un dipendente, adottare sistemi automatici con indirizzi alternativi a chi contatta la casella di posta e introdurre accorgimenti tecnici per impedire la visualizzazione dei messaggi in arrivo".

Non dimentichiamoci che anche il semplice scambio di email con altri dipendenti potrebbe portare a conoscere informazioni personali relative al lavoratore; persino non aprire i messaggi permette di ricavare dati importanti quali: data, ora oggetto, nominativi di mittenti e destinatari, ecc.

È opportuno, inoltre, che il datore di lavoro si affretti (in ottica di *accountability* ed, eventualmente, per obbligo di legge), qualora non sia già stato fatto, alla redazione della c.d. DPIA (Data Protection Impact Assessment).

La citata valutazione di impatto è un documento fondamentale che deve essere predisposto dal titolare del trattamento stesso. In buona sostanza, si tratta di una valutazione preventiva (prima di iniziare il trattamento) delle conseguenze del trattamento dei dati sulle libertà e i diritti degli interessati.

In ogni caso, il titolare del trattamento dovrà motivare le sue valutazioni e redigere il registro dei trattamenti (obbligatorio).

Il titolare, quando svolge la valutazione di impatto, deve poi consultarsi col DPO (se nominato) il quale ha il compito di fornire un parere formale in merito alla valutazione di impatto e sorvegliarne lo svolgimento.

In sintesi, è opportuno:

- che venga preparata e sottoscritta dai dipendenti una dettagliata policy aziendale (concordata anche con le rappresentanze sindacali, se la situazione lo richiede);
- predisporre e far sottoscrivere una informativa privacy ex art.13 GDPR;
- coordinare le operazioni di aggiornamento e modifiche con i responsabili dei sistemi, col DPO (se nominato) e se del caso con le rappresentanze;
- se si opera in settori con alti volumi di dati, elevato numero di dipendenti e/o particolari categorie di dati (es. sanitari, giudiziari, ecc.), predisporre una DPIA (analisi e valutazione del rischio privacy) adeguata;
- inserire la gestione delle email, se del caso, nel registro dei trattamenti obbligatorio.

\* *Odcec Brescia*



# SELLA2BUSINESS

L'offerta digitale completa per il tuo business



STARTER KIT



CASH



FUNDING



PER I GRANDI  
PROGETTI



SUPPORTO  
ALL'INNOVAZIONE



COPERTURA  
ASSICURATIVA

Vai in Succursale o prenota un appuntamento su [sella.it](http://sella.it)

# Sella

OFFERTA VALIDA FINO AL 31/12/2018

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale.

Banca Sella si riserva la valutazione dei requisiti necessari alla concessione del finanziamento.

Per tutte le condizioni contrattuali leggere attentamente i Fogli Informativi, disponibili presso le Succursali Banca Sella S.p.A. e sul sito internet [www.sella.it](http://www.sella.it).

[sella.it](http://sella.it)



**INDICE**

ARTICOLO	PAG
<b>RIDER, FACCIAMO CHIAREZZA</b> <i>di Paolo Soro</i>	1
<b>LE PRINCIPALI NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO 2020</b> <i>di Stefano Lapponi</i>	6
<b>L'ESTENSIONE GIURISPRUDENZIALE DELLE TUTELE PER I RIDER</b> <i>di G. Maurizio Ballistreri</i>	10
<b>DIMISSIONI DEL LAVORATORE PER FATTI CONCLUDENTI: LA SOLUZIONE OFFERTA DALLA CASSAZIONE A DUE TIPICHE SITUAZIONI DI "STALLO"</b> <i>di Paolo Galbusera e Andrea Ottolina</i>	11
<b>INGRESSO E SOGGIORNO DI LAVORATORE STRANIERO NELL'AMBITO DEI TRASFERIMENTI INTRA-SOCIETARI - ART.27-QUINQUES DEL D.LGS. 286/98</b> <i>di Graziano Vezzoni</i>	13
<b>INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE 2020 NELLA CONVERSIONE A TEMPO INDETERMINATO DI CONTRATTI A TERMINE</b> <i>di Maria Papotto</i>	14
<b>D.LGS. 81/08 RISCHIO BIOLOGICO - COMUNICAZIONE BULIMICA COVID-19</b> <i>di Sergio Vianello</i>	15
<b>LA PRIVACY E L'EMAIL DEL DIPENDENTE: IL PUNTO DELLA SITUAZIONE</b> <i>di Stefano Bacchicchi</i>	17

*I contenuti ed i pareri espressi sono da considerarsi opinioni personali degli autori e debbono pertanto ritenersi estranei all'editore, al direttore, alla redazione ed agli organi della testata che, non ne sono in alcun modo responsabili. L'editore non ha alcun rapporto contrattuale con gli autori, che contribuiscono in forma del tutto liberale con l'invio occasionale di propri articoli o lavori.*

*La redazione si riserva di modificare e/o abbreviare. Poiché i contributi ed il lavoro di impaginazione sono effettuati su base volontaria, saranno sempre gradite segnalazioni di eventuali refusi o riferimenti inesatti.*

**IL COMMERCIALISTI@LISTA®**

Piazza Vittorio Veneto - 13900 Biella  
Testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576  
ISSN 2531-5250

© Tutti i diritti riservati

**Direttore responsabile**  
**Domenico Calvelli**

*Redattore capo*  
Alfredo Mazzocato

*Redattore capo area lavoro*  
Cristina Costantino

*Redattore capo area tributaria*  
Paolo Sella

*Redattore capo area societaria*  
Roberto Cravero

*Redattore capo area economia aziendale*  
Alberto Solazzi

*Comitato di redazione area lavoro*

Bruno Anastasio\*, Paride Barani\*, Maurizio Centra, Cristina Costantino\*, Marialuisa De Cia\*, Ermelindo Provenzani, Martina Riccardi, Marco Sambo\*, Graziano Vezzoni\*.

**comitatoredazione@gruppoarealavoro.it**  
\*Redattore esecutivo

*Redattori 2020*

Stefano Bacchicchi, G. Maurizio Ballistreri, Paolo Galbusera, Stefano Lapponi, Andrea Ottolina, Maria Papotto, Paolo Soro, Graziano Vezzoni, Sergio Vianello.

**Gruppo Odcec Area lavoro**

*Comitato scientifico*  
Consiglio Direttivo

*Presidente*  
Cristina Costantino

*Vicepresidente*  
Pietro Aloisi Masella

*Consiglieri*  
Paride Barani, Giovanna D'Amico, Marialuisa De Cia, Isabella Marzola, Martina Riccardi, Marco Sambo, Graziano Vezzoni.



f groups/gruppoodececarealavoro

**COMITATO SCIENTIFICO**



**FONDAZIONE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI BIELLA**

*Fondazione Italiana di Giuseconomia*



**Associazione Italiana Professionisti della Giustizia Tributaria**



**Affidavit Commercialisti®**

**L'AVVOC@TO®**

*rivista di cultura giuridica*