



NORMATIVA

Decreto Legge n. 101 del 3 settembre 2019: tutela del lavoro tramite piattaforme digitali (riders)

GIURISPRUDENZA

Cassazione: repechage quale elemento costitutivo del giustificato motivo oggettivo

Cassazione: licenziamento collettivo – illegittima applicazione criteri di scelta

Cassazione: nullità parziale del verbale di conciliazione per indeterminatezza dell'oggetto

Cassazione: responsabilità solidale del committente in caso di infortunio del dipendente dell'appaltatore

Cassazione: legge n. 104/1992 - diritto al trasferimento e necessità di nesso causale

Corte Europea dei diritti dell'uomo e Garante della Privacy – videosorveglianza occulta dei lavoratori

DECRETO LEGGE N. 101 DEL 3 SETTEMBRE 2019 CONVERTITO CON MODIFICHE NELLA L. 2 NOVEMBRE 2019 N. 128 : TUTELA DEL LAVORO TRAMITE PIATTAFORME DIGITALI (RIDERS)

Con la Legge 2 novembre 2019 n. 128 (vigente dal 3 novembre 2019) è stato convertito con modifiche sostanziali il Decreto Legge n. 101 del 3 settembre 2019 attraverso il quale, come è noto, ha trovato spazio la prima regolamentazione in materia di tutela del lavoro per una categoria di lavoratori considerata particolarmente debole – i cd. Riders - ossia i lavoratori definiti dalla nuova normativa come “impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l’ausilio di velocipedi o di veicoli a motore (...) attraverso piattaforme anche digitali”.

Le nuove disposizioni riguardanti i riders si applicano, per espressa previsione della Legge di conversione, ai lavoratori “autonomi” ma non si applicano ai collaboratori autonomi coordinati e continuativi “etero organizzati” dal committente, atteso che a questi ultimi, ai sensi del 1° comma dell’art. 2 D.lgs. n. 81/2015, si applica (da gennaio 2016) la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

La Legge di conversione del D. L., peraltro, ha introdotto al citato 1° comma dell’art. art. 2 più modifiche, una delle quali in chiave specificativa del fatto che la etero organizzazione da parte del committente può avvenire anche attraverso piattaforme digitali (così, d'altronde, aveva già stabilito la nota decisione sui riders n. 26 del 4 febbraio 2019 della Corte d’Appello di Torino).

Le principali novità introdotte a beneficio dei riders autonomi (e non etero organizzati dal committente ai sensi dell’art. 2, 1° comma D.lgs. n. 81/2015) sono le seguenti:

- Il contratto individuale di lavoro deve essere provato per iscritto e il lavoratore ha diritto ad una informativa per la tutela dei propri interessi, diritti, e sicurezza sul lavoro. La mancanza di forma scritta o la violazione dell’obbligo di informativa danno diritto ad una indennità risarcitoria (di importo non superiore all’ammontare dei compensi percepiti nell’anno). La norma è vigente dal 3 novembre 2019
- In mancanza della forma scritta del contratto il compenso non può essere stabilito in base al numero delle consegne effettuate ed il lavoratore ha invece diritto ad un corrispettivo su base oraria non inferiore ai minimi tariffari previsti dai CCNL (organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative) per attività analoghe. La norma sarà vigente dal novembre 2020.
- I CCNL (organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative) possono stabilire criteri di determinazione del compenso complessivo dei riders che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell’organizzazione del committente. Norma vigente dal novembre 2020
- Il diritto dei riders ad una indennità integrativa non inferiore al 10 % del compenso, per il lavoro festivo, notturno o in condizioni meteorologiche disagiate (da stabilire da parte dei CCNL o in mancanza dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali). Norma vigente dal novembre 2020
- L’obbligo per il committente di provvedere per i riders all’ Assicurazione Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Norma vigente dal febbraio 2020
- L’obbligo per il committente di adottare le misure di prevenzione e protezione in materia di sicurezza del lavoro ai sensi del D.lg.s. 9 aprile 2008 n. 81. Norma vigente dal febbraio 2020
- Divieto di esclusione del rider dalla piattaforma e di riduzione delle occasioni di lavoro se conseguenti al rifiuto di questi di accettare gli incarichi. Norma vigente dal 3 novembre 2019

[torna su](#)

CASSAZIONE: REPECHAGE QUALE ELEMENTO COSTITUTIVO DEL GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Con la sentenza n. **26460** del **17 ottobre 2019**, la Corte di Cassazione ha confermato i precedenti giurisprudenziali secondo i quali il corretto adempimento all'obbligo di "*repechage*" è da qualificarsi come elemento costitutivo del fatto integrante il giustificato motivo oggettivo, insieme alla sussistenza della "modifica organizzativa" e al nesso causale che lega la modifica stessa alla soppressione della singola posizione di lavoro. Affinché l'insussistenza del fatto costituente g.m.o. sia qualificata come "manifesta", così da comportare l'applicazione non della tutela indennitaria prevista dal 5° comma, bensì la tutela reintegratoria prevista dal 4° comma dell'art. 18 Legge 300/1970, secondo la sentenza è necessario che la violazione dell'obbligo di "*repechage*" sia immediatamente e facilmente verificabile sul piano probatorio così da far apprezzare la pretestuosità del recesso. Al contrario, laddove l'insufficienza della prova fornita dal datore di lavoro non integrerebbe un'ipotesi di "manifesta" insussistenza del fatto, ragion per cui la conseguenza sarebbe esclusivamente quella indennitaria.

[torna su](#)

CASSAZIONE: LICENZIAMENTO COLLETTIVO – ILLEGITTIMA APPLICAZIONE CRITERI DI SCELTA

Con sentenza n. **27501** del **28 ottobre 2019**, in materia di licenziamento collettivo, la Corte di Cassazione è ritornata sull'annosa questione delle conseguenze giuridiche dell'erronea applicazione da parte del datore di lavoro dei criteri di scelta, affermando il seguente principio di diritto "*in tema di licenziamenti collettivi, quando la comunicazione ex art. 4, comma 9, della legge n. 223/1991, carente sotto il profilo formale delle indicazioni relative alle modalità di applicazione dei criteri di scelta, si sia risolta nell'accertata illegittima applicazione di tali criteri, vi è annullamento del licenziamento, con condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro*".

[torna su](#)

CASSAZIONE: NULLITÀ PARZIALE DEL VERBALE DI CONCILIAZIONE PER INDETERMINATEZZA DELL'OGGETTO

Con la sentenza n. **20518** del **30 luglio 2019**, la Corte di Cassazione ha dichiarato la nullità parziale dell'accordo conciliativo sottoscritto dal lavoratore nella parte in cui rinunciava a far valere ogni altro diritto derivante dal rapporto di lavoro intercorso, "*per indeterminatezza dell'oggetto*", in quanto, relativamente a tale rinuncia "*la formula adoperata è del tutto generica e tale dunque da non consentire al lavoratore di esprimere una volontà che presupponesse una rappresentazione esatta*" dei diritti a cui stava rinunciando. La Corte pone dunque l'accento sulle modalità di esplicitazione delle rinunce contenute in un accordo conciliativo, affinché le stesse non si riducano a mere clausole di stile ma riflettano l'effettiva volontà del lavoratore a rinunciare all'esercizio dei propri diritti, avendo ben compreso non solo la natura di tali diritti ma anche le conseguenze di tale rinuncia.

[torna su](#)

CASSAZIONE: RESPONSABILITÀ SOLIDALE DEL COMMITTENTE IN CASO DI INFORTUNIO DEL DIPENDENTE DELL'APPALTATORE

Con sentenza n. **26614** del **18 ottobre 2019**, la Corte di Cassazione ha ribadito il principio, già precedentemente affermato dalla Suprema Corte, secondo il quale sussiste responsabilità solidale del committente in caso di infortunio sul lavoro occorso ai danni del dipendente dell'appaltatore impiegato nell'esecuzione di un appalto presso i locali della committente

[torna su](#)

CASSAZIONE: LEGGE N. 104/1992 - DIRITTO AL TRASFERIMENTO E NECESSITÀ DI NESSO CAUSALE

Con la sentenza n. **26603** del **18 ottobre 2019**, la Corte di Cassazione si è espressa sull'interpretazione del disposto normativo di cui all'articolo 33, comma 5, della Legge n. 104 del 1992 affermando che *"la disciplina di cui alla L. n. 104 del 1992, art. 33 costituisce, in capo al lavoratore che deve provvedere all'assistenza del familiare disabile, un diritto soggettivo all'avvicinamento della sede di lavoro alla residenza di quest'ultimo ogni qualvolta sussistano le altre condizioni previste dalla disposizione ed in particolare, per quanto concerne l'interesse di parte datoriale, ogni qualvolta vi siano sedi disponibili destinate alla copertura. In tal senso andava interpretato l'inciso "ove possibile", in ordine alla necessità del contemperamento dell'interesse del lavoratore con quello del datore di lavoro"*.

Con sentenza n. **26956** del **22 ottobre 2019**, la Corte di Cassazione propone un interessante excursus sulle finalità socio-economiche ed assistenziali dello strumento di tutela di cui all'art. 33, comma 3 della L. 104/1992 e ribadisce che *"l'assenza dal lavoro per fruizione del permesso deve porsi in relazione diretta con l'esigenza per il cui soddisfacimento il diritto stesso è riconosciuto, ossia l'assistenza al disabile, dovendosi escludere che alla fruizione del permesso possa connettersi una funzione meramente compensativa o di ristoro delle energie impiegate dal dipendente per l'assistenza prestata al disabile o, comunque, la possibilità di utilizzare il permesso per esigenze diverse da quelle per le quali è stato concesso"*.

[torna su](#)

CORTE EUROPEA DEI DIRITTI DELL'UOMO E GARANTE DELLA PRIVACY – VIDEOSORVEGLIANZA OCCULTA DEI LAVORATORI

Con sentenza del **17 ottobre 2019**, la [Corte Europea dei diritti dell'uomo](#) si è pronunciata sui ricorsi n. 1874/13 e 8567/13 proposti da cinque dipendenti di un supermercato spagnolo della provincia di Barcellona, licenziati per motivi disciplinari per aver commesso dei furti a danno del supermercato, i quali contestavano la violazione da parte del datore di lavoro dell'articolo 8 della Convenzione Europea dei diritti dell'uomo (CEDU) per violazione del rispetto della vita privata e familiare, avendo il datore di lavoro installato - all'insaputa dei lavoratori - delle telecamere nascoste per documentare l'attività dei dipendenti.

La Corte Europea dei diritti dell'uomo ha respinto i ricorsi, confermando le precedenti decisioni dei giudici spagnoli, i quali avevano riconosciuto la legittimità dell'azione perpetrata dal datore di lavoro, in quanto giustificata dal verificarsi di circostanze che lasciavano presagire un pericolo grave per il patrimonio aziendale.

Nonostante il diritto spagnolo preveda, in modo affatto simile dal diritto italiano (art. 4 dello statuto dei lavoratori, L. 300/1970) che i cassieri avrebbero dovuto essere informati preventivamente dell'installazione delle telecamere di sorveglianza, tale condotta, in un'ottica di bilanciamento di interessi contrapposti, è stata dunque giudicata legittima e non lesiva del diritto alla riservatezza e al rispetto della vita privata dei dipendenti, considerato inoltre il fatto che la videosorveglianza "occulta" è stata messa in atto per un periodo limitato di tempo (10 giorni) e ha interessato un'area molto limitata (soltanto la zona delle casse).

Secondo la Corte, sarebbe stato diverso ovviamente il caso in cui la violazione della privacy si fosse verificata in luoghi privati quali i servizi igienici o lo spogliatoio, dove vige un divieto assoluto di videosorveglianza.

Sul tale decisione si è di recente pronunciato anche il Garante italiano della Privacy, sottolineando come la sentenza della Corte Europea *"da una parte giustifica, nel caso di specie, le telecamere nascoste, dall'altra conferma però il principio di proporzionalità come requisito essenziale di legittimazione dei controlli in ambito lavorativo"*.

Dal punto di vista prettamente domestico, resta il dubbio di come una simile decisione possa essere conciliata con gli stringenti obblighi di comunicazione e autorizzazione previsti dal nostro ordinamento, in particolare dall'art. 4 L. 300/70, a mente del quale - fatti salvi gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze – non solo *"gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori"* devono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, ma inoltre affinché l'installazione di tali strumenti possa essere considerata legittima è necessaria l'esistenza di un previo accordo collettivo stipulato dalle rappresentanze sindacali aziendali (o dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) o, in ogni caso, di una previa autorizzazione delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro o della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

[torna su](#)

A cura del Dipartimento di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

avv. Luciano Racchi
avv. Franco Fabris
avv. Marcello Trombetta
avv. Alessandro Pappalardo

avv. Barbara De Benedetti
avv. Gloria Lorenzon
dott.ssa Alice Scalcon

LO STUDIO

LEGALITAX è uno studio integrato che conta 90 professionisti di cui 23 partner, avvocati e commercialisti. Lo studio, con sedi a Roma, Milano, Padova e Verona, mette a disposizione della clientela le sue competenze legali e fiscali per rispondere a tutte le necessità delle aziende nelle diverse fasi della loro vita. I clienti sono prevalentemente imprese italiane ed estere che investono e operano sul territorio italiano.

DISCLAIMER

Le informazioni contenute nel presente documento non sono da considerarsi un esame esaustivo né intendono esprimere un parere o fornire una consulenza di natura legale-tributaria e non prescindono dalla necessità di ottenere pareri specifici con riguardo alle singole fattispecie.

Milano

Piazza Pio XI, 1
20123 Milano
T +39 02 45 381 201
F +39 02 45 381 245
milano@legalitax.it

Roma

Via Flaminia, 135
00196 Roma
T +39 06 8091 3201
F +39 06 8077 527
roma@legalitax.it

Padova

Galleria dei Borromeo, 3
35137 Padova
T +39 049 877 5811
F +39 049 877 5838
padova@legalitax.it

Verona

Via A. Locatelli, 3
37122 - Verona
T +39 045 809 7000
F +39 045 809 7010
verona@legalitax.it