

Lavoro e previdenza oggi n. 9-10/2018

Stefano Dal Maso:

Il nuovo orientamento giurisprudenziale in materia di obbligo contributivo per lavoratori non identificati

Passando in rassegna i vari orientamenti giurisprudenziali sul punto, l'autore evidenzia le ultime criticità in materia di obbligo contributivo per lavoratori non identificati

By reviewing the various jurisprudential orientations on this point, the author highlights the latest critical issues regarding the contribution obligation for unidentified workers

Maria Luisa Rocchi

La disciplina del recesso durante il periodo di prova

Partendo dalla natura giuridica del patto di prova l'autrice analizza l'istituto passando in rassegna le problematiche relative ai lavoratori assunti con il Jobs Act

Starting from the legal nature of the trial agreement, the author analyzes the institution by reviewing the issues relating to workers hired under the Jobs Act

Massimo Viceconte

Il contratto di lavoro a termine, sua funzione socio-economica. Il termine come elemento essenziale del contratto di lavoro a tempo determinato.

Attraverso una digressione storica dell'istituto, l'autore analizza la disciplina del contratto a tempo determinato oggi

Through a historical digression of the institute, the author analyzes the discipline of the fixed-term contract today

Maria Lavinia Buconi

I rapporti di lavoro nelle piattaforme digitali: autonomia o subordinazione?

L'autore espone i problemi qualificatori relativi ai lavoratori della gig economy attraverso la pronuncia del Tribunale di Torino

The author exposes the qualifying problems relating to workers in the gig economy through the ruling of the Court of Turin

Maria Cristina Cataudella

Licenziamento collettivo discriminatorio e tutela della lavoratrice

L'autrice analizza una pronuncia del Tribunale di Palermo in merito al coordinamento tra disciplina del licenziamento collettivo e quello della lavoratrice

The author analyzes a ruling by the Court of Palermo on the coordination between the discipline of collective dismissal and the girl worker one

Eugenio Erario Boccafurni

Legittimo il licenziamento comunicato tramite whatsapp

Il licenziamento irrogato al prestatore di lavoro e comunicato allo stesso per iscritto dal datore di lavoro tramite lo strumento della messaggistica "wathsapp" è rispettosa dell'obbligo di "comunicazione in forma scritta", contenuto a pena di inefficacia negli artt. 2 e 6 della legge 604 del 1966. La Corte di Appello di Roma, nel richiamare il generale principio di libertà delle forme riguardante tutti i negozi giuridici, rileva come il legislatore non avrebbe inteso legare l'esatta espressione della volontà solutoria datoriale a particolari forme di trasmissione del contenuto. la Corte, nel richiamare il combinato disposto di cui agli artt. 1334 e 1335 c.c. sull'efficacia e presunta conoscenza degli atti unilaterali, altro non ha fatto che concludere per una sostanziale equipollenza tra "l'indirizzo del destinatario" e la casella personale "whatsapp".

The dismissal imposed on the employee and communicated to him in writing by the employer through the "wathsapp" messaging tool is respectful of the obligation of "written communication", contained under penalty of ineffectiveness in Articles 2 and 6 of Law 604 of 1966. The Court of Appeal of Rome, in recalling the general principle of freedom of forms regarding all legal transactions, notes that the legislator did not intend to link the exact expression of the employer's solving will to particular forms content transmission. the Court, in recalling the combined provisions of Articles 1334 and 1335 of the Italian Civil Code on the effectiveness and alleged knowledge of unilateral acts, he did nothing but conclude for a substantial equivalence between "the recipient's address" and the "whatsapp" personal mailbox.

Giovanni Fiaccavento

Appalto di servizi e somministrazione di personale: il Consiglio di Stato fa chiarezza

Il Consiglio di Stato chiarisce che per qualificare correttamente un rapporto contrattuale, la cui natura sia controversa tra le figure dell'appalto di servizi e della somministrazione di personale, è necessario procedere con l'analisi concreta degli

elementi che caratterizzano quel determinato rapporto. In quest'ottica assume rilevanza la mancanza degli indici sintomatici dell'appalto: l'obiettivo di risultato autonomo realizzabile dall'appaltatore, la sussistenza di un potere organizzativo e direttivo sui lavoratori da parte dell'aggiudicatario e la presenza di un rischio contrattuale in capo all'appaltatore.

The supreme administrative Court clarifies that in order to correctly qualify a contractual relationship, the nature of which is controversial between the figures of the service contract and the staff-leasing contract, it is necessary to proceed with the concrete analysis of the elements that characterize that particular relationship. In this perspective, the lack of the symptomatic indices of the contract is decisive: the objective of an autonomous result achievable by the contractor, the existence of an organizational and managerial power over the workers by the contractor and the presence of a contractual risk for the contractor.

Giorgio Frontini

Licenziamento per giusta causa e diffamazione attraverso bacheca Facebook del lavoratore

la diffusione di un messaggio diffamatorio da parte del lavoratore nei confronti di un rappresentante dell'azienda da cui dipende, attraverso l'uso di propria bacheca Facebook, integra una ipotesi di diffamazione, ed, in quanto tale, configura giusta causa del recesso, perché idonea a recidere il vincolo fiduciario nel rapporto lavorativo.

The dissemination of a defamatory message by the worker towards a representative of the company on which he depends, through the use of his Facebook wall, integrates a hypothesis of defamation, and, as such, constitutes just cause for the withdrawal, because suitable for severing the fiduciary bond in the employment relationship.

Maria Rosaria Galella

La Consulta boccia l'art. 92 c.p.c. post riforma. Ritorno al passato?

Al Giudice del merito viene affidato, per tutte le controversie non solo quelle in materia di lavoro, uno strumento efficace di adeguamento del regolamento delle spese alle peculiarità del caso concreto, ancorato a parametri oggettivi di apprezzamento dell'andamento complessivo del processo, delle modalità con le quali si è svolta l'istruttoria, delle ragioni del rigetto e così via, di cui dar conto (e viene sottolineato) con un'adeguata ed effettiva motivazione, in modo da evitare penalizzazioni irrazionali che creino ostacoli all'accesso alla tutela giurisdizionale e nel contempo un lassismo che agevoli un ingiustificato incremento del contenzioso

The Judge of merit is entrusted, for all disputes, not only those relating to labor, with an effective tool for adapting the regulation of expenses to the peculiarities of the specific case, anchored to objective parameters of appreciation of the overall progress of the process, of the modalities with which the investigation was carried out, the reasons for the rejection and so on, to be accounted for (and underlined) with an adequate and effective motivation, in order to avoid irrational penalties that create obstacles to access to judicial protection and at the same time a laxity that facilitates an unjustified increase in litigation

Francesco Marasco

Caso Foodora: un esempio di (free)riding tra categorie e tutele giuslavoristiche?

Il contributo si incentra sull'analisi della sentenza n. 778/2018 resa dalla Sezione Lavoro del Tribunale di Torino in merito al c.d. "caso Foodora", ossia in merito alla possibilità di qualificare i c.d. "rider" come lavoratori *tout court* subordinati. Possibilità, questa, che viene esclusa dal Giudice torinese, giacché i rider non avrebbero l'obbligo di effettuare la prestazione lavorativa - ma solo di comunicare la propria disponibilità a lavorare in un determinato turno - né la Società committente sarebbe obbligata ad accettare siffatta prestazione (di modo che si ricadrebbe nella c.d. "non obbligatorietà della prestazione lavorativa", propria del lavoro autonomo/parasubordinato). Allo stesso tempo, prosegue, il medesimo Giudice, l'attività lavorativa dei c.d. "riders" non sarebbe sussumibile nel disposto di cui all'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81 del 2015 (vale a dire, nell'ambito delle c.d. "collaborazioni eterorganizzate"), poiché la disciplina *de qua* richiede non solo che il lavoratore sia sottoposto al potere direttivo del datore di lavoro, ma anche che tale potere si estenda alla determinazione dei tempi e del luogo di lavoro. Sul punto, l'Autore evidenzia alcune criticità sottese al ragionamento seguito dal Tribunale torinese e, avvalendosi del richiamo ad altri precedenti giurisprudenziali resi sul punto, vuole mettere in rilievo le perplessità giuslavoristiche di una *Gig-Economy* forse un po' prematura e un po' *borderline*, atteso che il potere del committente sembra spaziare al di là della semplice verifica della coerenza dell'opera resa con il risultato pattuito.

The essay is focused on the analysis of sentence no. 778/2018 issued by the Labor Section of the Court of Turin, regarding the so-called "Foodora case", i.e. regarding the possibility of qualifying the so-called "riders" as subordinate workers *tout court*. This possibility has been excluded by the Turin judge, since the riders would not have the obligation to perform their working activities - but only to communicate their willingness to work in a given shift - nor would the client company be obliged to accept such service (so that it would fall into the so-called "non-compulsory work performance", typical of self-employed / para-subordinate work). At the same time,

the Judge of Turin continues, the work of the so-called "riders" would not be subsumable in the provisions of art. 2, paragraph 1, Legislative Decree no. 81 of 2015 (the so-called "heterorganized collaborations"), since the riders' working activities require not only that the worker be subject to the managerial power of the employer, but also that this power extends to the determination of time and place of work. On this point, the Author highlights some criticalities underlying the reasoning followed by the Turin Court and, making use of the reference to other jurisprudential precedents issued on this point, he wants to highlight the legal concerns of a Gig-Economy, perhaps a little premature and a little borderline, given that the client company's power seems to go beyond the simple verification of the consistency of the work rendered with the agreed result.