

# NEWSLETTER LAVORO

**5**  
**2017**

## **All'interno:**

- il “nuovo” lavoro autonomo e lo smart working
- giurisprudenza in tema di licenziamento del lavoratore disabile, obbligo di repechage e controlli a distanza

Roma  
Via dei Due Macelli, 47  
Telefono: +39 06 6784778  
Fax: +39 06 6783915

Milano  
Via Monte Napoleone, 18  
Telefono: +39 02 7645771  
Fax: +39 02 783524

Bologna  
Via Cesare Battisti, 33  
Telefono: +39 051 6440604  
Fax: +39 051 332126

# NewsletterLavoro

## Indice

### **Il punto su: il “nuovo” lavoro autonomo**

Le novità sul lavoro autonomo del d.d.l. 2233-B

### **Giurisprudenza Italiana**

Licenziamento del lavoratore disabile ed obbligo di parere di inidoneità della commissione medica (Cassazione, Sentenza n. 10576 del 28 aprile 2017)

Obbligo di repechage e Jobs Act (Corte di Appello di Roma, Sentenza n. 823 del 14 febbraio 2017)

Non si configura un controllo a distanza se la prova è raggiunta mediante la testimonianza di un collega (Tribunale di Firenze, Sentenza n. 111 del 9 febbraio 2017)

### **Novità e interpretazioni normative**

Il lavoro agile (“smart working”) nel d.d.l. 2233-B

## Il punto su: il “nuovo” lavoro autonomo

### Le novità sul lavoro autonomo del d.d.l. 2233-B

Il Senato, in data 10 maggio 2017, ha approvato in via definitiva il disegno di legge n. 2233-B recante "*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*", già approvato dalla Camera il 9 marzo u.s..

La legge, che sarà pubblicata in Gazzetta Ufficiale ed entrerà in vigore decorsi 15 giorni dalla pubblicazione, si applicherà ai lavoratori autonomi, compresi i liberi professionisti iscritti agli Albi professionali, ai lavoratori parasubordinati e ai collaboratori occasionali

In sintesi, alcuni dei principali aspetti.

- **Clausole relative a modifiche unilaterali, recesso e termini di pagamento**

I rapporti tra committente e professionista sono soggetti ai seguenti requisiti e limitazioni:

- a) il contratto di mandato professionale deve essere stipulato in forma scritta, se il professionista lo richiede;
- b) il contratto non può contenere clausole che attribuiscono al committente la facoltà di dettare modifiche unilaterali al contenuto del contratto;
- c) il contratto non può contenere clausole che attribuiscono al committente, nel caso di contratto avente a oggetto una prestazione continuativa, la facoltà di recedere dal contratto senza un congruo preavviso;
- d) il contratto non può contenere clausole che permettano al committente di pagare in un termine superiore a 60 giorni dalla data del ricevimento da parte del committente della fattura o della richiesta di pagamento;
- e) nelle ipotesi di clausole abusive (punti b-d sopra) il lavoratore autonomo ha diritto al risarcimento dei danni;
- f) ai crediti dei lavoratori autonomi si applicano le disposizioni del decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, contro i ritardi nei pagamenti, fatta salva l'applicazione di disposizioni più favorevoli;
- g) ai rapporti di lavoro autonomo si applica, in quanto compatibile, l'articolo 9 della legge 18 giugno 1998, n. 192, in materia di abuso di dipendenza economica.

- **Invenzioni del lavoratore autonomo**

Salvo il caso in cui l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto e a tale scopo compensata, i diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali e a invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto spettano al lavoratore autonomo.

- **Prestazioni sociali aggiuntive**

È prevista il conferimento di delega al Governo per l'adozione di prestazioni sociali per coloro che hanno subito una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o che siano stati colpiti da gravi patologie.

A decorrere dal 1 luglio 2017, la DIS-COLL (prestazione di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL in favore dei collaboratori coordinati e continuativi che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione dal 1 gennaio al 31 dicembre 2015) diventa strutturale ed è riconosciuta anche agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio.

- **Tutela della maternità/paternità**

Il Ddl prevede che la gravidanza, la malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente non determinino l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui esecuzione, su richiesta del lavoratore, rimane sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente. Si prevede, altresì, la possibilità per le lavoratrici autonome iscritte alla gestione separata Inps di ricevere l'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, anche se non si astengono dal lavoro. Inoltre, è prevista in caso di maternità e previo consenso del committente la possibilità di sostituzione delle lavoratrici autonome da parte di altri lavoratori autonomi di fiducia delle lavoratrici stesse, in possesso dei necessari requisiti professionali.

Viene riconosciuto il diritto ad un trattamento economico per congedo parentale, per un periodo massimo di sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino.

- **Malattia e infortunio**

In caso di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre 60 giorni, il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi resta sospeso per l'intera durata della malattia o dell'infortunio, fino ad un massimo di due anni, decorsi i quali il lavoratore è tenuto a versare i contributi e i premi maturati durante il periodo di sospensione in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione.

### Licenziamento del lavoratore disabile ed obbligo di parere di inidoneità della commissione medica (Cassazione, Sentenza n. 10576 del 28 aprile 2017)

Il datore di lavoro può risolvere il rapporto di lavoro con il dipendente disabile per motivi legati all'organizzazione del lavoro e dipendenti dall'aggravamento delle condizioni di salute di quest'ultimo soltanto previo parere da parte della commissione medica di controllo istituita ai sensi dell'art. 10, comma 3, della Legge 68/1999.

A precisare tale principio è stata la Cassazione, con la sentenza n. 10576 del 28 aprile 2017, che, ribadendo il proprio indirizzo al riguardo (Cass. 15269/2012 e Cass. 8450/2014), ha riformato la sentenza del giudice di merito che aveva ritenuto sufficiente il parere espresso da un medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria ex D.Lgs. 81/2008.

Il ricorso era stato promosso da un lavoratore disabile licenziato a seguito di un aggravamento delle proprie condizioni di salute e dichiarato per questo inidoneo allo svolgimento delle proprie mansioni da parte del medico competente. Il lavoratore denunciava il mancato rispetto dell'art. 10 comma 3 della Legge 68/1999 non avendo la società ottenuto, prima di procedere al licenziamento, il parere della commissione medica di controllo.

*il datore di lavoro può risolvere il rapporto di lavoro dei disabili nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, solo nel caso in cui la commissione di cui alla L. 12 marzo 1999, n. 68, articolo 10, comma 3, accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda*

Le Corti di merito, chiamate ad esaminare la vicenda, avevano ritenuto sufficiente il parere del solo medico competente e irrilevanti i rilievi svolti dal lavoratore in ordine al mancato rispetto della procedura prevista dalla legge; ciò sulla base della circostanza che era stato lo stesso lavoratore a chiedere l'intervento del medico competente.

La Cassazione riforma invece la sentenza con rinvio alla corte di merito stabilendo che il datore di lavoro può risolvere il rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, solo nel caso in cui la commissione di cui alla L.

12 marzo 1999, n. 68, articolo 10, comma 3, accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

Il datore di lavoro avrebbe dunque dovuto interpellare la commissione medica di controllo e valutare la possibilità di assegnare il lavoratore ad altre eventuali mansioni, anche inferiori. Ciò avrebbe anche consentito al lavoratore di esercitare il diritto ad ottenere la sospensione non retribuita dal rapporto di lavoro per la durata dell'incompatibilità.

## Obbligo di repechage e Jobs Act (Corte di Appello di Roma, Sentenza n. 823 del 14 febbraio 2017)

Con la sentenza n. 823 del 14 febbraio 2017, la Corte di Appello di Roma si è pronunciata sull'obbligo di repechage e sui suoi principi ispiratori.

Il fatto esaminato dalla Corte originava dal licenziamento di un dipendente di una società di ristorazione che era stato dapprima collocato in cassa integrazione, in ragione della cessazione dell'attività della datrice di lavoro, e successivamente, alla riapertura del locale, licenziato per giustificato motivo oggettivo. Il lavoratore che aveva svolto per la società le mansioni di chef impugnava il licenziamento contestando alla società l'insussistenza del giustificato motivo oggettivo e il mancato rispetto dell'obbligo di repechage. In particolare, sotto tale ultimo profilo, il lavoratore lamentava che la società pur denunciando la soppressione della posizione lavorativa da questi ricoperta in precedenza aveva di fatto assegnato le mansioni svolte dallo chef ad altro lavoratore.

Costituitasi in giudizio la società nel contestare la ricostruzione dei fatti esposta dal lavoratore evidenziava come la persistente crisi aziendale avesse reso necessaria la soppressione della posizione lavorativa a quest'ultimo assegnata. Quanto all'obbligo di repechage, la società datrice di lavoro riteneva di aver assolto pienamente al proprio onere per la ricollocazione del lavoratore avendo proposto a questi altre soluzioni di impiego alternative, soluzioni tutte ritenute dal lavoratore inadeguate per distanza dal luogo di residenza o asserita non equivalenza delle mansioni rispetto a quelle precedenti. Tali precedenti tentativi avevano determinato l'azienda a non incontrare il lavoratore per chiarimenti su espressa richiesta di quest'ultimo e ad avviare la procedura di licenziamento.

*È contrario ai principi di correttezza e buona fede il comportamento del datore di lavoro che non abbia offerto un posto alternativo disponibile al lavoratore licenziamento in quanto all'evidenza più esposto al rischio dell'impossibilità di altra adeguata ricollocazione*

La Corte di Appello, confermando la decisione già presa dal Giudice di prime cure, ha ritenuto sufficientemente provato da parte dell'azienda lo stato di crisi economica che ha determinato la soppressione della posizione lavorativa ricoperta dal dipendente posta alla base del giustificato motivo oggettivo del licenziamento.

Quanto all'obbligo di repechage, la Corte ha ritenuto contrario ai principi di correttezza e buona fede il comportamento del datore di lavoro che *“pur al cospetto dell'immediata disponibilità manifestata da altro dipendente avrebbe dovuto prima coltivare la possibilità di offrire quel posto al [lavoratore licenziato] in quanto all'evidenza più esposto al rischio dell'impossibilità di altra adeguata ricollocazione”*. Ha ritenuto inoltre non giustificabile il rifiuto dell'azienda di incontrare il lavoratore per discutere della proposta tanto più che la richiesta del dipendente non poteva considerarsi certo dilatoria, essendo stata formulata nei termini concessi per la sua accettazione.

## **Non si configura un controllo a distanza se la prova è raggiunta mediante la testimonianza di un collega (Tribunale di Firenze, Sentenza n. 111 del 9 febbraio 2017)**

Il non occasionale utilizzo di computer aziendale da parte di un lavoratore per finalità estranee a quelle lavorative ed in orario di lavoro può essere provato dal datore di lavoro anche tramite testimonianze dei suoi colleghi.

Tanto ha deciso il Tribunale di Firenze con sentenza n. 111 del 9 febbraio 2017 che ha riconosciuto come la forma di controllo effettuata dai colleghi non possa essere considerata una forma di controllo a distanza vietata dall'art. 4 della Legge 300/1970.

Non si configura una forma di controllo a distanza del lavoratore quando siano i colleghi di quest'ultimo ad informare il datore di lavoro di condotte contrarie alle obbligazioni lavorative da questi assunte mediante l'utilizzo degli strumenti informatici aziendali

Nel caso esaminato dal Tribunale il ricorso era stato proposto da una lavoratrice licenziata per giusta causa, in ragione dell'utilizzo ripetuto del computer e della rete durante l'orario di lavoro per fini estranei a quelli lavorativi. La dipendente impugnava il licenziamento irrogato ritenendolo non proporzionale rispetto alla condotta contestata. Censurava inoltre la illegittimità dei modi attraverso i quali l'azienda era venuta a conoscenza dei fatti imputati ritenendo il controllo effettuato dal datore di lavoro attraverso i colleghi

della dipendente come una forma di controllo a distanza, vietata dallo Statuto dei Lavoratori.

La società si costituiva in giudizio ritenendo sussistente la giusta causa di recesso in ragione della gravità e della reiterazione del comportamento tenuto dalla lavoratrice nonché del divieto contenuto nel regolamento aziendale circa le modalità di utilizzo personale degli strumenti informatici.

Il Giudice nel corso dell'attività istruttoria ascoltava quali testimoni i colleghi della lavoratrice che attraverso le pareti in vetro presenti nei locali aziendali avevano avuto la possibilità di constatare agevolmente l'utilizzo del computer da parte della lavoratrice per fini strettamente personali. Il Tribunale precisava quindi che *“si ritengono utilizzabili le dichiarazioni testimoniali dei colleghi in quanto non possono rientrare, come sostenuto dalla difesa della ricorrente, tra le ipotesi di controllo a distanza dell'attività lavorativa vietate dall'art. 4 della L. 300/1970”*.

Tuttavia, la condotta tenuta dalla lavoratrice non è stata considerata grave al punto da integrare una fattispecie di licenziamento per giusta causa in base all'art. 2119 c.c. e la società è stata quindi condannata alla reintegra della lavoratrice nel posto di lavoro e al pagamento dell'indennità risarcitoria.

## Novità e interpretazioni normative

### Lavoro agile (“smart working”)

Il D.d.l. 2233-B dedica il Capo 2 al lavoro agile, o "smart working", inteso non come nuova tipologia contrattuale, ma come modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

La definizione fornita dal predetto atto normativo è quella di: *“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di impiego, e con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici”*. Tale definizione deve essere letta unitamente allo scopo dichiarato dell'introduzione di tale modalità di lavoro che è quello di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La nuova norma, una volta entrata in vigore, prevederà l'accesso alla modalità di smart working tramite accordo tra lavoratore e datore di lavoro da redigersi in forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Tale accordo potrà essere a tempo determinato o indeterminato e, in questo ultimo caso, prevedere un preavviso minimo di recesso (30 o 90 giorni in caso di lavoratori disabili), salvo giustificato motivo.

Il contenuto minimo dell'accordo contratto di smart working dovrà disciplinare l'esecuzione del lavoro svolto all'esterno dei locali aziendali e i suoi aspetti principali quali: le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro, gli strumenti utilizzati dal lavoratore e i tempi di riposo (c.d. “diritto alla disconnessione”), le modalità di controllo della prestazione nel rispetto dell'art. 4 Stat. Lav. e del Codice Privacy ed eventuali specifiche condotte disciplinarmente rilevanti.

Il lavoratore in smart working avrà diritto al medesimo trattamento economico e normativo applicato agli altri lavoratori e alla garanzia da parte del datore di lavoro della salute e la sicurezza con informazione periodica sui rischi specifici e obbligo di cooperazione prevenzionistica.



# Contatti

Avv. Andrea Vischi

[a.vischi@rucellaieraffaelli.it](mailto:a.vischi@rucellaieraffaelli.it)

Avv. Francesco Pedroni

[f.pedroni@rucellaieraffaelli.it](mailto:f.pedroni@rucellaieraffaelli.it)

Milano

Via Monte Napoleone, 18

Telefono: +39 02 7645771

Fax: +39 02 783524

[www.rucellaieraffaelli.it](http://www.rucellaieraffaelli.it)