

idee e strumenti per il sindacato



AGILE MA NON TROPPO

*Le parti sociali firmano il Protocollo,
per superare le criticità del lavoro a distanza*

La proposta di direttiva della
Commissione europea sul lavoro
tramite piattaforma digitale

Il Tribunale di Roma
su licenziamento collettivo e
Carta sociale europea

Il Tribunale di Firenze
sul licenziamento collettivo
dei riders

08

Novembre - Dicembre 2021

04

Verso regole comuni per i lavoratori delle piattaforme: la proposta di direttiva della Commissione Europea

di Stefano Giubboni

08

Firmato il Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile: la contrattazione collettiva torna protagonista

di Marco Tufo

12

Jobs Act, licenziamenti collettivi illegittimi e violazione dell'art. 24 della Carta sociale europea: nuovi scenari nella giurisprudenza di merito

di Giovanni Orlandini

15

Il Tribunale di Firenze condanna Deliveroo a rispettare la l. 223/91 ed a disapplicare il contratto "pirata" Assodelivery-UGL

di Ivan Petrone

DIRITTI & LAVORO

idee e strumenti per il sindacato

FLASH

A cura di

Centro Studi
"Diritti & Lavoro"

Direttore Scientifico

Prof. Giovanni Orlandini

Comitato di Redazione

Andrea Danilo Conte (PRESIDENTE)
Francesca Bassetti
Giovanni Calvellini
Giulia Frosecchi
Ivan Petrone
Andrea Ranfagni
Marco Tufo

Progetto grafico

Dario D'Ovidio

Contatti

Centro Studi
Diritti & Lavoro
Via Lorenzo il Magnifico, 14
50129 - Firenze

web: dirittilavoro.it

email: dirittilavoro@gmail.com

Questo periodico è iscritto al
Reg. Trib. n° 5725 del 07/05/2009

Crediti fotografici

Per le immagini senza crediti
l'editore ha ricercato con ogni
mezzo i titolari dei diritti fotografici
senza riuscire a reperirli.
È ovviamente a completa
disposizione per l'assolvimento di
quanto occorre nei loro confronti.

Verso regole comuni per i lavoratori delle piattaforme: la proposta di direttiva della Commissione Europea

di
Stefano
Giubboni

I primissimi commenti alla proposta di direttiva della Commissione europea sul miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme [COM(2021) 762 final del 9.12.2021] ne hanno giustamente sottolineato l'importanza. È indubbio che la Commissione - nel dare effettivo seguito agli impegni politici assunti nell'ambito del piano di azione per l'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali - abbia inteso assumere un ruolo di primo rilievo nella riconfigurazione, in corso anche a livello nazionale, delle risposte politiche e regolative che gli Stati membri, e quindi la stessa Unione europea, debbono saper costruire per fronte alle impetuose trasformazioni dei mercati del lavoro, in parte accelerate dalla lunga crisi pandemica.

La proposta è il frutto di un'attenta fase di consultazione e di ascolto, in primis delle parti sociali, che come noto si sono dimostrate divise sulle modalità prima ancora che sui contenuti delle iniziative da assumere a livello sovranazionale, stante la sostanziale indisponibilità delle organizzazioni datoriali ad accettare un intervento legislativo di tipo vincolante, come quello infine proposto dalla Commissione. I lavori preparatori della proposta di direttiva si segnalano anche per l'attenzione che la Commissione ha voluto dedicare all'indagine comparata, stimolando approfondite ricerche sulla giurisprudenza dei giudici nazionali in tema di qualificazione del rapporto dei lavoratori delle piattaforme digitali, oltre che sui primi interventi dei legislatori nazionali, per quanto più rari e ancora piuttosto parziali. Ne è emerso un buon uso della comparazione giuridica, certamente utile a corroborare le scelte - in taluni casi ambiziose - poi formulate nella proposta.

La proposta intende perseguire tre obiettivi fondamentali, tra di loro intrecciati e sinergici. Il primo, e più importante, è quello di assicurare su basi minime comuni ai lavoratori delle piattaforme - anzitutto a quelli che svolgono almeno in parte la loro prestazione nel mondo fisico, in un luogo reale, come i riders, ma, ricorrendone i presupposti, anche a quanti operino interamente online (art. 2, par. 1, lettera c) - l'accesso ad un corretto inquadramento del loro status giuridico, allorché svolgano la loro prestazione in forma subordinata, con tutte le correlate conseguenze sul piano delle tutele, anche di natura previdenziale. La Commissione propone dunque una regolazione minima unitaria, valevole tanto per le prestazioni lavorative che si svolgono almeno in parte in luoghi fisici reali, offline, che in letteratura vengono per lo più indicate con le espressioni gig work e work on demand, quanto per quelle interamente virtuali e online (crowd-work e cloud-work, nella terminologia corrente). Nel proporre questa visione sincretica del lavoro tramite piattaforma, l'iniziativa della Commissione appare innovativa, essendo noto come, non soltanto nel dibattito accademico, tenda a prevalere una differenziazione piuttosto marcata, sia nelle analisi che nelle proposte regolative, a seconda che il lavoro si svolga almeno in parte in siti fisici reali ovvero interamente nella dimensione virtuale di internet. In questo secondo caso, considerate le modalità di svolgimento della prestazione, si tende infatti ad escludere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, sia pure di natura occasionale.

Il secondo obiettivo consiste nel garantire maggiore correttezza, equità, trasparenza e responsabilità (accountability) nel funzionamento delle procedure algoritmiche che governano le piattaforme digitali,

introducendo diritti individuali e collettivi di informazione e consultazione, idonei a promuovere una qualche forma di controllo su tali processi automatici, dominati dall'intelligenza artificiale. Talune previsioni collegate alla realizzazione di tale obiettivo - proprio in quanto volte alla protezione di diritti fondamentali contro i possibili abusi del management algoritmico - sono espressamente estese anche al lavoro autonomo «genuino».

Il terzo consiste nell'aumentare la trasparenza, la tracciabilità e la conoscibilità sul piano oggettivo generale e «sistemico» degli sviluppi del lavoro che si svolge su o tramite piattaforma digitale, grazie all'introduzione di una serie di obblighi di comunicazione in favore principalmente delle competenti autorità degli Stati membri. Un apposito capitolo finale (il quinto) ha cura di prevedere una serie di misure di tutela e di forme di rimedio, di natura sia sostanziale che processuale, utili ad assicurare l'effettività dei diritti che la proposta di direttiva intende garantire (di grande interesse è, in particolare, la previsione sull'«accesso alla prova» contenuta nell'art. 16).

3 Limitando l'analisi agli aspetti più rilevanti della proposta, non possiamo sottacere l'importanza della previsione che campeggia al centro del Capo II, dedicato allo status di lavoratore subordinato, ovvero della norma che mira a introdurre una presunzione legale di subordinazione. Ai sensi dell'art. 4, par. 1, la relazione contrattuale tra il lavoratore e la piattaforma digitale - che eserciti su di esso forme di controllo della prestazione integranti almeno due degli indici tipizzati dal secondo paragrafo della medesima disposizione, di cui diremo tra un istante - deve essere considerata rapporto di lavoro subordinato in forza di una presunzione legale semplice, suscettibile di prova contraria a carico del presunto datore di lavoro.

Gli indici individuati dal par. 2 dell'art. 4 solo in parte riecheggiano quelli già ricavabili dalla giurisprudenza della Corte di giustizia sulla nozione di lavoratore subordinato, come pure quelli in uso nella prassi giurisprudenziale dei diversi ordinamenti nazionali. Essi sono: a) l'effettiva determinazione del livello della remunerazione, anche quanto al suo tetto massimo; b) il concreto obbligo di rispettare

FLASH

Linee guida della Commissione europea per sottrarre gli accordi collettivi dei lavoratori autonomi dalle regole della concorrenza

Contestualmente alla proposta di direttiva sul lavoro tramite piattaforma, il 9 dicembre la Commissione ha presentato la bozza della Comunicazione "Guidelines on the application of EU competition law to collective agreements regarding the working conditions of self-employed persons", finalizzata ad orientare la propria azione futura. Si tratta di un documento di estrema importanza, perché tocca una delle questioni più problematiche attinenti al rapporto tra regole di mercato e nuove forme di lavoro (ivi compreso, ovviamente, quello tramite piattaforma digitale).

Queste "Linee guida" si iscrivono sulla scia della controversa giurisprudenza della Corte di giustizia che ha sancito la contrarietà al diritto della concorrenza dell'UE (in specie l'art.101 TFUE) degli accordi collettivi diretti a regolare i rapporti di lavoro di lavoratori "genuinamente" autonomi (Corte giust., C-413/13, FNV). Solo l'obiettivo di tutelare i lavoratori subordinati, in quanto parte debole del rapporto di lavoro, giustifica infatti una deroga alle regole del mercato unico, dovendosi altrimenti configurare un accordo collettivo come un accordo tra imprese distorsivo della concorrenza. Simili principi regolatori, tuttavia, appaiono sempre più inadeguati in un mercato del lavoro caratterizzato dalla crescente diffusione di lavoratori autonomi di nuova generazione, in condizioni di dipendenza economica assimilabile a quella propria del lavoro subordinato. Del mutato quadro socio-economico prende atto la Commissione e per questo procede a declinare i sopramenzionati principi regolatori del mercato interno in modo da rendere possibile l'esercizio dell'autonomia negoziale dei lavoratori genuinamente autonomi ("solo self-employment"), nei casi in cui ciò sia funzionale alle loro esigenze di tutela. La comunicazione contiene quindi un elenco di ipotesi nelle quali i contratti collettivi conclusi tra tali lavoratori e le proprie controparti contrattuali, vanno ritenuti esclusi dall'ambito di applicazione dell'art.101 TFUE. Sono ipotesi che riguardano lavoratori autonomi considerati dalla Commissione comparabili ai lavoratori subordinati, in ragione della loro condizione di dipendenza economica da un unico committenti; ed anche gli accordi collettivi riguardanti i lavoratori autonomi impiegati tramite piattaforme digitali dovrebbero, in linea di principio, essere sottratti alle regole della concorrenza. La Commissione precisa poi di non intendere contestare la violazione dell'art. 101 TFUE nei casi in cui sia comunque presente una sproporzione di forza contrattuale tra lavoratore autonomo e controparte, tale da non rendere possibile l'autodeterminazione da parte del primo delle proprie condizioni di lavoro; nonché nei casi in cui le legislazioni nazionali già riconoscano il diritto alla contrattazione a determinate categorie di lavoratori autonomi, al fine di perseguire obiettivi socialmente rilevanti.

taluni requisiti di condotta - anche solo nel modo di apparire in pubblico e nel rapportarsi con gli utenti del servizio (e clienti della piattaforma) - nello svolgimento dell'attività lavorativa; c) la supervisione dell'esecuzione della prestazione, anche solo sotto forma di verifica della qualità del risultato mediante l'impiego di strumenti elettronici; d) l'effettiva restrizione de facto della libertà del lavoratore, anche attraverso meccanismi sanzionatori, nell'organizzare il lavoro, in particolare quanto alla scelta dell'orario, alla (reale) facoltà di accettare o rifiutare l'assegnazione dei singoli compiti o incarichi e a quella di avvalersi di sostituti o sub-fornitori. Si tratta di indici di subordinazione concepita in senso assai lasco e in chiave - fondamentale - di etero-organizzazione, come si desume dal fatto che alcuni di essi sono del tutto estrinseci al contenuto della prestazione e al potere di dirigerne e conformarne modo, tempo, luogo.

La previsione è innegabilmente innovativa, visto che soltanto in poche esperienze nazionali è presente una così ampia regola presuntiva (in Europa si è mosso in questa direzione, ma più timidamente, il legislatore spagnolo, con il Real Decreto-ley 9/2021, che ha modificato una disposizione contenuta nell'art. 8.1 dello Estatuto de los trabajadores). Vi si deve anzitutto cogliere una netta - e giusta - presa di distanza da quella giurisprudenza della stessa Corte di giustizia ostile proprio all'utilizzo di regole di presunzione di lavoro subordinato da parte del legislatore nazionale, considerate come ostacoli alla libertà di prestazione dei servizi e di stabilimento nel mercato interno. Vi si avverte, inoltre, un netto favor per il riconoscimento dello status di lavoratore subordinato (e del connesso apparato di tutela), ben oltre le deboli tecniche presuntive timidamente discusse e più raramente introdotte in alcuni Stati membri, come nel citato esempio spagnolo (in Francia il legislatore si era addirittura mosso in una opposta linea di politica del diritto, favorevole piuttosto a dar rilievo alla qualificazione in termini di autonomia). La disposizione contenuta nella proposta è anche più incisiva di quella che compare nell'art. 11 della direttiva 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, che non prende esplicita posizione sulla qualificazione del rapporto, limitandosi ad una presunzione (confutabile) di garanzia minima di ore di lavoro in favore dei lavoratori a chiamata.

4. Ove dovesse essere approvata in questa formulazione, la disposizione di cui all'art. 4 della proposta della Commissione contribuirebbe in misura assai significativa a rafforzare la valenza della nozione europea di subordinazione, potenzialmente anche oltre l'ambito del lavoro tramite piattaforme digitali. La definizione di indici di dipendenza organizzativa, quali sono in sostanza quelli previsti dall'art. 4, par. 2, potrebbe infatti rafforzare usi espansivi di quella nozione, in termini più ampi e generali, anche da parte dei giudici nazionali, oltre che della Corte di giustizia.

Peraltro, se la regola presuntiva favorisce il riconoscimento dello status di lavoratore subordinato in base al diritto nazionale, la proposta di direttiva rinuncia a dettare una nozione propriamente euro-unitaria di subordinazione, preferendo al riguardo utilizzare la medesima formula «ibrida» impiegata per la prima volta nella citata direttiva 2019/1152. L'art. 2, par. 1 (4), definisce, infatti, il platform worker come colui che possa essere considerato lavoratore subordinato alla stregua dei criteri in forza nell'ordinamento dei singoli Stati membri, tenuta tuttavia in considerazione la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea. Il rinvio in chiave sussidiaria al diritto del lavoro nazionale è mitigato dal riferimento alla nozione di subordinazione che la Corte di giustizia ha elaborato nell'ambito della libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione europea e poi via via esteso ai principali ambiti di incidenza del diritto euro-unitario sugli ordinamenti interni degli Stati membri.

Benché si tratti di una formula ambigua e compromissoria - «ibrida», appunto -, è tuttavia prevedibile che, anche in virtù degli indici presuntivi contemplati dall'art. 4, a prevalere sia la radice euro-unitaria del concetto di subordinazione, che la Corte di giustizia ha sempre interpretato in termini molto ampi e inclusivi, facendo leva, più che sul tradizionale criterio della etero-direzione, ancora prevalente negli ordinamenti nazionali, su quello della etero-organizzazione, ovvero della dipendenza/integrazione organizzativa nell'impresa altrui. È per tale ragione che il combinato disposto degli artt. 2 e 4 della proposta di direttiva potrebbe ulteriormente rafforzare la valenza espansiva e inclusiva della nozione europea di lavoratore subordinato.

5 Le previsioni in tema di «management algoritmico» (che compaiono nel Capo III della proposta di direttiva) meritano pure qualche cenno conclusivo.

Se gli artt. da 6 a 8 conferiscono prevalentemente diritti individuali di natura procedurale, finalizzati soprattutto a impedire che il lavoratore sia soggetto a decisioni puramente automatizzate dettate dalla sola logica numerica dell'algoritmo in assenza di supervisione umana, l'art. 9 introduce diritti di informazione e consultazione in favore dei rappresentanti dei lavoratori, ovvero direttamente di questi ultimi ove non sia presente una rappresentanza collettiva. L'art. 10 estende la parte essenziale delle previsioni sui diritti individuali - ma, significativamente, non quelle dell'art. 9 in favore della rappresentanza collettiva - ai lavoratori autonomi, facendo salva, per questi ultimi, l'applicazione del regolamento 2019/1150, contenente una prima disciplina volta a promuovere equità e trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online.

L'obiettivo dichiarato di queste previsioni è quello di rendere meno opaca e più controllabile quella forma pervasiva di potere - insieme economico e biopolitico - efficacemente compendiata nella formula del «management algoritmico». Al medesimo scopo contribuiscono le previsioni del Capo IV in tema di trasparenza e di accesso alle informazioni sulle condizioni di lavoro praticate dalle piattaforme.

Sarebbe illusorio pensare ad una sorta di inattuabile democratizzazione e di controllo collettivo del potere algoritmico, il cuore oscuro del nuovo «capitalismo della sorveglianza» secondo Shoshana Zuboff, e la proposta della Commissione è ovviamente lontana da una simile prospettiva. Nondimeno, essa offre - meritoriamente - una base minima di diritti fondamentali di cui avvertiamo sempre di più il bisogno ed anche l'urgenza. ■


 di
Marco
Tufo

Firmato il Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile: la contrattazione collettiva torna protagonista

1. La genesi del Protocollo

In data 7 dicembre 2021 le Parti sociali (precisamente Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisl, Usb, Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Alleanza cooperative, Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Copagri, Abi, Ania, Confprofessioni, Confservizi, Federdistribuzione, Confimi e Confetra) hanno sottoscritto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il “Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile” nel settore privato.

Il documento si raccorda con l’analisi, effettuata negli ultimi mesi dell’emergenza pandemica, dal Gruppo di studio multidisciplinare denominato “lavoro agile”, istituito con i decreti nn. 87 del 13 aprile 2021 e 99 del 21 aprile 2021 in seno al Ministero del lavoro stesso, il cui compito era quello di esaminare gli effetti dello svolgimento dell’attività lavorativa in modalità agile nel periodo emergenziale, allo scopo

di individuare soluzioni e obiettivi che consentissero di sfruttare al meglio il “grande esperimento” del lavoro da remoto pandemico. Alla luce di tale studio, le Parti sociali, pur vedendo nel lavoro agile un importante strumento di modernizzazione del lavoro, sia per favorire la conciliazione vita-lavoro dei dipendenti sia per migliorare la produttività aziendale, si dichiarano consapevoli delle sue criticità per lo più legate all’utilizzo delle nuove tecnologie. Da qui la funzione del Protocollo, finalizzato a “porre le basi per creare un clima di fiducia, coinvolgimento e partecipazione” e a fornire “delle linee guida di indirizzo che possano rappresentare un efficace quadro di riferimento per la futura contrattazione collettiva, nazionale e aziendale e/o territoriale, fermi restando gli accordi in essere anche individuali”.

2. Il ritorno del principio consensualistico sul piano individuale e collettivo

Dall’ultimo principio richiamato, ossia porre il Protocollo quale riferimento per la contrattazione collettiva, emerge la maggiore novità del documento in commento e cioè il ruolo primario assegnato alla contrattazione collettiva dei sindacati dotati di maggiore rappresentatività comparativa, di primo e secondo livello, nella regolamentazione del lavoro agile. Va infatti ricordato come la disciplina legale del lavoro agile (artt. 18-23 l. n. 81/2017) non attribuisca alla contrattazione collettiva alcun compito, attesa la preminenza dell’accordo individuale. Ebbene, il Protocollo non solo fissa alcuni principi guida per la contrattazione collettiva ma intende promuovere quest’ultima tramite “un incentivo pubblico destinato alle aziende che regolamentino il lavoro agile con accordo collettivo di secondo livello [...] che ne prevedano un

utilizzo equilibrato tra lavoratrici e lavoratori e favorendo un'ottica di sostenibilità ambientale e sociale" (artt. 1 e 15 Protocollo). Attraverso il Protocollo, quindi, si intende rimettere al centro della disciplina del lavoro agile la contrattazione collettiva, la quale, a ben vedere, è da sempre stata, nella prassi, la fonte principale del lavoro agile, sin da prima dell'approvazione della l. n. 81/2017.

L'accordo individuale (c.d. patto di lavoro agile) continua comunque ad essere necessario per l'esecuzione della prestazione in tale modalità, anche se, sulla base del Protocollo, esso dovrà ora essere rispettoso dei suoi principi nonché delle regole fissate dalla contrattazione collettiva. Da questo punto di vista il lavoro agile torna ad essere volontario/consensuale - venendo archiviata l'esperienza del lavoro agile "unilaterale" emergenziale - e, per tale ragione, il rifiuto del lavoratore di aderire o eseguire la prestazione in modalità agile non intera gli estremi del licenziamento né può avere rilievo sul piano disciplinare (art. 1 Protocollo).

3. I contenuti del patto di lavoro agile secondo il Protocollo

Venendo ai contenuti che, secondo il Protocollo, l'accordo individuale deve possedere, vengono offerti alcuni chiarimenti rispetto a disposizioni che avevano generato alcuni dubbi nell'interpretazione della l. n. 81/2017.

Secondo il Protocollo, il patto

di lavoro agile deve prevedere: la durata dell'accordo, a tempo determinato o indeterminato; l'alternanza tra periodi di lavoro interni ed esterni ai locali aziendali; i luoghi eventualmente esclusi dallo svolgimento della prestazione all'esterno dei locali aziendali; gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione esterna, in particolare con riferimento alle forme di esercizio del potere direttivo e alle condotte disciplinarmente rilevanti (queste ultime sempre nel rispetto del codice disciplinare determinato dalla contrattazione collettiva); gli strumenti di lavoro; i tempi di riposo e le misure tecniche e organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione; le forme e le modalità di controllo della prestazione esterna, sempre nel rispetto dell'art. 4 St. lav. e della disciplina sulla privacy; l'attività formativa necessaria allo svolgimento della prestazione in modalità agile; le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali (art. 2 Protocollo). Ognuno di questi contenuti, poi, viene ulteriormente definito dal Protocollo, nell'intento di precisare meglio le generali e scarse disposizioni di cui agli artt. 18-23 l. n. 81/2017.

3.1 I tempi e i luoghi del lavoro agile nel Protocollo

Tra i profili più interessanti vi è, innanzitutto, la possibilità di articolare la prestazione agile in fasce orarie, cui consegue la definizione della fascia di disconnessione, durante la quale

nessuna attività lavorativa viene erogata dal lavoratore, e per la cui attuazione devono essere previste specifiche misure tecniche e organizzative. Va detto che il Protocollo continua a parlare (come l'art. 19, comma 1, l. n. 81/2017) di semplice "disconnessione" non qualificandola come diritto e ciò potrebbe rilevare sotto il profilo dell'azionabilità in giudizio del diritto a godere di fasce di riposo nel lavoro agile, anche perché la previsione delle fasce (e anche della fascia di disconnessione) è puramente eventuale e lasciata alla volontà dei contraenti. Diversamente, il Protocollo sembra attribuire al dipendente agile un vero e proprio diritto a disconnettersi in caso di assenze cc.dd. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), poiché, in tali ipotesi, il lavoratore può disattivare i propri dispositivi e non prendere in carico le comunicazioni aziendali ricevute fino alla ripresa del servizio. Nessun dubbio vi è poi sul diritto al godimento da parte del lavoratore agile di permessi orari ed ex l. n. 104/1992, la cui compatibilità con il lavoro agile è comunque affermata dal Protocollo per evitare equivoci. Piuttosto, viene accolta dal documento una disposizione assai ricorrente nella contrattazione collettiva in materia, quella che esclude - salvo diversa pattuizione - il lavoro straordinario, in ragione della flessibilità spazio-temporale di cui godono le parti (art. 3 Protocollo).

Altro profilo di interesse del Protocollo riguarda l'individuazione dei luoghi esterni ai locali aziendali da

parte del lavoratore agile. Riprendendosi, ancora una volta, una previsione assai diffusa nella regolamentazione pattizia del telelavoro e del lavoro agile, il Protocollo stabilisce che siffatti luoghi devono “avere caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali”. Peraltro, “la contrattazione collettiva può individuare i luoghi inadatti allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale e protezione, segretezza e riservatezza dei dati”. In altre parole, vi è, in termini generali, piena libertà per il lavoratore agile di effettuare la prestazione esterna dove vuole ma sempre nel rispetto dei principi appena visti e delle eventuali regole della contrattazione collettiva e dell'accordo individuale specificamente previste in merito all'esclusione di alcuni luoghi (ad esempio quelli aperti al pubblico che potrebbero mettere in pericolo i dati trattati nell'esecuzione della prestazione o anche quelli che potrebbero porre in pericolo la sicurezza del lavoratore, non potendosi estendere la responsabilità datoriale a luoghi ove egli non può esercitare alcun tipo di controllo a fini prevenzionistici) (art. 4 Protocollo).

3.2 Le attrezzature del lavoro agile e gli ulteriori temi trattati dal Protocollo

Il Protocollo chiarisce anche un ulteriore aspetto che ha generato discussioni durante la pandemia. Salvo diverso patto tra le parti, le strumentazioni tecnologiche sono fornite dal datore, il quale deve garantire che siano idonee all'effettuazione della prestazione, sicure per l'accesso ai sistemi aziendali e conformi al D.lgs. n. 81/2008, occupandosi anche della loro manutenzione. Se poi le parti decideranno per l'uso degli strumenti del lavoratore, esse dovranno stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza da implementare (fermo restando che anche tali strumentazioni dovranno rispettare il T.U. sulla salute e sicurezza) e potranno concordare eventuali forme di indennizzo per le spese sostenute dal dipendente (art. 5 Protocollo).

Altri articoli riguardano: l'applicazione del T.U. sulla salute e sicurezza ai lavoratori agili, con il richiamo all'obbligo di informativa annuale di cui all'art. 20 l. n. 81/2017 (art. 6 Protocollo); l'operatività della disciplina sugli infortuni sul lavoro e sulle malattie professionali nel lavoro agile, già proclamata dall'art. 23 l. n. 81/2017 (art. 7 Protocollo); l'impegno delle Parti sociali a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori fragili e disabili, anche nella prospettiva di impiegarlo come misura di accomodamento ragionevole (art. 10 Protocollo); la protezione dei dati personali e la riservatezza, con il riferimento espresso al Reg. UE n. 679/2016 (GDPR) e alla

promozione, da parte del datore, di specifiche policies aziendali e misure tecniche al riguardo (art. 12 Protocollo); l'impegno delle Parti sociali a prevedere percorsi formativi destinati ai lavoratori agili e ai responsabili aziendali, sia in materia di sicurezza sia tesi allo sviluppo di competenze tecniche ma anche ad acquisire maggiore consapevolezza in merito al cambiamento di cultura organizzativa che il lavoro agile comporta (art. 13 Protocollo).

3.3 Parità di trattamento, pari opportunità e work-life balance

Una menzione a parte meritano invece due temi. Da un lato, il Protocollo, per la prima volta, precisa che lo svolgimento della prestazione in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali di cui alla legge e alla contrattazione collettiva. Sono le Parti sociali a dover individuare le modalità di esercizio di tali diritti e libertà anche da remoto, fermo restando che il lavoratore agile conserva la possibilità di esercitare tali diritti anche in presenza (art. 8 Protocollo). Dall'altro lato, il Protocollo, nel ribadire il principio di parità di trattamento di cui all'art. 20 l. n. 81/2017, stabilisce che le Parti sociali promuovono il lavoro agile garantendo la parità tra i generi “anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro”. Funzionale

a ciò è l'impegno delle Parti sociali "a rafforzare i servizi e le misure di equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza" nonché "a sviluppare nell'ambito degli strumenti di welfare aziendale e di bilateralità, un più ampio e concreto supporto anche in ambito di genitorialità, inclusione e conciliazione vita-lavoro, anche mediante misure di carattere economico e/o strumenti di welfare che supportino l'attività di lavoro in modalità agile da parte del lavoratore" (art. 9 Protocollo). Si tratta di previsioni di grande rilevanza da cui traspare la presa di consapevolezza da parte delle Parti sociali che il lavoro agile, come mostrato dall'esperienza pandemica, non è uno strumento di work-life balance in sé ma, per assolvere a tale funzione, deve essere accompagnato da altre misure idonee a ripartire in modo più equo i carichi di famiglia, ad oggi ancora prevalentemente sulle spalle delle donne. Spetterà comunque alla contrattazione collettiva dare attuazione a tali enunciazioni, trasformandole da mere dichiarazioni di principio a misure concrete ed efficaci e monitorandone gli effetti nella realtà sociale attraverso uno specifico Osservatorio nazionale bilaterale, costituito allo scopo e presieduto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali (art. 14 Protocollo). ■

FLASH

Nuove regole su Green Pass ed obbligo vaccinale

Il d.l. n. 172 del 26 novembre 2021 ha esteso l'obbligo vaccinale – già valevole per gli esercenti professioni sanitarie ai sensi del d.l. n. 44/2021 – al personale amministrativo della sanità, al personale (anche amministrativo) scolastico e dei servizi educativi, al personale del comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico, nonché della polizia locale e ai lavoratori del Dipartimento penitenziario.

I meccanismi sono pressoché identici a quelli già valevoli per il personale sanitario: è prevista quindi la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, ma con conservazione del posto di lavoro, nel caso in cui non si adempia all'obbligo vaccinale. La durata dell'obbligo è dal 15 dicembre 2021 a 6 mesi dopo, salvo proroghe.

In materia di Green pass, invece, da segnalare la conversione del decreto che lo ha introdotto (d.l. n. 127/2021), avvenuta con legge 165 del 20 novembre 2021. Le principali novità introdotte sono: la possibilità per i dipendenti pubblici e privati di consegnare al proprio datore di lavoro copia della certificazione verde Covid-19, con conseguente esonero dai controlli per tutta la durata della validità; l'estensione della durata del certificato sino alla fine del turno di lavoro, ove la scadenza si verifichi durante il medesimo; i controlli dei lavoratori in somministrazione ad opera dell'impresa utilizzatrice; l'obbligo per le PA di fornire idonea informativa ai dipendenti ed alle organizzazioni sindacali circa le modalità organizzative adottate per controllare il Green Pass.

Nelle aziende sotto i 15 dipendenti, viene previsto che la sostituzione, dal quinto giorno, del lavoratore sprovvisto di Green pass, possa avvenire per non più di 10 giorni "lavorativi", con ciò chiarendo che non sono di calendario e risolvendo così il dubbio sorto con la versione originaria del decreto dove non si specificava nulla e si parlava di "giorni" in generale, con possibilità di rinnovare il contratto più di una volta sola (al contrario di quanto prevedeva originariamente il decreto), purché entro la scadenza del periodo di emergenza.



di
Giovanni
Orlandini

Jobs Act, licenziamenti collettivi illegittimi e violazione dell'art. 24 della Carta sociale europea: nuovi scenari nella giurisprudenza di merito

In attesa che il legislatore si ricordi dell'accurato invito della Consulta a riformare organicamente la materia del licenziamento (espresso in coda alla sentenza n.150/2020), tocca alle corti di merito cercare di ricondurre ad un minimo di coerenza sistematica il disarmonico quadro di disposizioni che concorrono a definire la disciplina vigente. Questo sforzo ermeneutico si coglie senz'altro nella sentenza della IV sezione lavoro del Tribunale di Roma dello scorso 12 ottobre, con la quale è stata disposta la reintegra di un gruppo di lavoratrici licenziate a seguito di una cessazione di appalto, in ragione della mancata attivazione da parte della società datrice delle procedure di informazione e consultazione previste dalla l. 223/91. La sentenza merita attenzione particolare perché il giudice romano giunge alla sua condivisibile conclusione attraverso

un'argomentazione fondata (anche) su una inedita valorizzazione delle fonti internazionali; il che, se può apparire scontato con riferimento alla direttiva 98/59 (della quale la normativa interna costituisce attuazione) ed alla correlata giurisprudenza della Corte di giustizia, certo scontato non è rispetto all'art. 24 della Carta sociale europea (CSE) ed alla decisione del Comitato europeo dei diritti sociali (CEDS) *CGIL c. Italia*, che ha sancito il contrasto del d.lgs.23/15 con tale norma (vd Bollettino 1/2020).

La questione all'origine della sentenza riguardava, come premesso, il licenziamento di un gruppo di lavoratrici addette alle pulizie di un concessionario auto, non riassunte dalla nuova aggiudicataria subentrata nell'appalto alla cooperativa dalla quale dipendevano. La domanda in merito alla legittimità del licenziamento è stata quindi affrontata in via

subordinata dal giudice romano, una volta dichiarata infondata la domanda relativa al diritto di riassunzione da parte della subentrante nell'appalto, rivendicato dalle lavoratrici sulla base della clausola sociale prevista dall'art. 4 CCNL Multiservizi. Conclusione, questa, inevitabile, posta l'applicazione di diverso CCNL (Edilizia) da parte della nuova aggiudicataria, non contenente analoga clausola sociale. Il che segnala lo scarso grado di effettività di simili clausole, al di fuori dell'ambito degli appalti pubblici dove la loro applicazione è imposta dalla legge (art. 30, comma 4, d.lgs. 50/16); debolezza accentuata dall'anomia del nostro sistema di contrattazione che consente alle imprese la massima libertà nella scelta del CCNL applicabile.

Proprio la mancata riassunzione delle lavoratrici, tuttavia, ha portato alla censura dell'omissione della procedura di informazione e consultazione prevista dagli art. 4 e 5, l. 223/91 da parte della datrice di lavoro, non trovando applicazione nel caso di specie la deroga disposta, in caso di cessazione dell'appalto, dall'art. 7, comma 4 bis d. l. 348/07 (norma che, appunto, esclude l'attivazione delle procedure di cui alla l. 223/91 in caso di riassunzione dei lavoratori da parte dell'appaltatore subentrante). Trattandosi di lavoratrici assunte dopo il fatidico 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore del d.lgs. 23/15), la condanna alla reintegra è dipesa dalla possibilità di considerare il licenziamento collettivo come "*intimato senza l'osservanza della forma scritta*" ai sensi dell'art. 10, d.lgs. 23/15 e non già come meramente viziato dal mancato rispetto delle regole procedurali dettate dalla l. 223/91, essendo questa seconda ipotesi (al pari del mancato rispetto dei criteri di scelta) sanzionata dalla stessa disposizione con la semplice tutela indennitaria.

Per corroborare tale conclusione, il giudice romano richiama il quadro delle fonti internazionali, come riferimento ineludibile per interpretare correttamente l'art. 10, d.lgs. 23/15. In primo luogo, la norma in questione va letta alla luce delle fonti dell'UE, ovvero la direttiva 98/59, nonché la Carta

dei diritti fondamentali (in specie, l'art. 27 relativo ai diritti di informazione sindacale): dalla prima si ricava che "*la procedura di informazione e consultazione ed i relativi vincoli di carattere procedurale rappresentano l'elemento costitutivo della fattispecie 'licenziamento collettivo', ciò che la identifica*"; la seconda fa assurgere il diritto delle rappresentanze sindacali ad essere informate e consultate "*in tempi utili*" al rango di un diritto fondamentale, in quanto tale da garantire attraverso un adeguato apparato sanzionatorio. Sotto questo profilo, la recente (deludente) giurisprudenza della Corte di giustizia (sentenza *Consulmarketing*, in causa C-652/19, sulla quale vd Bollettino n. 3/2021) viene richiamata *ad adiuvandum*, dal momento che la supposta estraneità della disciplina dei criteri di scelta all'ambito di applicazione della direttiva 98/59 (e di conseguenza della stessa CDFUE) affermata dai giudici europei, conferma *a contrario* che da detto ambito non possano sottrarsi le norme che regolano gli obblighi procedurali; e, con esse, quelle che di tali norme sanzionano la violazione.

Se dai principi generali di diritto dell'UE si ricava che alla violazione degli obblighi procedurali previsti in caso di licenziamento collettivo debbano conseguire sanzioni di carattere "*effettivo, dissuasivo e proporzionato*", è l'art. 24 della CSE, come interpretato dal CEDS, a fornire indicazioni più precise in merito al tipo di sanzione da irrogare. Come anticipato, è in questa affatto inedita valorizzazione della fonte del Consiglio d'Europa che si coglie l'aspetto più innovativo e originale della sentenza. E' vero che il giudice romano si raccorda con quanto affermato dalla Corte costituzionale nella nota sentenza 194/18 in merito al rilievo della Carta sociale europea come fonte interposta di rilievo indirettamente costituzionale (ai sensi dell'art. 117, comma 1 Cost), nonché in merito al carattere "autorevole" delle decisioni del CEDS. Tuttavia, proprio all'interpretazione dell'art. 24 CSE fornita dal CEDS viene attribuito un rilievo nell'ordinamento nazionale che va ben oltre quanto affermato nello stringato "inciso" dei Giudici delle Leggi. Il giudice di merito si raccorda infatti espressamente con la decisione CGIL c. Italia, per

rilevare che “i rimedi di carattere indennitario risarcitorio possono essere considerati adeguato rimedio compensativo soltanto quando siano tali da reintegrare il lavoratore illegittimamente danneggiato in una situazione non meno favorevole di quella in cui egli si sarebbe trovato se l’illecito non fosse stato commesso”. Da ciò l’inevitabile contrasto con l’art. 24 della CSE della vigente disciplina del licenziamento, sia individuale che collettivo, pure nella versione “riformata” dalla sopra richiamata giurisprudenza costituzionale e dal legislatore del 2019 (ovvero, dal c.d. decreto Dignità): contrasto che costituisce un “dato” da cui l’interprete non può prescindere nell’individuare i dispositivi sanzionatori del decreto legislativo n.23 del 2015.

Seguendo il richiamato iter argomentativo, non si giunge tuttavia a sostituire *tout court* la sanzione indennitaria con quella reale; in altre parole, il giudice romano non arriva a “disapplicare” la norma contraria agli standard internazionali, giacché un simile effetto è attribuibile alle sole fonti di diritto dell’UE dotate di diretta efficacia nell’ordinamento. La reintegra dei lavoratori illegittimamente licenziati deriva comunque dal riconoscimento che il licenziamento “*intimato senza l’osservanza della forma scritta*” di cui all’art.10, d.lgs.23/15 va identificato nel “*licenziamento che non si collega ad alcuna procedura*”, ovvero che sia stato attuato nella totale assenza della procedura di informazione e consultazione ex l. 223/91. E d’altra parte, a confortare tale conclusione, concorrono anche precedenti decisioni di giudici di merito (come l’ordinanza del Tribunale di Latina del 16.3.2021, n. 3070) nonché la pregressa giurisprudenza di legittimità, orientata a considerare che “*il radicale difetto di contestazione dell’infrazione determina l’inesistenza dell’intero procedimento, e non solo l’inosservanza delle norme che lo disciplinano, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria*” (così Cass. 14.12.2016, n.2574, seppur con riferimento all’art.18 S.L.).

L’essere la sentenza in commento in linea con i pregressi orientamenti giurisprudenziali, non sminuisce però la portata di quanto affermato in merito alla rilevanza della decisione del CEDS. Se è vero infatti che alle medesime conclusioni

(ovvero all’applicazione della reintegra) il giudice sarebbe potuto arrivare anche in base alla semplice interpretazione del quadro normativo interno, resta il fatto che, nell’economia della sua argomentazione, il dato della contrarietà con gli standard internazionali della tutela indennitaria risulta decisivo nell’orientarlo verso una lettura dell’art.10 tale da garantire la reintegra dei lavoratori licenziati. In altre parole, è la necessità di adottare un’interpretazione conforme all’art.24 CSE, come interpretato dal CEDS, ad imporre al giudice di considerare la sanzione prevista per l’inosservanza della forma scritta applicabile nel caso di mancanza attivazione della procedura di informazione e consultazione; è questa infatti la lettura della norma “*più rispondente all’esigenza di assicurare in siffatta ipotesi una sanzione realmente connotata dai caratteri di effettività, proporzionalità e capacità dissuasiva*” richiesti, appunto, dall’art.24 CSE.

In ciò in conclusione va colto il carattere innovativo della sentenza in commento: la decisione CGIL c. Italia, pur non producendo effetti diretti nell’ordinamento nazionale né implicando necessariamente una dichiarazione di incostituzionalità da parte della Consulta, non può essere ignorata dai giudici di merito chiamati ad applicare il d.lgs. 23/15. Dal che la necessità di interpretare le norme che regolano il regime sanzionatorio del licenziamento in maniera il più possibile conforme all’art.24, secondo la lettura fornita dal CEDS: ovvero, ove la lettera della legge lo renda plausibile, riconoscendo la reintegra, giacché essa costituisce senz’altro rimedio adeguato a soddisfare il lavoratore; o, in subordine (laddove l’applicazione della reintegra implicherebbe un’interpretazione “*contra legem*”), livellando verso l’alto l’importo dell’indennizzo, come equivalente funzionale della reintegra stessa. Se consolidato nella futura giurisprudenza, un simile approccio prospetterebbe una progressiva espansione degli ambiti di applicazione della tutela reale, aprendo la strada ad un (auspicabile) intervento del legislatore che ponga definitivamente fine ai danni prodotti dall’infelice riforma del 2015. ■

di
Ivan
Petrone

Il Tribunale di Firenze condanna Deliveroo a rispettare la l. 223/91 ed a disapplicare il contratto “pirata” Assodelivery-UGL

Si consolida la giurisprudenza favorevole ad una piena estensione ai ciclofattorini (i c.d. riders) delle tutele proprie dei lavoratori subordinati. Il Tribunale di Firenze accoglie infatti il ricorso di Filcams, Nidil e Filt in opposizione al decreto del 9 febbraio scorso, con il quale era stata negata l'antisindacalità della condotta di Deliveroo Italy S.R.L ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, per aver quest'ultima, da una parte, omesso le informative previste dal CCLN Terziario, distribuzione e servizi (attuative del d.lgs. 25/07) e dalla l. 223/91, dall'altra risolto i rapporti di lavoro dei riders che non avevano accettato il CCNL firmato da Assodelivery e UGL, agevolando e sostenendo quest'ultimo sindacato in (supposta) violazione dell'art.17 dello Statuto dei lavoratori (in merito, vd Bollettino n. 2/2021).

La sentenza della giudice fiorentina (A. M. B. Davia) merita attenzione, in primo luogo perché, sulla scia di altri precedenti (da ultimo, Tribunale di Bologna 2.7.2021, sul quale vd. Bollettino

n. 5/2021), smentisce quanto affermato nel decreto oggetto di opposizione in merito alla inapplicabilità dell'art. 28 a controversie riguardanti lavoratori etero-organizzati ex art.2, d.lgs.81/15, quali i riders vanno qualificati. Il Giudice della fase sommaria aveva ritenuto, infatti, che non rientrassero “*nel campo di applicazione della norma statutaria de qua i conflitti che coinvolgono, i diritti di libertà, attività sindacale o astensione dal lavoro dei lavoratori autonomi o parasubordinati.*”

Una simile conclusione (fondata su una ormai risalente giurisprudenza costituzionale) va respinta in quanto contraria alla stessa ratio della riforma del 2015, con la quale si è inteso assicurare ai lavoratori etero-organizzati “*una protezione equivalente a quella dei lavoratori subordinati con applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato*”; protezione equivalente che non può non ricomprendere anche la “*dimensione collettiva*” dei diritti dei lavoratori, e, di conseguenza, anche lo speciale strumento processuale previsto dalla norma statutaria

al fine di garantire, di tali diritti, l'effettività. Dalla qualificazione dei riders come lavoratori etero-organizzati, consegue dunque necessariamente l'ammissibilità della domanda ex art. 28 S.L. e la legittimazione attiva del sindacato che li rappresenta.

Riconosciuta la legittimazione attiva delle sigle sindacali, viene quindi accertato il carattere antisindacale delle condotte di Deliveroo, sia con riferimento all'omissione degli obblighi di informazione sindacale, sia con riferimento all'imposizione del contratto collettivo Assodelivery-UGL. Riguardo al primo profilo, si riconosce la natura di “lavoratori” dei riders, in relazione ai generali obblighi di informazione sanciti dal d.lgs.25/07 (e declinati dalla contrattazione collettiva) ed alla disciplina dei licenziamenti collettivi di cui alla l. 223/91: da ciò, appunto, l'obbligo di attivare le procedure ivi previste da parte delle piattaforme di food delivery. La riconduzione dei lavoratori etero-organizzati nella nozione di “lavoratore” (“*worker*”) contenuta nella direttiva n. 98/59 (di cui la

l. 223/91 costituisce attuazione) non è affatto scontata, ed apre scenari inediti che travalicano lo specifico ambito di attività dei ciclofattorini. Analogamente, non scontata è l'affermazione per la quale l'estensione delle tutele proprie del lavoro subordinato ai sensi dell'art.2, d.lgs.81/15 riguarda anche *“le norme in materia di recesso unilaterale, non espressamente escluse”*, giacché fa giustizia di letture della norma del 2015 per le quali residuerebbero margini per una applicazione selettiva delle tutele lavoristiche ai lavoratori etero-organizzati (letture in parte legittimate dalla stessa Cassazione

nella nota sentenza n. 1663/20, in virtù dell'ambiguo riferimento alle tutele *“ontologicamente”* incompatibili con il lavoro etero-organizzato).

Sempre sulla scia del precedente *“bolognese”*, si riconosce infine, con parole inequivoche, il carattere di *“sindacato di comodo”* (ai sensi dell'art.17 S.L.) di UGL riders, in quanto tale non legittimato a sottoscrivere accordi capaci di regolare (anche) in deroga il rapporto di lavoro dei riders, ai sensi dell'art.2, comma 2, d.lgs.81/15: da cui il carattere illegittimo dell'imposizione a

tutti i lavoratori dell'accordo Assodelivery-UGL, pena il recesso dal rapporto di lavoro.

Condannata a rimuovere gli effetti della propria condotta antisindacale, Deliveroo dovrà non solo riattivare i rapporti illegittimamente risolti, ma astenersi dall'applicare l'accordo Assodelivery-UGL. C'è dunque da augurarsi che alla sentenza in commento seguano altre azioni in giudizio analoghe per ottenere la disapplicazione di tale accordo nel resto del territorio nazionale. ■

FLASH

Le novità introdotte in sede di conversione del Decreto fisco - lavoro (Collegato alla Legge di Bilancio 2022)

Con la L. n. 215/2021 è stato convertito in legge, con alcune modifiche, il d.l. n. 146/2021, ovvero il cosiddetto *“Decreto fisco - lavoro”*, Collegato alla Legge di Bilancio 2022. Tra le novità introdotte in sede di conversione si segnala, in primo luogo, quella in materia di assegno di mantenimento in favore dei genitori lavoratori separati o divorziati, già introdotto a marzo 2021. Si prevede anche in questo caso l'erogazione di una parte o dell'intero assegno di mantenimento, fino ad un importo massimo di € 800 mensili, per tutti quei genitori di figli minori o anche maggiorenni ma portatori di handicap grave, che non abbiano ricevuto l'assegno da parte dell'altro genitore o da parte del coniuge o da parte del convivente, a causa dell'incapacità di provvedervi di quest'ultimo per cessazione, riduzione o sospensione della propria attività lavorativa a decorrere dall'8 marzo 2020 ed in conseguenza dell'emergenza epidemiologica per Covid-19, per una durata di almeno 90 giorni o per una riduzione del reddito di almeno il 30% rispetto a quello percepito nel 2019. Sempre in sede di conversione, molto importante la novità introdotta dall'art. 11, comma 15, d.l. n. 146/2021 in materia di somministrazione a tempo determinato. Con il d.l. n. 104 del 14 agosto 2020, infatti, era stato previsto che nel caso in cui Agenzia di somministrazione e utilizzatore avessero stipulato un contratto di somministrazione di manodopera a tempo determinato, ma con il lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia stessa, l'impiego da parte dell'utilizzatore del medesimo dipendente potesse avvenire oltre i 24 mesi, che, come noto, è la durata massima dei rapporti a termine presso la stessa azienda, anche, appunto, mediante somministrazione.

La deroga - che consente in linea teorica di poter stare a vita somministrati a termine da un'agenzia, con l'unica *“garanzia”* dell'essere da questa assunti a tempo indeterminato - era stata introdotta nell'agosto 2020 per un periodo limitato, ovvero solo sino al 31 dicembre 2021 e ciò all'evidente fine di favorire l'occupazione, seppur precaria, in un periodo emergenziale. Ad ottobre 2021, quando è stato adottato il d.l. n. 146/2021, il Governo, all'evidente fine di fare un *“regalo”* alle imprese sfruttando il periodo emergenziale, aveva deciso di eliminare la scadenza del 31 dicembre 2021, stabilendo di mettere a regime la possibilità di utilizzare a termine senza limiti temporali il medesimo lavoratore. Una regola che di fatto avrebbe consentito di bypassare il limite di 24 mesi in materia di contratti a termine alle dirette dipendenze. Per fortuna, in sede di conversione del d.l. n. 146/2021, si è deciso di reinserire un termine di scadenza per la deroga in questione, ovvero sino al 30 settembre 2022, riconducendo così ad una logica emergenziale la deroga.

Da segnalare, infine, alcune importanti previsioni in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro. In sede di conversione è stata introdotto, in particolare, l'obbligo di dare preventiva comunicazione del rapporto anche in caso di utilizzo di lavoratori autonomi e l'accertamento della mancata comunicazione in questione diventa causa di sospensione dell'attività imprenditoriale. E' stato poi precisato che per tutto il periodo di sospensione dell'attività imprenditoriale per gravi violazioni delle norme di sicurezza, l'impresa è tenuta a corrispondere la retribuzione ed a versare i contributi dei propri lavoratori interessati dall'effetto del provvedimento di sospensione. Sempre in tema di salute e sicurezza, la legge di conversione ha poi rafforzato la posizione del *“preposto”* aziendale, stabilendo: che non possa subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività, che implica, come noto, anche il controllo delle misure antinfortunistiche; la facoltà per i contratti collettivi di prevedere specifici compensi in favore di quest'ultimo per il particolare ruolo svolto; la facoltà di interrompere l'attività del singolo dipendente o anche l'attività imprenditoriale in generale, quando rilevi l'inosservanza di misure poste a tutela della salute e sicurezza.