



DOTT. PASQUALINO PANNISCO
Consulente del lavoro
Revisore legale

AVV. MELANIA LAZZARIN
Avvocato

DOTT. ANGELO PANNISCO
Consulente del lavoro

Treviso, 16 dicembre 2019

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Circolare n. 36-2019

Oggetto: CONVERTITO IN LEGGE IL DECRETO CRISI

È stata pubblicata sulla G.U. n. 257/2019 la Legge 2 novembre 2019, n. 128, di conversione del D.L. 3 settembre 2019, n. 101, avente per oggetto disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali, c.d. Decreto Crisi.

Nella tabella che segue si riepilogano le principali disposizioni introdotte dal Decreto, tenuto conto delle modifiche apportate in sede di conversione.

Tra le principali novità, si segnalano i seguenti argomenti sui quali ci riserviamo di intervenire in seguito:

- 1) L'introduzione di un'articolata disciplina dei c.d. "riders" e del lavoro su piattaforma;
- 2) la modifica apportata all'articolo 2, D.Lgs. 81/2015 secondo cui le collaborazioni coordinate e continuative possono essere qualificate come etero organizzate, ipotesi da cui deriva l'applicazione delle norme del lavoro subordinato, anche solo in caso di prevalenza dell'attività personale (la norma previgente richiedeva come presupposto l'esclusività dell'attività personale), senza più alcun riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, aspetti del rapporto che, nella versione previgente dell'articolo 2, determinavano la qualificazione come etero-organizzate.

Modifiche al D.Lgs. 81/2015	
<ul style="list-style-type: none">• Articolo 1	Sul D.Lgs. 81/2015, il c.d. Testo Unico dei contratti di lavoro, il Decreto Crisi, a seguito delle modifiche apportate in sede di conversione in Legge, interviene, da una parte, modificando la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative etero-organizzate e ampliando le tutele in materia di malattia, maternità, congedi parentali e degenza ospedaliera, dall'altra introducendo una compiuta e articolata disciplina del lavoro tramite piattaforme digitali, condensata nel nuovo Capo V-bis, D.Lgs. 81/2015.
Lavoro etero-organizzato	
<ul style="list-style-type: none">• Comma 1, lettera a	Le collaborazioni coordinate e continuative possono essere qualificate come etero-organizzate, ipotesi da cui deriva l'applicazione delle norme del lavoro subordinato ,



	<p>anche solo in caso di prevalenza dell'attività personale (la norma previgente richiedeva come presupposto l'esclusività dell'attività personale), senza più alcun riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, aspetti del rapporto che, nella versione previgente dell'articolo 2, erano determinanti nella qualificazione come etero-organizzate. Mediante le modifiche operate, l'utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative appare assai complicato, in quanto sono venuti meno i requisiti (<i>i tempi e il luogo</i>) che in via esclusiva potevano determinare l'etero organizzazione, ora dimostrabile anche sulla base di altri aspetti dell'esecuzione della prestazione.</p> <p>Inoltre, viene previsto che le disposizioni sull'etero-organizzazione siano applicabili anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.</p>
<p>Ampliamento delle tutele in favore degli iscritti alla Gestione separata</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Comma 1, lettera b 	<p>L'articolo 1, comma 1, lettera b), Decreto Crisi, dispone, mediante l'introduzione del nuovo articolo 2-<i>bis</i> nel D.Lgs. 81/2015, l'ampliamento delle tutele in favore degli iscritti alla Gestione separata Inps. L'Istituto previdenziale ha emanato con estrema celerità le prime istruzioni operative, con circolare n. 141/2019.</p> <p>In particolare, per i soggetti iscritti alla Gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie (iscritti alla predetta gestione con aliquota contributiva piena), viene modificato il requisito contributivo per accedere all'indennità di malattia e all'indennità di degenza ospedaliera, nonché ai congedi di maternità e parentali, richiesto ai lavoratori, ora pari a 1 mensilità nei 12 mesi precedenti l'evento (precedentemente fissato in 3 mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'evento), mentre viene confermato quello reddituale.</p> <p>Infine, la misura vigente dell'indennità di degenza ospedaliera è aumentata del 100%, andando così a modificare la misura dell'indennità giornaliera di malattia.</p>
<p>Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Comma 1, lettera c 	<p>Viene introdotta una compiuta e articolata disciplina del lavoro tramite piattaforme digitali, contenuta nel nuovo Capo V-<i>bis</i>, D.Lgs. 81/2015.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Articolo 47-<i>bis</i>, D.Lgs. 81/2015 	<p>Scopo, oggetto e ambito di applicazione</p> <p>Il nuovo Capo V-<i>bis</i> stabilisce 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 (articolo 47, comma 2, lettera a), del codice della strada), attraverso piattaforme anche digitali (c.d. <i>riders</i>).</p> <p>Si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche 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.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Articolo 47-<i>ter</i>, D.Lgs. 81/2015 	<p>Forma contrattuale e informazioni</p> <p>I contratti individuali di lavoro dei <i>riders</i> devono essere provati per iscritto e i lavoratori devono ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza.</p> <p>In caso di violazione, si applica l'articolo 4, D.Lgs. 152/1997, e il lavoratore ha diritto a un'indennità risarcitoria di entità non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno,</p>



	<p>determinata equitativamente con riguardo alla gravità e alla durata delle violazioni e al comportamento delle parti.</p> <p>Inoltre, è espressamente stabilito che tale violazione dovrà essere valutata come elemento di prova delle condizioni effettivamente applicate al rapporto di lavoro e delle connesse lesioni dei diritti previsti.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Articolo 47-<i>quater</i>, D.Lgs. 81/2015. • Si applica dal 3/11/2020. 	<p>Compenso</p> <p>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.</p> <p>In assenza di contrattazione collettiva, i <i>riders</i> 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 sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.</p> <p>Inoltre, ai <i>riders</i> deve essere garantita un'indennità integrativa non inferiore al 10% per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli, determinata dai contratti collettivi, o in difetto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Articolo 47-<i>quinquies</i>, D.Lgs. 81/2015 	<p>Divieto di discriminazione</p> <p>Ai <i>riders</i> si applicano la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma.</p> <p>L'esclusione dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione delle precedenti richieste di prestazione sono vietate.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Articolo 47-<i>sexies</i>, D.Lgs. 81/2015 	<p>Protezione dei dati personali</p> <p>I dati personali dei lavoratori che svolgono la loro attività attraverso le piattaforme digitali sono trattati in conformità alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, e al codice di cui al D.Lgs. 196/2003.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Articolo 47-<i>septies</i>, D.Lgs. 81/2015 	<p>Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali</p> <p>I lavoratori che svolgono la loro attività attraverso le piattaforme digitali sono comunque soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali Inail: il premio di assicurazione è determinato in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta e, come retribuzione imponibile, si assume la retribuzione convenzionale giornaliera di importo corrispondente alla misura del limite minimo di retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale, rapportata ai giorni di effettiva attività.</p> <p>Tutti gli adempimenti, ai fini dell'assicurazione Inail, devono essere effettuati dal committente che utilizza la piattaforma anche digitale, tenuto inoltre nei confronti dei <i>riders</i>, a propria cura e spese, al rispetto del D.Lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sul lavoro.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 	<p>L'articolo 47-<i>septies</i>, D.Lgs. 81/2015, introdotto dal comma 1, lettera c), si applica decorsi 90 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge di conversione del Decreto.</p>



Modifica al D.Lgs. 22/2015 – DIS-COLL

Articolo 2	<p>Con effetto dalla data di entrata in vigore del Decreto Crisi (5 settembre 2019), mediante modifica dell'articolo 15, comma 2, lettera b), D.Lgs. 22/2015, si prevede che, ai fini del riconoscimento della DIS-COLL, i richiedenti debbano poter far valere almeno un mese (in precedenza erano 3) di contribuzione nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento. Sono confermati gli ulteriori congiunti requisiti necessari:</p> <p>essere, al momento della domanda di prestazione, in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), D.Lgs. 181/2000, e successive modificazioni;</p> <p>poter far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di durata pari almeno a un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.</p>
------------	--

Modifica al D.L. 34/2019 – Isee

Articolo 7	<p>Dal 1° gennaio 2020, la Dsu ha validità dal momento della presentazione fino al successivo 31 dicembre. In ciascun anno, a decorrere dal 2020, all'inizio del periodo di validità, fissato al 1° gennaio, i dati sui redditi e sui patrimoni presenti nella Dsu sono aggiornati prendendo a riferimento il secondo anno precedente, ferma restando la possibilità di aggiornare i dati prendendo a riferimento i redditi e i patrimoni dell'anno precedente, qualora vi sia convenienza per il nucleo familiare, mediante modalità estensive dell'Isee corrente da individuarsi entro 6 mesi con decreto ministeriale.</p> <p>Nei casi in cui la Dsu sia stata presentata a decorrere dal 1° settembre 2019 e prima del 3 novembre 2019, si applica la disciplina precedente.</p>
------------	--

Modifica all'articolo 13, L. 68/1999 – Fondo per il diritto al lavoro dei disabili

Articolo 8	<p>Per la concessione di incentivi ai datori di lavoro che assumano lavoratori disabili con determinate caratteristiche, il Fondo è altresì alimentato da versamenti da parte di soggetti privati a titolo spontaneo e solidale, da eseguirsi all'entrata del bilancio dello Stato per essere successivamente riassegnate al medesimo Fondo, secondo modalità che saranno definite con D.M..</p>
------------	--

Modifica al D.Lgs. 150/2015

Comunicazioni obbligatorie

Articolo 3-bis	<p>Allo scopo di semplificare gli adempimenti per i datori di lavoro, le comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro sono comunicate per via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che le mette a disposizione di Anpal, Regioni, Inps, Inail e INL per le attività di rispettiva competenza.</p>
----------------	---

Ricorso all'Anpal

Articolo 8-bis	<p>Mediante la sostituzione del comma 12 all'articolo 21, D.Lgs. 150/2015, avverso il provvedimento dei Centri per l'impiego relativi alle sanzioni e ai recuperi relativi a NASpl e DIS-COLL, viene previsto un ricorso all'Anpal, che provvede a istituire un apposito comitato, con la partecipazione delle parti sociali. Avverso il provvedimento emesso dalla struttura organizzativa</p>
----------------	---



	competente della Provincia autonoma di Bolzano è ammesso ricorso alla commissione provinciale di controllo sul collocamento di cui all'articolo 3, D.P.R. 280/1974, nel rispetto di quanto previsto all'articolo 1, comma 5, del decreto.
Esonero dal contributo addizionale per integrazione guadagni	
Articolo 11, commi 1 e 3	<p>Le imprese del settore della fabbricazione di elettrodomestici, con un organico superiore alle 4.000 unità e con unità produttive site nel territorio nazionale, di cui almeno una in un'area di crisi industriale complessa riconosciuta, le quali, al fine di mantenere la produzione esistente con la stabilità dei livelli occupazionali, abbiano stipulato contratti di solidarietà che prevedono nell'anno 2019 la riduzione concordata dell'orario di lavoro di durata non inferiore a 15 mesi, sono esonerate dalla contribuzione addizionale previa autorizzazione del Ministero del lavoro, previo accordo governativo tra l'impresa e le organizzazioni sindacali dei lavoratori in cui vengono definiti gli impegni aziendali relativi alla continuità produttiva e al mantenimento stabile dei livelli occupazionali. L'accordo è stipulato entro e non oltre 60 giorni dalla data di entrata in vigore della disposizione, decorsi i quali si intendono non più presenti i predetti impegni aziendali. Il beneficio contributivo è riconosciuto nel limite di spesa di 10 milioni di euro per l'anno 2019 e di 6,9 milioni di euro per l'anno 2020.</p> <p>Qualora nel corso della procedura di stipula dell'accordo emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, il Ministero del lavoro non può procedere alla sottoscrizione dell'accordo governativo e conseguentemente non può prendere in considerazione ulteriori domande di accesso ai benefici di cui al presente comma. L'Inps provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e al Ministero dell'economia e delle finanze.</p> <p>L'efficacia è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.</p>

Modifica al D.P.R. 1525/1963 – Esenzione contributo addizionale per contratti stagionali	
Articolo 11, commi 2-bis e 3	<p>Per contenere lo spopolamento delle aree di montagna, sostenendone l'economia e incrementando l'offerta di lavoro, all'elenco delle attività stagionali di cui al D.P.R. 1525/1963, per le quali è prevista l'esenzione dall'obbligo del versamento del contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, è stata aggiunta la seguente: "<i>attività del personale addetto agli impianti di trasporto a fune destinati ad attività sportive in località sciistiche e montane e alla gestione delle piste da sci</i>".</p> <p>L'efficacia è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.</p>

Ci riserviamo di trattare specificamente i singoli argomenti che possano interessare.

Cordiali saluti

Studio Associato Pannisco