

Applicazione delle tutele per i lavoratori dipendenti - Novità del DL 101/2019

È stata approvata in data **23.10.2019** in Senato la legge di conversione del DL **101/2019**, che introduce le seguenti modifiche all'**art. 2** del DLgs. 81/2015 in materia di collaborazioni etero organizzate:

- il termine "esclusivamente" è stato sostituito con "prevalentemente", facendo così rientrare nelle collaborazioni organizzate dal committente anche le prestazioni in cui il collaboratore si avvalga in via occasionale di ausiliari o sostituti;
- la previsione secondo cui, per l'applicazione delle disposizioni sul lavoro subordinato, è necessario che le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate dal committente "anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro" è stata eliminata. Ciò determina un ampliamento del novero delle collaborazioni disciplinate dalle norme sul lavoro dipendente, potendo essere considerata eterodiretta anche una prestazione in cui sia definito unilateralmente solo il modo in cui la stessa debba essere resa.

Possibilità di "deroga assistita" - Applicazione dello "stop and go" - Novità del DL 87/2018 convertito (decreto "dignità") (nota INL 17.9.2019 n. 8120)

Con la nota **8120/2019**, l'Ispettorato Nazionale del lavoro è intervenuto in materia di contratto a termine stipulato in deroga assistita (ossia, dopo i 24 mesi di durata massima dei rapporti a tempo determinato per il lavoratore) presso le sedi territoriali della medesima agenzia ispettiva, chiarendo che tali contratti, al pari degli altri stipulati autonomamente dalle parti, devono innanzitutto contenere la causale (come previsto dal DL 87/2018).

Sul punto, si precisa che l'intervento dell'Ispettorato territoriale non ha alcun effetto certificativo in ordine alla effettiva sussistenza della causale indicata; in pratica, il funzionario dell'ITL si limita a verificare la completezza e la correttezza formale del contenuto del contratto e la genuinità del consenso del lavoratore alla sottoscrizione dello stesso.

Inoltre, l'INL precisa che è necessario rispettare il c.d. "stop and go" (l'intervallo di 10 o 20 giorni previsto in caso di rinnovo di un contratto a termine rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi), in quanto il contratto a termine "in deroga" non rappresenta una proroga, ma un rinnovo e, quindi, a tutti gli effetti, un nuovo contratto.

Comunicazione intermittenti: è possibile allegare un solo modulo a ciascuna email

Con la **nota n. 8716 del 9 ottobre 2019**, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornisce chiarimenti in ordine alla validità della trasmissione via email del Modello UNI-Intermittenti con cui il datore di lavoro è tenuto a comunicare in via telematica ogni chiamata del lavoratore.

Come noto è possibile compilare il modello dall'apposita area del portale Cliclavoro, riempire i campi e infine utilizzare il tasto "Genera xml e invia via email" per inviare i dati inseriti in formato .xml; in alternativa, è altresì possibile "salvare il pdf compilato sul desktop e poi allegarlo alla mail, da inviare sempre e solo all'indirizzo intermittenti@pec.lavoro.gov.it"

La funzionalità del sistema consente di effettuare l'invio con una delle seguenti modalità:

- applicazione desktop per e-mail: il sistema genera in automatico una e-mail con destinatario ed oggetto precompilati avente in allegato il modello convertito in formato .xml
- e-mail internet: utilizzando account e-mail (Gmail, Yahoo, Libero ecc.) si proceder al salvataggio del modello in formato .xml che deve essere allegato per l'invio al citato indirizzo PEC intermittenti@pec.lavoro.gov.it.

Le comunicazioni inviate alla PEC che contengono in allegato più moduli generano un errore che non consente il caricamento dei moduli. La e-mail deve contenere un unico allegato affinché le informazioni sulle chiamate al lavoro siano regolarmente salvate nella banca dati. Ogni singolo modello permette la possibilità di comunicare fino ad un massimo di dieci lavoratori coinvolti, anche per periodi di chiamata di lavoro intermittente diversi.

Cassazione: trasferimenti ex lege n. 104/1992 e valutazione comportamenti pregressi

Con sentenza n. **26603** del **18 ottobre 2019**, la Corte di Cassazione ha affermato, interpretando l'art. 33, comma 5, della Legge n. 104/1992 che una lavoratrice ha diritto al trasferimento in una sede più vicina alla residenza del parente portatore di handicap.

Tale decisione, che conferma la sentenza della Corte di Appello, scaturisce da una considerazione: nella valutazione bilanciata dei contrapposti interessi (quello della lavoratrice al trasferimento e quello dell'azienda legato ad esigenze di natura economica ed organizzativa), deve prevalere, alla luce del comportamento pregresso dell'interessata che aveva organizzato la propria attività con lo scopo di accudire in maniera continuativa la suocera malata, il diritto della dipendente a scegliere la sede disponibile più vicina al domicilio di quest'ultima.

STUDIO ANSELMi

pagina 2/2