

CONTRATTI PIRATA, INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO

Diritto del Lavoro:

Seminario aggiornamento e approfondimento

ROMA, 20 FEBBRAIO 2020



Paolo Soro
your duties, our due



CONTRATTI PIRATA: Cosa sono

Contratti di lavoro firmati da sigle sindacali poco conosciute o non sufficientemente rappresentative

Sottoscritti da sindacati minori con associazioni imprenditoriali

Poco graditi perché contengono delle previsioni peggiorative per i lavoratori rispetto ai CCNL leader

Costituiscono un'alternativa costituzionalmente legittima rispetto ai CCNL leader, ma espongono ad alcuni rischi



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: PROBLEMATICHE

DATI CNEL:

885 contratti, dei quali oltre 2/3 sono contratti pirata, che generano fenomeni di dumping, posto che le condizioni ivi previste sono generalmente al ribasso rispetto a quelli firmati dalle organizzazioni più rappresentative, per: minimi retributivi, giorni di ferie, orari di lavoro e tutele del lavoratore

CIFA-PMI VS Confcommercio

Una mensilità in meno

Minimo inferiore del 7% circa

Nessun aumento retributivo nel periodo di vigenza



CONTRATTI PIRATA: PROBLEMATICHE

Necessità intervento Legislatore

- 1) Semplificare il mondo del lavoro – razionalizzare le basi contrattuali (anziché aggiungere confusione a confusione)
- 2) Avere contratti che stabiliscano condizioni univoche fra i lavoratori, senza perpetrare situazioni più o meno velate di dumping salariale



CONTRATTI PIRATA: COSTITUZIONE

ARTICOLO 39

- **L'organizzazione sindacale è libera.**
- Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.
- È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.
- I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, **rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti**, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: COSTITUZIONE

IL LIMITE DELL'ARTICOLO 36

Il lavoratore ha diritto a una **retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.**

La **durata massima della giornata lavorativa** è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al **riposo settimanale e a ferie annuali retribuite**, e non può rinunziarvi.



Costituzione Repubblica (01/48) / Dichiarazione Universale Diritti Umani (12/48)

ARTICOLO 23

1. Ogni individuo ha diritto al lavoro, alla libera scelta dell'impiego, a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro e alla protezione contro la disoccupazione.
2. Ogni individuo, senza discriminazione, ha diritto a **eguale retribuzione per eguale lavoro**.
3. Ogni individuo che lavora ha diritto a **una remunerazione equa e soddisfacente che assicuri a lui stesso e alla sua famiglia un'esistenza conforme alla dignità umana** e integrata, se necessario, da altri mezzi di protezione sociale.
4. **Ogni individuo ha diritto di fondare dei sindacati e di aderirvi per la difesa dei propri interessi.**



Costituzione Repubblica / Dichiarazione Universale Diritti Umani

ARTICOLO 24

Ogni individuo ha diritto al riposo e allo svago, comprendendo in ciò una ragionevole limitazione delle ore di lavoro e ferie periodiche retribuite.

ARTICOLO 25

Ogni individuo ha diritto a un tenore di vita sufficiente a garantire la salute e il benessere proprio e della sua famiglia, con particolare riguardo all'alimentazione, al vestiario, all'abitazione, e alle cure mediche e ai servizi sociali necessari; e ha diritto alla sicurezza in caso di disoccupazione, malattia, invalidità, vedovanza, vecchiaia, o in altro caso di perdita di mezzi di sussistenza per circostanze indipendenti dalla sua volontà.



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

CONTRATTI PIRATA: COSTITUZIONE



Riorganizzare la materia

Il nodo della rappresentanza sindacale

Individuazione dei criteri e sistemi di misura della
proporzionalità

Quali sono i principi fissati dall'art. 39 della
Costituzione?

Perché il quarto comma non è mai stato attuato con
una Legge?



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: COSTITUZIONE

Apparente contraddizione esistente fra comma 1 (libertà di organizzazione sindacale) e limitazioni previste nei commi seguenti?

Tesi smentita dalla Consulta: **Non esiste alcuna insanabile contraddizione logica nell'art. 39**

*L'affermazione della libertà sindacale ben può essere armonizzata con una legge sindacale la quale preveda una promozione dei sindacati, condizionata dalla preventiva registrazione in forza di statuti su base democratica, con conseguente acquisizione della personalità giuridica; e consenta a tali sindacati, **rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti**, di stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce*



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: CIRCOLARI E LEGGI

- Dall'adesione e applicazione del CCNL derivano specifici obblighi, quali **la giusta retribuzione per il lavoratore che non deve essere inferiore al minimo stabilito dai contratti collettivi** stipulati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative su base nazionale (**art. 1 DL 338/89**)
- In caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, **la retribuzione da assumere come base di calcolo è quella stabilita dai contratti collettivi** stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria (norma di interpretazione autentica ex **art. 2, comma 25, Legge 549/1995**)



CONTRATTI PIRATA: CIRCOLARI E LEGGI

- INL: CIRCOLARE N. 3/2018
- **La mancata applicazione dei contratti collettivi** sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, **pur in presenza di un principio di «libertà sindacale», non è circostanza indifferente per il nostro ordinamento** (Ministero del lavoro, nota prot. n. 10599 del 24 maggio 2016, in materia di Servizi di Field Marketing)
- **L'Ordinamento riserva l'applicazione di determinate discipline** subordinatamente alla sottoscrizione o applicazione di contratti collettivi dotati del **requisito della maggiore rappresentatività** in termini comparativi



CONTRATTI PIRATA: CIRCOLARI E LEGGI

INL: CIRCOLARE N. 3/2018 – ESEMPI NORMATIVI

- Art. 8, DL138/2011 **in materia contratti di prossimità**: eventuali contratti sottoscritti da soggetti non «abilitati» non possono produrre effetti derogatori; **il personale ispettivo dovrà considerare inefficaci detti contratti**, adottando i conseguenti provvedimenti (recuperi contributivi, diffide accertative etc.)
- L'applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è indispensabile per il **godimento di «benefici normativi e contributivi»**, come stabilito dall'art. 1, comma 1175, L 296/2006



CONTRATTI PIRATA: CIRCOLARI E LEGGI

INL: CIRCOLARE N. 3/2018 – ESEMPI NORMATIVI

- Il contratto collettivo firmato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale rappresenta **il parametro ai fini del calcolo della contribuzione dovuta**, indipendentemente dal CCNL applicato ai fini retributivi
- L'art. 51, DLGS 81/2015 stabilisce che «**salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative** sul piano nazionale, nonché quelli stipulati dalle loro RSA, ovvero dalla RSU»



CONTRATTI PIRATA: CIRCOLARI E LEGGI

INL: CIRCOLARE N. 5/2019 ([ritroveremo meglio su 603-bis](#))

Il riferimento ai contratti collettivi è da intendersi a quelli sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative per le seguenti ragioni:

- È elemento di maggiore garanzia per i lavoratori
- **Ogni altra disposizione di legge emanata negli ultimi decenni**, che richiede l'applicazione di contratti collettivi a diversi fini, fa espresso riferimento ai contratti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali «comparativamente più rappresentative a livello nazionale»



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: CIRCOLARI E LEGGI

INL: CIRCOLARE N. 5/2019 ([ritroveremo meglio su 603-bis](#))

Esempi:

- I) Art. 54-bis, comma 16, DL 50/2017: nell'ambito del **lavoro occasionale in agricoltura** «**il compenso minimo** è pari all'importo della retribuzione oraria individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»
- II) Art. 7, comma 4, DL 248/2007: nel settore della **cooperazione**, **vanno applicati** «**i trattamenti economici** complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria»



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: CIRCOLARI E LEGGI

INL: CIRCOLARE N. 7/2019

I **benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale** sono subordinati al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

Il personale ispettivo dovrà svolgere un **accertamento sul merito** del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori, e non un accertamento legato a una formale applicazione del contratto

Lo scostamento dal contenuto **determina la perdita** di eventuali benefici normativi e contributivi fruiti



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: CIRCOLARI E LEGGI

INL: CIRCOLARE N. 9/2019 (Art. 1, comma 1175, L. 296/2006)

Ai fini della fruizione dei **benefici normativi** e contributivi da parte del datore di lavoro, si richiede il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei **datori di lavoro** e dei **lavoratori** comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

NB: Precisa tutti i contenuti **retributivi e normativi** (**tutela ampia**)

Non si potrà dar luogo alla revoca dei benefici fruiti nei confronti del datore di lavoro che riconosca ai lavoratori un **trattamento normativo e retributivo identico, se non migliore**, rispetto ai CCNL leader



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

CONTRATTI PIRATA: CIRCOLARI E LEGGI

INL: CIRCOLARE N. 9/2019

I benefici sono un premio per chi osserva i CCNL leader.

[Gli altri contratti non sono illegittimi, ma non sono «premiati»]

Esempi citati nella Circolare:

- **Disciplinare**, anche in termini derogatori (ex art. 51), molteplici aspetti delle **tipologie contrattuali di cui al D.Lgs. 81/2015**
- **Integrare o derogare** alla disciplina del D.Lgs. 66/2003 in materia di **tempi di lavoro**
- Sottoscrivere i contratti di prossimità (Art. 8, DL 138/2011)
- Costituire enti bilaterali (incluse le Casse edili)



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: CIRCOLARI E LEGGI

INL: CIRCOLARE N. 9/2019

Focus: Il «rispetto» dei contratti collettivi attiene, non soltanto alla **parte economica**, ma anche alla parte c.d. **normativa del contratto**, ossia a quelle clausole destinate a regolare i rapporti individuali (**Cassazione 530/2003**) e che possono, a titolo meramente esemplificativo, riguardare la durata del **periodo di prova**, **l'orario di lavoro**, **la disciplina del lavoro supplementare e straordinario**, **festivo**, **notturno**, **i trattamenti di malattia**, **il preavviso**, etc.

Pronuncia azzardata?



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: Consulta 231/2013

Illegittimità costituzionale Art. 19 Statuto dei Lavoratori

Art. 19, comma 1, lett. b): i sindacati dotati della maggiore rappresentatività sono i soli privilegiati a godere dei diritti sindacali attribuiti dallo Statuto

Non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, hanno comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda

L'illegittimità costituzionale è dovuta all'esclusione dal godimento dei diritti in azienda del sindacato non firmatario di contratti collettivi, ma concretamente rappresentante dell'effettivo consenso dei lavoratori



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: RAPPRESENTANZA

Come definire e misurare la rappresentanza sindacale?

Accordo Interconfederale 28/06/2011 (Confindustria, CGIL, CISL, UIL)

Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle **Organizzazioni Sindacali firmatarie** dell'accordo che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una **rappresentatività non inferiore al 5%**

I **contratti collettivi di lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali** che **rappresentino almeno il 50% + 1** degli iscritti, saranno **efficaci ed esigibili**

Distinzione tra norma e obbligo: Vincolo firmatari (lavoratori e organizzazioni aderenti)



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: RAPPRESENTANZA

Le varie tappe:

- Accordo Interconfederale 28 giugno 2011
- Protocollo d'Intesa 31 maggio 2013
- Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014
- Modifica TU rappresentanza 4 luglio 2017
- «Patto della fabbrica» 9 marzo 2018



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: Testo Unico 10/01/2014 (Confindustria, CGIL, CISL, UIL)

Per la **misura e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali** aderenti alle Confederazioni firmatarie degli accordi, ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle RSU

Il datore di lavoro provvederà a effettuare la **rilevazione del numero delle deleghe dei dipendenti iscritti** alle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: Testo Unico 10/01/2014 (Confindustria, CGIL, CISL, UIL)

Le imprese accetteranno anche le deleghe a favore delle **organizzazioni sindacali di categoria che aderiscano e si obblighino a rispettare integralmente i contenuti dell'Accordo**

Il numero delle deleghe viene rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (**UNIEMENS**)

Le organizzazioni sindacali firmatarie procederanno a **catalogare i contratti** collettivi nazionali di categoria, attribuendo a ciascun contratto uno specifico codice, che sarà comunicato anche al CNEL



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: Testo Unico 10/01/2014 (Confindustria, CGIL, CISL, UIL)

Le organizzazioni firmatarie **attribuiranno uno specifico codice identificativo** a tutte le organizzazioni sindacali di categoria interessate a partecipare alla rilevazione della propria rappresentanza per gli effetti della stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro e ne **daranno tempestiva informativa all'INPS, alla Confindustria e al CNEL**

Il CNEL provvederà a **sommare ai voti conseguiti** da ciascuna organizzazione sindacale di categoria, il numero degli iscritti risultanti nelle unità produttive con più di 15 dipendenti ove siano presenti RSA, ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: Testo Unico 10/01/2014 (Confindustria, CGIL, CISL, UIL)

Il CNEL provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo – con riferimento a ogni singolo CCNL – determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU sul totale dei votanti, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati

I dati comunicati dal CNEL saranno validamente utilizzabili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5%, anche per la determinazione della maggioranza del 50% + 1 per tutti i rinnovi contrattuali



CONTRATTI PIRATA: Convenzione 19.09.2019 (INL, INPS, Confindustria, CGIL, CISL, UIL)

Novità: **INL tra i firmatari (collaborerà con l'INPS)**

Scopo: Misurare la rappresentanza all'interno delle associazioni sindacali dei lavoratori attraverso un mix tra iscritti (rilevati dall'INPS) e voti ottenuti nelle elezioni delle RSA, al fine di combattere i contratti pirata e dare più tutela ai lavoratori

Rimangono validi ai fini della contrattazione collettiva nazionale solo quei contratti sottoscritti da organizzazioni sindacali che rappresentino almeno il 50% + 1 della media del dato associativo e del dato elettorale



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: Convenzione 19.09.2019 (INL, INPS, Confindustria, CGIL, CISL, UIL)

Osservazioni

La **convenzione estende** i meccanismi procedurali per la misurazione della rappresentanza anche **a quei sindacati** (seppure «minori») che **hanno aderito** al Testo Unico del 2014 **dopo** la sua sottoscrizione

Esempio: Associazioni aderenti alle confederazioni CONFISAL e CISAL, i cui **contratti di lavoro non «brillano» per condizioni favorevoli ai lavoratori**



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: Convenzione 19.09.2019 (INL, INPS, Confindustria, CGIL, CISL, UIL)

Procedura

Il datore di lavoro (intermediario) comunica:

- Il codice attribuito al contratto collettivo
- Il codice identificativo dell'organizzazione sindacale alla quale i dipendenti aderiscono
- Il numero complessivo dei lavoratori che all'interno dell'impresa aderiscono all'organizzazione sindacale
- Il numero degli iscritti appartenenti all'unità produttiva con più di 15 dipendenti

Provvede a rilevare se all'interno dell'impresa vi sono RSA



Paolo Soro
your duties, our due

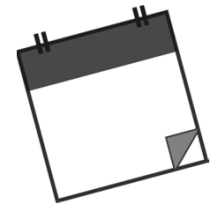
www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: Convenzione 19.09.2019 (INL, INPS, Confindustria, CGIL, CISL, UIL)

10 febbraio: Termine annuale per raccolta verbali
+ 40 giorni (ordinatorio): INL consegna dati a INPS/Sindacati



15 maggio: INPS pondera i 2 indici:

- Definisce il **dato associativo in termini percentuali rispetto al numero complessivo di iscritti** alle organizzazioni sindacali aderenti al Testo Unico
- Definisce il **dato elettorale in termini percentuali rispetto al numero totale dei voti validamente espressi**



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it

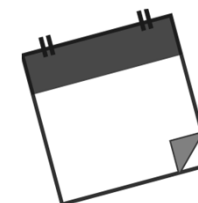


CONTRATTI PIRATA: Convenzione 19.09.2019 (INL, INPS, Confindustria, CGIL, CISL, UIL)

INPS somma il dato associativo con quello elettorale per calcolarne la «media semplice» per il raggiungimento della soglia minima del **5%** per partecipare ai negoziati e per accedere a tutte le procedure negoziali ai fini della stipula del contratto collettivo

31 luglio

- Organizzazioni sindacali rendono noti i dati
- INPS controlla la fruizione dei benefici contributivi
- INL verifica la corretta applicazione dei contratti



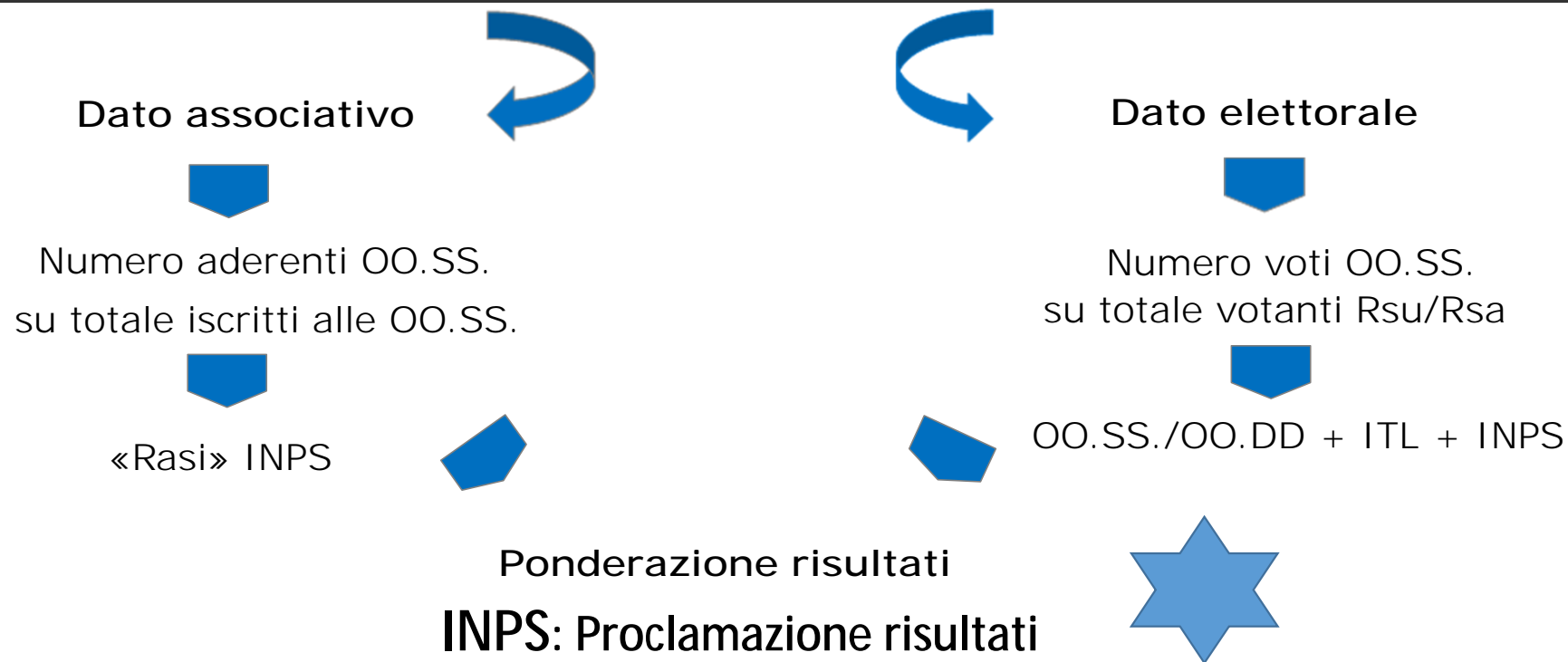
Paolo Soro
your duties, our due


www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: Convenzione 19.09.2019 (INL, INPS, Confindustria, CGIL, CISL, UIL)



 Comitato di Gestione presieduto da un rappresentate del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: Convenzione 19.09.2019 (INL, INPS, Confindustria, CGIL, CISL, UIL)

La misurazione della rappresentatività della OO.SS.

[I Numeri]

- 68 CCNL censiti
- 170 Organizzazioni Sindacali di categoria censite
- 2.395 aziende aderenti alla rilevazione
- 2.346.000 lavoratori occupati presso le aziende aderenti alla rilevazione



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: Convenzione 19.09.2019 (INL, INPS, Confindustria, CGIL, CISL, UIL)

Tirando le somme:

1) Gli Enti usano organizzazioni sindacali e imprenditori (ossia noi professionisti) per svolgere la loro funzione ispettiva

[Fiducia ben riposta su sindacati? – Professionisti/dipendenti Stato]

2) Impatto pratico della convenzione assai relativo

[L'accordo riguarda circa 70 contratti sugli oltre 800 censiti dal CNEL e resta circoscritto ai «contratti confindustriali»]



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: Convenzione 19.09.2019 (INL, INPS, Confindustria, CGIL, CISL, UIL)

Organizzazioni sindacali aderenti (Messaggio INPS 3142/2017)

CGIL FILCAMS - CGIL FILCTEM - CGIL FILLEA - CGIL FILT - CGIL FIOM - CGIL FLAI - CGIL FLC - CGIL FP - CGIL NIDIL - CGIL SLC - CISL SCUOLA - CISL FAI - CISL FELSA - CISL FEMCA - CISL FILCA - CISL FIM - CISL FISASCAT - CISL FISTEL - CISL FIT - CISL FLAEI - CISL FP - CISL SLP - UIL FENEAL - UIL FPL - UIL POSTE - UIL SCUOLA - UIL UILA - UIL UILCOM - UIL UILM - UIL UILAPESCA - UIL UILTEC - UIL UILTEMP - UIL UILTRASPORTI - UIL UILTUCS - ANPAC - CISAL COMUNICAZIONI - CISAL TERZIARIO - CISAL FEDERENERGIA - CISAL FAILMS METALMECCANICI - CISAL FAISA - CISAL FEDERMAR - CISAL FIADEL - CISAL FIALC - CISAL SLA - CISAL EDILI - CISAL FAILTS - CISAL FNASLA - CISAL LEGEA - CISAL FAILP - CISAL FIALS - CISAL SINALV - CISAL FPC - CONFAL - CONFAL FAILC - CONFAL COMUNICAZIONI - CONFAL TERZIARIO E CONFAL FESICA - CONFAL FAST - CONFAL FIALS - CONFAL FISMIC - CONFAL SNALS - CONFAL LIBERSIND - CONFAL FNA - FAILMS - FSAA - SAM - FSCA - FASVIP - SAVT METALMECCANICI - SAVT CHIMICI - SAVT GOMMAPLASTICA - SAVT MINIERE - SAVT EDILI - SAVT MARMI-LAPIDEI - SAVT LEGNO - SAVT COSTRUZIONI - SAVT TESSILI - SAVT ALIMENTARISTI - SAVT GRAFICI - SAVT TURISMO - SAVT ENERGIA - SAVT ELETTRICI - SAVT TRASPORTI - SAVT TRASPORTI-FUNIVIA - SAVT TERZIARIO - SAVT SANITA' PRIVATA - SAVT SCUOLA PRIVATA - SAVT TELEFONIA - UGL AGROALIMENTARE - UGL ATTIVITA' FERROVIARIE - UGL AUTOFERROTRANVIERI - UGL CHIMICI - UGL COMUNICAZIONI - UGL COSTRUZIONI - UGL IGIENE AMBIENTALE - UGL MARI E PORTI - UGL MEDICI - UGL METALMECCANICI - UGL SANITA' - UGL SCUOLA - UGL SICUREZZA CIVILE - UGL TERZIARIO - UGL TRASPORTO AEREO - UGL TELECOMUNICAZIONI - UGL VIABILITA' E LOGISTICA - USAS-ASGB CHEMIE UND BERGBAU - USAS-ASGB METALL - USAS-ASGB BAU, HOLZ UND WILDBACHVER - USAS-ASGB TEXTIL - USAS-ASGB NAHRUNGSMITTEL - USAS-ASGB MEDIEN



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: Convenzione 19.09.2019 (INL, INPS, Confindustria, CGIL, CISL, UIL)

Organizzazioni sindacali aderenti (Messaggio INPS 3142/2017)

USAS-ASGB TRANSPORT UND VERKEHR (GTV) - USAS-ASGB GEBIETSKORPERSCHAFTEN - USAS-ASGB HANDEL, HOTEL UND GASTGEW - USAS-ASGB ENERGIEWERKER (GEW) - USAS-ASGB GESUNDHEITSDIENST - USAS-ASGB SCHULE (SSG) - AVIA - ANPAV - ASLA COBAS - COBAS-LAVORO PRIVATO - SUL - FILAS - ADL VARESE - ANQUI - SNATER - OR.S.A FERROVIE - OR.S.A TRASPORTO AUTO FERRO TPL - OR.S.A MARITTIMI - CISAL FISAL - CONFISAL SNALV - SIAL-COBAS - ISA-INTESA SINDACATO AUTONOMO - USB LAVORO PRIVATO - SNAP (Sindacato Nazionale Autonomo della Produzione) - CONFINTESA - UNIONE TRANVIERIERI LIBERI (UTL) - SINDACATO EUROPEO DEI LAVORATORI E PENSIONATI (S.E.L.P.) - SINDACATO INDIPENDENTE ATTORI DOPPIATORI (S.I.A.D) - CONFEDERAZIONE SINDACALE UNIONE COMITATI UNITARI DI BASE (CUB) - FEDERAZIONE ITALIANA AUTONOMA LAVORATORI STRANIERI COLF & BADANTI (FLSCB) - CONFEDERAZIONE DEI LAVORATORI ASSOCIATI IN SINDACATO (CLAS) - SINDACATO DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE (NURSIND) - CONFAEL TRASPORTO AEREO - CONFAEL ASSOVOLO TRASPORTO AEREO - CONFAEL SICUREZZA - CONFAEL TERZIARIO - CONFAEL INDUSTRIA E METALMECCANICI - CONFAEL SCUOLA E UNIVERSITÀ - CONFAEL SANITÀ - CONFAEL AGRICOLTURA E FORESTAZIONE - CONFAEL ENERGIA E CHIMICI - CONFAEL EDILI - CONFAEL SPETTACOLO - CONFAEL POSTE - CONFAEL MARINA MERCANTILE - PORTI - TRASPORTI - INFRASTRUTTURE - CONFAEL SPORT, AMBIENTE E TURISMO - CONFEDERAZIONE INDIPENDENTE SINADACATI EUROPEI (CSE) - FEDERAZIONE LAVORATORI IGIENE AMBIENTALE E SERVIZI (FLIA) - FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DIPENDENTI (FILDI)



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: Convenzione 19.09.2019 (INL, INPS, Confindustria, CGIL, CISL, UIL)

Contratti collettivi per misura rappresentatività organizzazioni sindacali
(Messaggio INPS 3142/2017)

METALMECCANICO - ORAFI E ARGENTIERI - CHIMICO, CHIMICO-FARMACEUTICO, FIBRE CHIMICHE, CERAMICA E ABRASIVI - GOMMA-PLASTICA - PIASTRELLE DI CERAMICA E MATERIALI REFRATTARI - PETROLIO - ENERGIA - VETRO E LAMPADE - CONCIARIO - MINERARIO - COIBENTAZIONI TERMO-ACUSTICHE - EDILIZIA - LAPIDEI - LEGNO-ARREDAMENTO, BOSCHIVO-FORESTALE - CEMENTO, CALCE, GESSO E MALTE - LATERIZI, MANUFATTI IN CEMENTO - TESSILE E ABBIGLIAMENTO - CALZATURIERO - PELLETTERIA E OMBRELLI - ARTICOLI PER SCRITTURA, SPAZZOLE E PENNELLI - OCCHIALERIA - RETIFICI MECCANICI DA PESCA - SISTEMA INTEGRATIVO DI SERVIZI TESSILI E MEDICI AFFINI (EX LAVANDERIE INDUSTRIALI) - ALIMENTARE - PESCA MARITTIMA - CARTARIO E CARTOTECNICO - GRAFICO ED EDITORIALE - VIDEOFONOGRAFICI - FOTOLABORATORI - INDUSTRIA TURISTICA - TERMAL - GAS - ACQUA - SETTORE ELETTRICO - MOBILITA AREA ATTIVITA FERROVIARIE - AUTOFERROTRANVIARI - LOGISTICA, AUTOTRASPORTO E SPEDIZIONI PER CONTO TERZI - NOLEGGIO AUTOBUS E AUTOVETTURE CON CONDUCENTE - AUTONOLEGGIO SENZA CONDUCENTE - TRASPORTO A FUNE - TRASPORTO AEREO - PARTE SPECIFICA GESTORI AEROPORTUALI SETTORE TRASPORTO AEREO - PARTE SPECIFICA VETTORI SETTORE TRASPORTO AEREO - PARTE SPECIFICA CONTROLLO E ASSISTENZA AL VOLO - PARTE SPECIFICA CATERING AEROPORTUALE - AREA PORTI (IMPRESE PORTUALI) - SETTORE NAVIGAZIONE



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: Convenzione 19.09.2019 (INL, INPS, Confindustria, CGIL, CISL, UIL)

Contratti collettivi per misura rappresentatività organizzazioni sindacali
(Messaggio INPS 3142/2017)

INDUSTRIA CINEAUDIOVISIVA - TROUPES CINEAUDIOVISIVE – DOPPIAGGIO -
GENERICI E COMPARSE CINEMATOGRAFICI DIPENDENTI DA CASE DI
PRODUZIONE CINEMATOGRAFICA - ESERCIZI TEATRALI - ESERCIZI
CINEMATOGRAFICI - ATTORI E TECNICI DI TEATRI STABILI E COMPAGNIE
PROFESSIONALI (ENTI AUTONOMI LIRICI) - TEATRI STABILI PUBBLICI E
GESTITI DALL'ETI - IMPRESE RADIOTELEVISIVE PRIVATE - SERVIZI DI PULIZIA
E SERVIZI INTEGRATI MULTISERVIZI - SOMMINISTRAZIONE LAVORO -
VIGILANZA PRIVATA - OSPEDALITA' PRIVATA (NON MEDICI) - OSPEDALITA'
PRIVATA (MEDICI) - SCUOLE PRIVATE – TELECOMUNICAZIONI - OSPEDALITA'
PRIVATA (R.S.A. – RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI) - CCNL PER I
LAVORATORI DIPENDENTI DALLE IMPRESE CHE ESERCITANO ATTIVITA' DI
CONTOTERZISMO IN AGRICOLTURA - CCNL QUADRI IMPIEGATI E OPERAI
DIPENDENTI RAI - SCRITTURA DI PROSA, COMMEDIA MUSICALE, RIVISTA E
OPERETTA



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONTRATTI PIRATA: CNEL / INPS

ANALISI CONGIUNTA CNEL / INPS – APRILE 2019

Scopo: Arginare il fenomeno dei contratti pirata

Elaborazione documento contenente la classificazione dei CCNL:

Realizzazione Codice Unico dei CCNL onde avere una base di riferimento per la determinazione dei minimi salariali

(Tale documento, al momento, non è compiutamente definito)



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



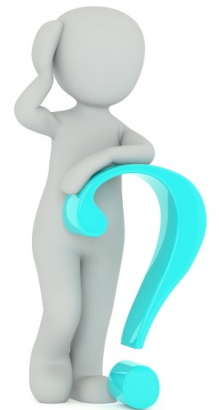
CONTRATTI PIRATA: Magistratura

Incertezza legislativa = I Giudici devono colmare il vuoto e decidere quale retribuzione e quali istituti contrattuali, in caso di disputa tra diversi CCNL, rispettino i dettami costituzionali

Contraddizione in termini: Stravolgimento della Costituzione

Magistratura legifera: contra artt. 70, 101 e ss. Costituzione
(Potere Giudiziario o Legislativo?)

Conclusione: Incertezza su regole e sanzioni



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



Somministrazione Illecita Sfruttamento Lavoro INL: Comunicato Stampa 02/08/2019

Raddoppiate le sanzioni per appalto illecito e triplicate le denunce per «caporalato», nel I Semestre 2019

Lavoratori soggetti ad appalto e somministrazione illeciti: da 5.161 a 10.454

Denunce per «Caporalato»: da 80 a 263 (di cui 59 in stato d'arresto)

[147 denunce nel settore agricolo]

Distacco transnazionale illecito (spesso direttamente correlato alle fattispecie di somministrazione illecita): da 150 a 413

Istituzione Task Force INPS, INL, Forze dell'Ordine, Magistratura (droni)

93.700 rapporti di lavoro fittizi accertati tra il 2016 e il 2018 in agricoltura

Concentrano al Sud, ma aumento molto forte al Centro e al Nord



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



Somministrazione Illecita Sfruttamento Lavoro

Quadro Normativo: Art. 27, Legge 264/1949

Prima disposizione relativa a una violazione in materia di intermediazione
(Legge istitutiva del monopolio statale del collocamento di lavoro)



Comma 1

Reato contravvenzionale per l'intermediario che fornisce manodopera al di fuori del sistema degli uffici di collocamento

La mediazione nell'avviamento al lavoro è vietata solo quando comporta una violazione delle norme sul collocamento

(esclusa assunzione diretta)

Comma 2

È punito anche l'imprenditore utilizzatore, quando assume lavoratori senza il tramite degli uffici di collocamento.



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



Quadro Normativo: Legge 1369/1960

È considerato *appalto di mere prestazioni di lavoro*, ogni forma di appalto o subappalto, anche per esecuzione di opere o di servizi, ove *l'appaltatore impieghi capitali, macchine e attrezzature, fornite dall'appaltante, quand'anche per il loro uso venga corrisposto un compenso all'appaltante*



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



Quadro Normativo: Art. 20, DL 7/1970

Comma 1

Sono introdotte **due specifiche fattispecie contravvenzionali di mediazione abusiva**

(settore agricolo)

Comma 2

È prevista una **sanzione amministrativa**, sia per il datore di lavoro che **non assume manodopera per il tramite degli uffici di collocamento**, che per quello che, avendo proceduto ad **assunzione diretta**, **omette di darne comunicazione** alla commissione circoscrizionale

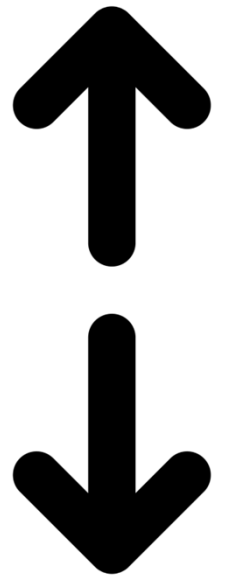


Quadro Normativo: Legge 56/1987

Innova ulteriormente la disciplina

È previsto un **aumento delle pene per** l'esercizio abusivo **dell'attività di intermediazione** nell'avviamento al lavoro

Depenalizza le violazioni relative alle **assunzioni** effettuate **senza** il rispetto delle **procedure di collocamento**
(solo sanzioni amministrative)



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



Quadro Normativo: Corte UE - Causa C-55/96 Legge 608/1996 – Legge 196/1997

Il regime italiano del monopolio statale dei servizi di collocamento viene dichiarato **parzialmente incompatibile** con la disciplina del mercato comune europeo

(la *Legge 608/1996* sostanzialmente recepisce questo principio comunitario)



Legge 196/1997

La **fornitura** a termine di mere **prestazioni di lavoro** **diviene legale**, ma è **assoggettata a** specifica **autorizzazione amministrativa**

(Introduzione lavoro interinale / Somministrazione di lavoro a tempo determinato ex Legge Biagi)

È **vietato** (e sanzionato) **l'appalto di manodopera** se svolto al di **fuori delle** necessarie **autorizzazioni amministrative**



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



Quadro Normativo: D.Lgs. 276/2003 (Riforma Biagi)

*Attività poste in essere dalle **Agenzie del lavoro**:*

1. Somministrazione di lavoro in generale
2. Somministrazione a tempo determinato
3. Intermediazione di lavoro
4. Ricerca e selezione del personale
5. Supporto alla ricollocazione professionale

Svolte solo da società in possesso dei requisiti giuridici e finanziari



Aspetto innovativo della norma:

L'esercizio non autorizzato è punito come reato di pericolo

(non è necessario che si verifichi danno o lesione di bene giuridico)



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



Quadro Normativo: D.L. 138/2011 (Legge di conversione 148/2011)

Introduzione dell'art. 603-bis nel Codice Penale

Il grave sfruttamento lavorativo configura ipotesi di reato con:

- **approfittamento dello stato di bisogno del lavoratore**
- **condotte di violenza e minaccia** da parte dell'intermediario

La norma si applica:

- **solo** nell'ambito di **un'intermediazione di lavoro**
- **solo** con riferimento alla condotta dello stesso **intermediario**



Arresti di Legittimità ante 603-bis: Cassazione: 36642/2007 – 16656/2010

Grave sfruttamento lavorativo = Estorsione ex art. 629 Codice Penale

Occorre **accertare** che il datore di lavoro, mediante **violenza o minaccia**, **costringendo** il proprio personale ad **accettare condizioni illegali** di lavoro di particolare durezza, avesse **procurato a sé un ingiusto profitto**, con **danno per gli stessi dipendenti**

Premessa importante per comprendere le scelte del Legislatore nel 603-bis



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



Quadro Normativo: D.Lgs. 109/2012 (Direttiva 2009/52/CE)

Le pene per il delitto di occupazione dei lavoratori clandestini sono aumentate da un terzo alla metà:

AGGRAVANTI

1. se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre
2. se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa
3. se i lavoratori occupati sono sottoposti ad altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento



Quadro Normativo: D.Lgs. 81/2015 D.Lgs. 8/2016

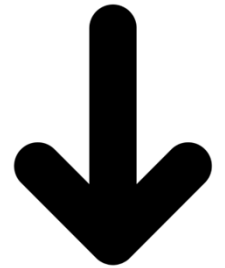
D.Lgs. 81/2015

È abrogata la contravvenzione per la somministrazione fraudolenta

D.Lgs. 8/2016

Salvi i casi di sfruttamento dei minori, sono depenalizzate:

- la ricerca e la selezione illecita del personale
- l'intermediazione illecita senza finalità di lucro
- la somministrazione illecita
- l'utilizzazione illecita
- l'appalto illecito
- il distacco illecito



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



Quadro Normativo: Art. 603-bis Codice Penale ante 04/11/2016 (Comma 1)

Comma 1

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque svolga un'attività organizzata di intermediazione, reclutando manodopera od organizzandone l'attività lavorativa caratterizzata da sfruttamento, mediante violenza, minaccia, o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori, è punito con la reclusione da cinque a otto anni e con la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



Quadro Normativo: Art. 603-bis Codice Penale ante 04/11/2016 (Comma 2)

Comma 2

Ai fini del primo comma, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti circostanze

- 1) la **sistematica** retribuzione dei lavoratori in modo palesemente difforme dai **contratti collettivi nazionali** o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato
- 2) la **sistematica** violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie
- 3) la sussistenza di violazioni della normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, **tale da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale**
- 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, o a situazioni alloggiative **particolarmente degradanti**



Quadro Normativo: Art. 603-bis Codice Penale ante 04/11/2016 (Comma 3)

Comma 3

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà

- 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre
- 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa
- 3) l'aver commesso il fatto esponendo i **lavoratori intermediati** a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro



Nuovo Art. 603-bis Codice Penale: Commi 1-2

Comma 1

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la **reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque**

- 1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori (*senza prova di lucro*)
- 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento e approfittando del loro stato di bisogno

Comma 2

Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della **reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato**



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



Nuovo Art. 603-bis Codice Penale: Comma 3

Comma 3

Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni

- 1) la **reiterata** corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai **contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale**, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato
- 2) la **reiterata** violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie
- 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro
- 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative **degradanti**.



Nuovo Art. 603-bis Codice Penale: Comma 4

Comma 4

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà

- 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre
- 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa
- 3) l'aver commesso il fatto esponendo i **lavoratori sfruttati** a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



Nuovo Art. 603-bis Codice Penale

Prime osservazioni di carattere generale

- 1) Significato da dare in concreto a elementi quali «**approfittamento**», «**stato di bisogno**» e «**reiterazione**» dei comportamenti definiti illeciti dalla normativa
- 2) È indispensabile che lo **sfruttamento** dei lavoratori (ora, sia somministrati che impiegati) sia avvenuto **approfittando** del loro **stato di bisogno**
- 3) **Pericolosità** delle fattispecie di cui al **Comma 3**, Numeri 1, 2 e 3

ATTENZIONE: Somministrazione illecita inclusa tra ipotesi ex art. 17-bis, DLGS 241/1997 (Collegato Fiscale 2019) Circolare 1/2020



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



Approfittamento

Cfr. indicazioni espresse dalla Giurisprudenza di Legittimità, seppure in merito ad altre ipotesi delittuose (es. **reato di usura** ex art. 644 Codice Penale)

«Approfittamento» riconducibile alla **strumentalizzazione a proprio favore della situazione di debolezza della vittima del reato**, per cui è sufficiente la **consapevolezza che la parte sia «squilibrata» nelle prestazioni contrattuali** (Cassazione Civile 1651/2015)

Conoscere **condizione clandestinità** lavoratori (Cass. Pen. 17939/2018)



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



Lo stato di bisogno

Differenza concetto in Civile (Cassazione 19136/2004 – 19625/2003)

Norma concerne fattispecie penale: Ricondurre decisioni Cassazione Penale

Il soggetto passivo, **pur non versando in assoluta indigenza**, si trovi in **condizioni anche temporanee** di estrema criticità, tali da rendergli impossibile provvedere alle proprie esigenze elementari

No mera impossibilità economica di realizzare ogni esigenza sentita urgente

Condizione anche provvisoria di effettiva mancanza di mezzi idonei, atti a far fronte alle esigenze primarie (**beni oggettivamente essenziali**)

[Cassazione Penale: 18778/2014 – 43713/2010 – 4627/2000]



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



La natura di imprenditore: Requisiti soggettivi

Non è più richiesta la natura di imprenditore (eliminato il termine «**organizzata**»)

Il reato colpisce:

- 1) **l'intermediario**: recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi – **Dolo specifico**: *rileva lo scopo / il fine di destinare la manodopera al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento* [elemento soggettivo, costitutivo del reato, difficile]
- 2) **Il datore di lavoro**: utilizza, assume, o impiega manodopera – **Dolo generico**: *richiede la semplice coscienza / volontà di utilizzare, assumere o impiegare manodopera, in condizioni di sfruttamento* [più semplice] Controtendenza?



Gli indici di sfruttamento

Indici alternativi fra loro (**basta il verificarsi di un solo indice**)

Elencazione esemplificativa (non tassativa): ausilio al Giudice
(conforme: Circolare 5/2019 INL)

Formule di «chiusura»:

*comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato
condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, situazioni alloggiative degradanti
avuto riguardo a caratteristiche, prestazioni da svolgere e condizioni di lavoro*

Il Giudice decide caso per caso, basandosi sulle indicazioni (indici di sfruttamento) forniti dal Legislatore [no altri parametri]



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



Gli indici di sfruttamento: Indice N. 1

La reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato

Il problema dei «CCNL Leader»: differenze con i «CCNL minori»

Legislatore amplia (prima: CCNL; ora: CCNL leader); aggiunta: «territoriali»

Opinione INL: solo CGIL/CISL/UIL e organizzazioni sindacali appartenenti (basta la mancanza dei CCNL Leader per la particolare fattispecie?)

La «palese difformità» e il richiamo all'art. 36 Costituzione

La «retribuzione» intesa come «trattamento retributivo complessivo»

Qual è il gap? Sindacato del Giudice caso per caso



Gli indici di sfruttamento: Indice N. 1

Il problema delle **somme pagate «in nero»**

Sono da considerare per escludere il reato? Risposta negativa!

- Restano fuori: mensilità aggiuntive; TFR; contributi pensione; etc.
- Contrario alla ratio legis
- Problematiche di dumping
- Lavoratori facilmente minacciabili = dichiarazioni inattendibili
- Non punibili nemmeno lavoratori completamente «in nero»



Gli indici di sfruttamento: Indice N. 1

La punibilità dell'imprenditore incolpevole insolvente

Datore di lavoro non può pagare 2 retribuzioni

Non esiste la volontà dello sfruttamento

NB! Nuovo 603-bis: Basta dolo generico (fermo lo stato di bisogno)

Analogia con reati fiscali? Imprenditore non punibile per mancanza di dolo

Lavoro: Intermediario punibile senza che sia richiesta una finalità di lucro

(Cassazione 7891/2018)

No art. 131-bis C.P. (**particolare tenuità**): massimo edittale fino a 5 anni



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



Gli indici di sfruttamento: Indice N. 1/2

«Reiterato» al posto di «Sistematico»

La volontà dell'odierno Legislatore mira a inasprire la precedente disciplina

Sistematico: comportamento sistemico/abituale che solo così diventa reato

Reiterato: comportamento che si ripete anche solo 2 volte

INL: 2 retribuzioni / 2 riposi settimanali etc.

(anche 1 periodo di paga, se relativo a 2 lavoratori diversi)

Unica lettura possibile: non esiste altro indizio che faccia ritenere il contrario



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



Gli indici di sfruttamento: Indice N. 2

La reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie

Tenore letterale:

Sufficiente una semplice pluralità di violazioni concernenti orario di lavoro, periodi di riposo, riposo settimanale, ferie etc. (siano esse riferite a uno stesso lavoratore o a più di un dipendente), al fine di configurare l'ipotesi del reato

Normativa troppo rigida = Buon senso della Magistratura

Trattasi di parametro offerto al Giudice per aiutarlo nell'assumere la sua decisione (da valutare caso per caso)

Inquadrare nel contesto generale lo specifico rapporto di lavoro giudicato



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



Gli indici di sfruttamento: Indice N. 3

La sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro

Normativa sicurezza risulta difficilmente applicabile tout-court alle micro-entità

Si parla genericamente di violazioni delle norme (dunque, anche solo una)

Espunta: «*tale da esporre il lavoratore a pericolo per la salute...*»

Cfr. Comma 4: «*aver esposto lavoratori a situazioni di grave pericolo*»

Conferma tesi elencazione esemplificativa (non tassativa): ausilio al Giudice

Unica interpretazione ragionevole:

Una violazione grave = reato

Più violazioni formali = no reato

(Circ. INL conforme)



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



Gli indici di sfruttamento: Indice N. 4

La sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti

Non più richiesto il «particolare degrado»; basta **semplicemente** il «**degrado**»

Le «**situazioni alloggiative degradanti**» **riconducibili**, direttamente o indirettamente, **all'intermediario o all'utilizzatore**

Ratio legis:

Punire, con ogni mezzo, l'assurdo e incivile sistema del caporalato
(previsione non criticabile, in questo caso)



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



Le specifiche circostanze aggravanti del reato

COMMA 4

- Numero di lavoratori reclutati superiore a tre
- Uno o più dei soggetti reclutati minori in età non lavorativa
- Commettere il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, **[non in generale, ma solo]** avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro

cfr. indice sfruttamento Comma 3, N. 3 (conferma teoria): Giudice valuta caso

Ripropono norma previgente:

Aumento della pena da un terzo alla metà

«lavoratori sfruttati» non solo «lavoratori intermediati»



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



Circostanza attenuante – Articolo 603-bis 1

Pena diminuita da un terzo a due terzi:

- Chi si adopera per evitare che l'attività delittuosa sia protratta
- Chi aiuta concretamente l'autorità nella raccolta di prove per individuare o catturare i concorrenti, o per sequestrare somme o altre utilità

Rendere **dichiarazioni false** o reticenti comporta **aggravio della pena**

Ratio legis:

Stimolare il ravvedimento operoso del colpevole

L'**apporto** deve essere **concreto e risultare** effettivamente **utile**



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



Confisca obbligatoria – Art. 603-bis 2

Il Legislatore prevede specificamente la confisca obbligatoria:

*«In caso di condanna o di applicazione della pena, **è sempre obbligatoria**, salvi i diritti della persona offesa alle restituzioni e al risarcimento del danno, **la confisca** delle cose che servirono o furono destinate a commettere il reato e delle cose che ne sono il prezzo, il prodotto o il profitto, salvo che appartengano a persona estranea al reato.*

Ove essa non sia possibile, è disposta la confisca di beni di cui il reo ha la disponibilità, anche indirettamente o per interposta persona, per un valore corrispondente al prodotto, prezzo o profitto del reato.»

[niente confisca allargata o per sproporzione?]

Introduzione: Legge 199/2016 – decorrenza 04/11/2016

Nessuna confisca applicabile per le situazioni previgenti (Cass. 54024/2018)



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



Pene accessorie – Art. 603-ter

La normativa risulta immutata rispetto a quella previgente:



- **Interdizione dagli uffici direttivi** delle persone giuridiche o delle imprese
- **Divieto di concludere contratti** di appalto, di cottimo fiduciario, di fornitura di opere, beni o servizi riguardanti la pubblica amministrazione, e relativi subcontratti
- **Esclusione** per un periodo di 2 anni da **agevolazioni, finanziamenti, contributi** o sussidi da parte dello Stato o di altri enti pubblici, nonché dell'Unione europea, relativi al settore di attività in cui ha avuto luogo lo sfruttamento
(Periodo aumentato da 2 a 5 anni nei casi di recidiva)

INL – Circolare 5/2019

I CHIARIMENTI DELL'ISPETTORATO

Premessa

Caporalato non è più reato «esclusivo» settore agricolo / Sud

Gli Indici di Sfruttamento

No elenco tassativo – Ausilio alle decisioni che adotteranno i giudici

L'Approfittamento

Strumentalizzare a proprio favore le condizioni di lavoro, essendo consapevoli dello status di debolezza della vittima/lavoratore

Lo Stato di Bisogno

Condizione (anche provvisoria) di mancanza mezzi idonei per sopperire alle esigenze primarie (beni oggettivamente essenziali)



INL – Circolare 5/2019

La reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato

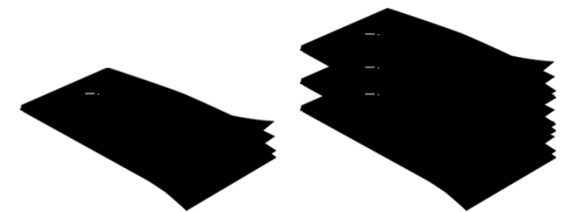
Reiterata = Ripetuta (uno o più lavoratori)

Un periodo di paga per un dipendente; un altro periodo per altro dipendente

Riferimento CCNL = «Triade» nazionale

- Elemento di maggior garanzia per i lavoratori
- Ogni altra legge fa sempre riferimento ai CCNL «leader»

(Questa tesi non convince in campo Penale)



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



INL – Circolare 5/2019

La reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie

Sostanzialmente, negazione del diritto:

- ai riposi giornalieri e settimanali
- alle ferie annuali
- all'aspettativa obbligatoria (esempio: gravidanza)



Sufficiente un solo comportamento ripetuto verso due lavoratori diversi
(*cfr. slide precedente*)

[Norma troppo rigida e pericolosa]



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



INL – Circolare 5/2019

La sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro

Escludere l'ipotesi di reato per violazioni non tali da incidere direttamente sulla salute e la sicurezza dei dipendenti (**pericolo concreto**)

Non è richiesta la reiterazione in caso di condotta grave e pericolosa (basta una singola violazione)

Necessità di **graduare** l'indice di pericolosità con la specifica aggravante di cui al **numero 3 dell'ultimo comma**

Condivisibile interpretazione di buon senso

Incomprensibile scelta Legislatore di eliminare la seconda parte



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



INL – Circolare 5/2019

La sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti

Esempi pratici

- Situazioni di significativo stress lavorativo psico-fisico (trasporto presso i luoghi di lavoro su veicoli inadeguati e superando il n. di persone consentito)
- Svolgimento attività lavorativa in condizioni metereologiche avverse, senza adeguati dispositivi di protezione individuale

[Sarebbe stato meglio precisare «condizioni meteorologiche avverse»]

- Esclusione della possibilità di comunicare tra i lavoratori o altri soggetti
- Mancanza locali per necessità fisiologiche
- Costante e assillante presenza del datore di lavoro/fiduciario che controlla



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

INL – Circolare 5/2019

Corretta **identificazione** dell'intermediario e dell'utilizzatore:

- a) se il soggetto opera sotto una ragione sociale (qual è l'oggetto sociale?)
- b) se ha autorizzazioni per somministrazione o intermediazione di lavoro
- c) se ha rapporti economici con imprenditori operanti nel settore interessato
- d) se è intestatario di veicoli, verificandone tipologia e targa
- e) quale sia l'attività lavorativa o imprenditoriale ufficiale (se esistente)

Focus su soggetti terzi – Attenta valutazione dei contratti di appalto:

- Comportamento personale incaricato dalla società appaltatrice di offrire i servizi ai futuri committenti, sottoscrivendo i relativi preventivi
- Verificare tutte le imprese interessate anche a fini sanzioni amministrative



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



INL – Circolare 5/2019

Verifica **collegamento** tra intermediario e utilizzatore:

- Reali condizioni di lavoro
- Situazioni alloggiative (se viene fornito alloggio)
- Metodi di sorveglianza (se le lavorazioni si svolgono all'aperto)
- Numero lavoratori reclutati, loro età, etc.

Calcolo, anche approssimativo, complessivi guadagni illecitamente ottenuti da tutti i soggetti coinvolti, ai fini della **nuova** prevista **confisca** obbligatoria

Necessario **accertare in concreto** le modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, senza fermarsi agli aspetti meramente ufficiali



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



INL – Circolare 5/2019

L'evoluzione del fenomeno si caratterizza per **un'apparente legalità:**

- Casi in cui esiste un contratto di somministrazione di lavoro con somministratore fornito di autorizzazione
- Ai lavoratori è consegnato un prospetto paga da cui si evince un apparente rispetto di orari e un trattamento economico secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva

Sono sempre meno i casi che coinvolgono lavoratori stranieri privi di regolare permesso di soggiorno, o comunque lavoratori, siano essi italiani o stranieri, privi di regolare assunzione

Cfr. tesi precedente su retribuzioni erogate in «nero»



INL: AUDIZIONI DEI LAVORATORI

Domande verifica accertamento Stato di Bisogno

- Da quanto tempo si trova in Italia?
- Con quale status giuridico?
- Come è arrivato in Italia?
- Se è arrivato illegalmente, con quali mezzi è giunto?
- Ha pagato qualcuno per il viaggio?
- Dove ha soggiornato prima di cominciare il lavoro attuale?
- Come si manteneva?
- Che lavoro svolge?
- Dove si svolge l'attività lavorativa?
- Per chi lavora?



INL: AUDIZIONI DEI LAVORATORI

Domande verifica accertamento Stato di Bisogno – segue

- È a conoscenza della sede dell'azienda?
- Sa indicare l'indirizzo preciso?
- Come raggiunge il luogo di lavoro?
- Come è avvenuta l'assunzione?
- Da quanto tempo lavora in quel posto a quelle condizioni?
- Ha propri mezzi di sostentamento, o ha comunque una famiglia?
- Esistono in famiglia altri redditi?
- Dove vive e qual è il suo stato di salute?
- È stato vittima di persecuzioni?
- Se sì, per quale motivo e in quale luogo?



INL: AUDIZIONI DEI LAVORATORI

Accertamento dello Sfruttamento – Indice 1 (Reiterate Retribuzioni Inferiori)

Quali mansioni svolge? Quanto e quando viene pagato?

Con che modalità avviene il pagamento?

Ha documenti che dimostrino il pagamento?

Ha documenti che dimostrino il versamento dei contributi?

Riceve dal datore di lavoro anche vitto e alloggio?

La paga direttamente il datore di lavoro?

Il datore di lavoro o l'intermediario detraggono dalla paga (o si fanno dare) una somma per dei servizi che offrono (esempio: trasporto, acqua, cibo, etc.)?



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



INL: AUDIZIONI DEI LAVORATORI

Accertamento dello Sfruttamento – Indice 2 (Reiterate Violazioni Orario)

- Si tratta di un lavoro fisso o a chiamata?
- Con quanto preavviso viene chiamato per lavorare?
- Come si organizza in generale il lavoro?
- Come viene stabilita la paga?
- È fissa per periodo di tempo o proporzionata ai risultati ottenuti?
- Quante ore lavora al giorno?
- Quanto tempo ci mette per recarsi al lavoro, da dove vive?



INL: AUDIZIONI DEI LAVORATORI

Accertamento dello Sfruttamento – Indice 2 (Reiterate Violazioni Orario)

[segue]

- L'orario di lavoro è spezzato da pause per ristorarsi e riposarsi?
- Quanto lunghe?
- Quanti giorni della settimana lavora?
- I giorni in cui non lavora sono retribuiti?
- Ha mai avuto ferie?
- Sono state retribuite?
- Si è mai ammalato e non è andato per questo al lavoro?
- Che conseguenze ci sono state?
- È stato comunque pagato?



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



INL: AUDIZIONI DEI LAVORATORI

Accertamento dello Sfruttamento – Indice 3 (Violazioni Norme Sicurezza)

[I Parte]

- È mai stato visitato da un medico dell'azienda?
- Lavora con macchine o in ambienti in cui sono presenti macchine?
- Lavora con prodotti chimici?
- Sposta pesi durante il lavoro?
- Ha mai lavorato a più di 2 metri di altezza?
- Ci sono vie di fuga segnalate, estintori, cassetta di primo soccorso?



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



INL: AUDIZIONI DEI LAVORATORI

Accertamento dello Sfruttamento – Indice 3 (Violazioni Norme Sicurezza)

[I Parte – segue]

- Sul luogo di lavoro ha accesso a servizi igienici, acqua potabile, punti di ristoro di qualsiasi genere (non necessariamente gratuiti)?
- Le sono stati forniti i necessari e idonei dispositivi di sicurezza e di protezione individuale?
- Le è stato mai spiegato cosa fare in caso di pericolo?
- Nel caso in cui esistano sul luogo di lavoro zone che possono esporre il lavoratore a un rischio grave e specifico, il datore di lavoro ha verificato che solo il lavoratore che ha ricevuto adeguate informazioni vi possa accedere?



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



INL: AUDIZIONI DEI LAVORATORI

Accertamento dello Sfruttamento – Indice 3 (Violazioni Norme Sicurezza)

[II Parte]

- In caso di situazioni in cui si presenti un pericolo grave e immediato per il lavoratore, è stato chiesto a quest'ultimo, da parte del datore di lavoro, di astenersi dall'esercitare o dal riprendere l'attività lavorativa?
- Sa di dover abbandonare, in tali situazioni, il posto di lavoro o la zona pericolosa?
- Gli è stato chiesto di continuare a lavorare?



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



INL: AUDIZIONI DEI LAVORATORI

Accertamento dello Sfruttamento – Indice 3 (Violazioni Norme Sicurezza)

[II Parte – segue]

- Cosa succede se qualcuno si fa male sul posto di lavoro?
- È mai successo che qualcuno si sia fatto male durante l'orario di lavoro?
- In caso di infortunio sul lavoro, sa se sono state fatte le necessarie comunicazioni (ai fini assicurativi) all'INAIL?
- Sono mai stati effettuati appositi corsi di formazione per garantire la sicurezza dei lavoratori?



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



INL: AUDIZIONI DEI LAVORATORI

Accertamento dello Sfruttamento – Indice 4 (Condizioni di Degrado)

- Il posto in cui vive gli è stato indicato dal datore di lavoro?
- Ha un posto dove vivere a parte quello che le ha indicato il datore di lavoro?
- Quali sono le condizioni del luogo in cui vive?
- Come viene controllato il suo lavoro?
- Da chi viene controllato il suo lavoro?
- Cosa succede se un lavoratore non lavora bene?
- Che tipo di sanzioni vengono inflitte?
- Chi organizza il lavoro che svolge?



INL: AUDIZIONI DEI LAVORATORI

Accertamento dello Sfruttamento – Indice 4 (Condizioni di Degrado)

[segue]

- È mai stato oggetto di minaccia fisica o di denuncia o di licenziamento da parte del datore di lavoro o dei suoi collaboratori o da parte di chi lo ha reclutato? Se sì, per quale motivo?
- Quali sono le condizioni di lavoro, retribuzione, alloggio, etc., dei suoi compagni di lavoro?
- In caso di licenziamento, questo come è avvenuto? Le è stato dato il preavviso?
- Le è stato consegnato un documento al termine del rapporto di lavoro?
- Sono state versate somme di denaro oltre l'ultima paga pattuita? Le è stata versata l'ultima paga?



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



INL: AUDIZIONI DEI LAVORATORI

Soggetti che Denunciano lo Sfruttamento

Perché ha deciso di denunciare lo sfruttamento?

Chi è a conoscenza di questa sua decisione?

Teme che ci possano essere delle ritorsioni contro di lei per questa decisione?

Teme delle conseguenze ulteriori (esempio, perdita dell'alloggio)?

È in grado di fornire numeri di telefono di colleghi o di datori di lavoro?

È in grado di fornire altri elementi che possano aiutare a identificare i suoi colleghi o il suo datore di lavoro (esempio, targa dell'auto)?

Ci sono altri lavoratori che vogliono denunciare lo sfruttamento?



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



RASSEGNA DELLA CASSAZIONE

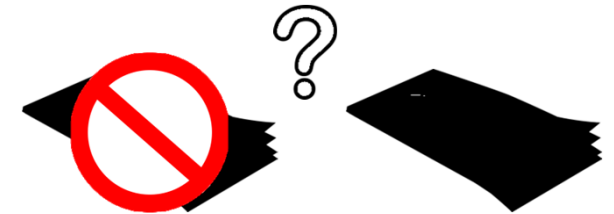
Cassazione Penale, Sezione IV, 27/09/2018, N. 54024

Rispetto al reato di intermediazione illecita, i beni costituenti il profitto illecito possono essere **confiscati** solo in ragione della specifica previsione di cui all'articolo 603-bis 2 c.p. (introdotta con Legge 29 ottobre 2016 n. 199), e ciò con esclusivo riferimento ai fatti commessi a decorrere **dal 4 novembre 2016**, vale a dire dalla data di entrata in vigore di tale ipotesi di confisca, non potendo tale norma sanzionatoria essere applicata retroattivamente, in virtù del noto principio nulla poena sine lege di cui all'articolo 25, comma 2, della Costituzione e di cui all'articolo 7 della Cedu



RASSEGNA DELLA CASSAZIONE

[Cassazione Penale, Sezione V, 16/01/2018, N. 7891](#)



L'articolo 603-bis c.p., come modificato dalla legge 29 ottobre 2016 n. 199, punisce chiunque recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, sul solo presupposto dello stato di bisogno dei lavoratori e senza che sia richiesta, per l'integrazione della fattispecie, una finalità di lucro

La Corte ha disatteso la tesi difensiva che contestava il fatto che il Giudice, nell'emettere la misura cautelare, aveva ritenuto irrilevante stabilire se l'indagato avesse agito a fine di **lucro**



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



RASSEGNA DELLA CASSAZIONE

[Cassazione Penale, Sezione V, 20/04/2018, N. 17939](#)



Ai fini dell'integrazione del delitto di cui all'art. 603-bis c.p., è sufficiente la sussistenza di anche **uno soltanto degli indici** dello sfruttamento presenti nella disposizione; mentre **l'approfittamento dello stato di bisogno** dei lavoratori può ricavarsi dalla condizione di **clandestinità** degli stessi, che li rende disposti a lavorare in condizioni disagiati

RASSEGNA DELLA CASSAZIONE

[Cassazione Penale, Sezione V, 20/04/2018, N. 17939 – Osservazioni \(1\)](#)

Sulla tesi della tassatività o meno dell'elencazione fornita dal Legislatore:

La Corte si limita a riprendere ciò che è stato rilevato dal Tribunale

Il Legislatore ha previsto «clausole di chiusura» di ausilio ai Giudici:

- *comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato*
- *condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza o situazioni alloggiative degradanti*
- *avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro*



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



RASSEGNA DELLA CASSAZIONE

[Cassazione Penale, Sezione V, 20/04/2018, N. 17939 – Osservazioni \(2\)](#)

Sull'elemento soggettivo richiesto per la sussistenza dell'ipotesi criminosa:

Fattispecie di cui al n. 1, comma 1 = **Dolo specifico**

(è richiesto il fine – lo scopo – di destinare la manodopera al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento)

Fattispecie di cui al n. 2, comma 1 = **Dolo generico**

(richiede unicamente la coscienza e volontà di utilizzare, assumere o impiegare manodopera, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento e approfittando del loro stato di bisogno)



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



RASSEGNA DELLA CASSAZIONE

[Cassazione Penale, Sezione V, 23/11/2016, N. 6788](#)



In tema di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, il reato di cui all'art. 603-bis, c. p., nel testo precedente alla legge di modifica 29 ottobre 2016, N. 199, richiede «l'attività organizzata» di intermediazione come modalità della condotta, che non necessita anche della forma associativa, ma deve svolgersi in modo non occasionale, attraverso una strutturazione che comporti l'impiego di mezzi

Gli Ermellini sottolineano che, oggi, non è più richiesta la natura di imprenditore, essendo sparito il termine «organizzata»



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



RASSEGNA DELLA CASSAZIONE

Cassazione Penale, Sezione V, 18/12/2015, N. 16735

In tema di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.), elementi indicativi dello sfruttamento (nella specie, relativi a operai distaccati):

- Orario di lavoro largamente superiore alla regola delle 8 ore giornaliere
- Corresponsione di metà della retribuzione dovuta (essendo l'altra metà destinata ai titolari delle imprese distaccanti)
- Mancato riconoscimento del diritto alle ferie e alle assenze per malattia

Decisione importante relativa a contesto previgente:

- Fornisce esempi elementi indicativi dello sfruttamento (CCNL non Leader)
- Focalizza l'attenzione sulle fattispecie di distacco illecito



RASSEGNA DELLA CASSAZIONE

[Cassazione Penale, Sezione V, 04/02/2014, N. 14591](#)

Integra il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro la condotta di colui che, nell'approfittare delle condizioni di bisogno o di necessità della vittima, recluta manodopera mediante esercizio di violenza, minaccia o intimidazione, concretantesi nell'illegitimo controllo del mercato del lavoro in una situazione in cui i lavoratori non sono in condizione di procurarsi altrimenti i mezzi di sussistenza materiale

Altra utile sentenza relativa al contesto previgente:

Individua lo «stato di bisogno» nella «situazione in cui i lavoratori non sono in condizione di procurarsi altrimenti i mezzi di sussistenza materiale»



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



GIURISPRUDENZA DI MERITO

[Tribunale Bologna, Sezione Lavoro, 18/11/2019, n. 548](#)

Obblighi retributivi/contributivi per utilizzatore effettivo

Nel caso di somministrazione irregolare, si applica alla fattispecie l'art. 27 del d.lgs. n. 276/2003, il quale statuisce che nella somministrazione contra legem, il lavoratore può chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'effettivo utilizzatore della prestazione, con effetto dall'inizio della prestazione

Gli obblighi retributivi e conseguentemente contributivi, ricadono quindi in tal caso solo sull'effettivo utilizzatore delle prestazioni, che deve essere considerato, a ogni effetto, come l'unico datore di lavoro



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



GIURISPRUDENZA DI MERITO

[Tribunale Siena, Sezione Lavoro, 31/07/2017, n.138](#)

Appalto illecito/irregolare

Per **accertare le fattispecie di appalto illecito**

[l'appaltatore si è limitato a porre a disposizione dell'appaltante energie lavorative, senza un'adeguata struttura organizzativa e senza assunzione del rischio d'impresa]

occorre procedere a un'analisi dettagliata di tutti gli elementi che caratterizzano il rapporto instaurato tra le parti, allo scopo di accertare se l'impresa appaltatrice **operi in concreto** in condizioni di **reale autonomia** organizzativa e gestionale rispetto all'impresa committente e se essa abbia una gestione a proprio rischio in relazione alla specifica opera o servizio affidatole



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



GIURISPRUDENZA DI MERITO

[Tribunale Milano, Sezione Lavoro, 08/05/2017, n. 715](#)

Appalto illecito/irregolare

La nullità del contratto tra committente e appaltatore comporta che solo su quest'ultimo gravano, sia gli obblighi in materia di trattamento economico e normativo derivanti dal rapporto di lavoro, che gli obblighi in materia di assicurazioni sociali, in quanto non è configurabile una responsabilità dell'appaltatore in relazione all'apparenza del diritto e dell'apparente titolarità del rapporto di lavoro

In conseguenza di ciò, **in ipotesi di nullità del contratto tra il committente e l'appaltatore, i lavoratori sono considerati solamente alle dipendenze dell'imprenditore che ne ha effettivamente utilizzato le prestazioni**

Conseguenza pratica che si ha anche nei casi di distacco illecito/irregolare



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CONCLUSIONI

I punti fermi

- Il nuovo art. 603-bis disciplina le fattispecie delittuose concernenti l'intermediazione illecita dei lavoratori e il loro sfruttamento
- La normativa attuale riguarda solo i fatti commessi a decorrere dal 04/11/2016, non potendo essere applicata retroattivamente (art. 25, c. 2, Cost.; art. 7, Cedu)
- Il reato riguarda sia l'intermediatore che l'utilizzatore di manodopera
- Il reato punisce anche il non-imprenditore/organizzatore del lavoro
- Da dimostrare sia sfruttamento che approfittamento dello stato di bisogno
- Non sono più richieste: violenza, minaccia o intimidazione (aggravanti)
- Non è applicabile l'art. 131-bis c.p. (non punibilità per particolare tenuità del fatto / comportamento non abituale)



CONCLUSIONI

I punti fermi – segue

- L'approfittamento dello stato di bisogno si considera dimostrato se il lavoratore (pur non indigente), è in condizioni anche temporanee tali da non potersi procurare altrimenti i mezzi di sussistenza materiale
- Circostanze attenuanti (pena diminuita da 1/3 a 2/3) per chi rende dichiarazioni concretamente utili per le Autorità
- Pena aumenta da un terzo alla metà in uno dei seguenti casi:

I lavoratori reclutati sono più di tre

Uno o più lavoratori reclutati sono minori in età non lavorativa

È stata violata anche una sola norma in materia di sicurezza del lavoro, tale da esporre anche un solo lavoratore a situazioni di grave pericolo (ferma la valutazione del Giudice, caso per caso, sul contesto generale)



CONCLUSIONI

I punti fermi – segue

Lo sfruttamento si ha quando si verifica anche solo 1 dei seguenti casi:

- Retribuzioni lorde ufficiali (2 periodi paga o 2 lavoratori), palesemente inferiori rispetto ai CCNL «leader» salva valutazione Giudice ex art. 36 Cost.
- Mancato rispetto (ripetuto più di una volta) orario di lavoro, periodi di riposo, periodi di aspettativa obbligatoria, giornate di ferie e permessi
- Anche una sola violazione (ma grave) delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro
- Sottoporre (anche solo) un lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative, reputate degradanti dal Giudice (tali situazioni alloggiative devono essere riconducibili al datore di lavoro)



CONCLUSIONI

I punti fermi – segue

- Sempre obbligatoria (solo nuovo 603-bis) la confisca per equivalente, in caso di condanna o di applicazione della pena, fatti salvi i diritti della persona offesa, relativamente alle cose che servirono a commettere il reato, o che ne sono il prezzo, il prodotto o il profitto (disponibilità, anche indiretta del reo)

- Restano invariate le pene accessorie:

Interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese

Divieto di concludere contratti di appalto, fornitura opere, etc.

Esclusione per 2 anni da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi da parte dello Stato, Enti pubblici, UE, relativi al settore di attività dello sfruttamento (aumento a 5 anni in casi di recidiva)



CASO PRATICO: I RIDER

La vertenza torinese – Piattaforma Foodora

Il caso

5 Rider torinesi hanno proposto ricorso al Tribunale per fare accertare la natura subordinata del rapporto di lavoro intercorso con Foodora, e ottenere:

- Condanna al pagamento delle differenze retributive maturate
- Reintegra per licenziamento illegittimo

Tribunale Primo Grado: **I Rider sono lavoratori autonomi**
(ricorso rigettato)



CASO PRATICO: I RIDER

La vertenza torinese – Piattaforma Foodora

Corte d'Appello (accoglie parzialmente l'appello):

No lavoro dipendente, ma collaborazioni ibride organizzate dal committente

Normativa applicata: art. 2, DLGS 81/2015 – Applicazione disciplina lavoro subordinato nei casi in cui la prestazione di lavoro personale è organizzata dal datore di lavoro in riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro

La collaborazione comporta un'integrazione del lavoratore nell'organizzazione del committente, andando oltre la semplice collaborazione autonoma, ma senza sfiorare nell'eterorganizzazione, tipica del lavoro subordinato

Risultato [opinabile]:

- Sì a differenze retributive
- No a illegittimità licenziamento



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CASO PRATICO: I RIDER

La vertenza torinese – Piattaforma Foodora

I Rider restano tecnicamente lavoratori «autonomi»: l'art. 2 non comporta costituzione di un rapporto lavoro subordinato pieno tra le parti; ma dà diritto ad alcune tutele tipiche del lavoro dipendente (retribuzione, ferie, previdenza)

La norma citata (art. 2, DLGS 81/2015) prevede la possibilità per le rappresentanze sindacali di stabilire una disciplina specifica che regoli il trattamento economico e normativo sulla base delle esigenze del settore di riferimento (derogabilità)

Tali accordi potrebbero anche definire quali lavoratori debbano ritenersi collaboratori, quali autonomi e quali subordinati, anticipando eventuali contenziosi (es: protocollo siglato nel settore cine-audiovisivo)



CASO PRATICO: I RIDER

La vertenza torinese – Piattaforma Foodora

Cassazione Sezione Lavoro 1663/2020 – 24/01/2020

Principio enunciato:

«Se è vero che il lavoratore ha un grado di **autonomia nella fase genetica** del rapporto, essendo libero se obbligarsi o meno alla prestazione, è però altrettanto vero che tale autonomia **viene meno nella fase esecutiva e funzionale** dello stesso rapporto, in cui vi è **etero-organizzazione** in merito alle modalità di prestazione, determinate da una piattaforma multimediale e da un applicativo per smartphone».



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CASO PRATICO: I RIDER

La vertenza torinese – Piattaforma Foodora

Cassazione Sezione Lavoro 1663/2020 – 24/01/2020

Decisum:

«Il ricorso di FOODORA è respinto; la sentenza dell'Appello è conforme al diritto, ma la sua motivazione va corretta in ossequio al principio di legittimità circa la natura dell'art. 2, D.LGS. 81/2015»

Art. 2, D.LGS. 81/2015 è norma di disciplina

(cfr. L. 128/2019 intervenuta, che pure non si applica – retroattiva)

Il richiamo è a tutte le norme del lavoro dipendente – incluso il licenziamento

(non richiesto in sede di Legittimità: niente ricorso incidentale)

Irragionevole equiparare i Rider agli altri fattorini ex CCNL



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CASO PRATICO: I RIDER

La vertenza torinese – Piattaforma Foodora

Casi analoghi: UK = Autisti UBER e Rider Citysprint



Da self-employed a worker (categoria a metà tra autonomo e subordinato)

Employment Rights Act del 1996: Vengono riconosciuti alcuni diritti tipici della subordinazione, anche se i lavoratori non vengono tecnicamente inquadrati come dipendenti

UK: Qualificazione worker affidata di volta in volta al tribunale (Common Law)
Italia (Civil Law): La Magistratura non ha tale compito



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CASO PRATICO: I RIDER

Novità CCNL

CCNL logistica, trasporti merci e spedizioni (Filt-Cgil, Fit-Cisl e Ultrasporti)

Rider introdotti nel rinnovo del 3 dicembre 2017:



Tutele tipiche salariali, assicurative, previdenziali (rapporto subordinato)

Tutele contrattuali (assistenza sanitaria integrativa e bilateralità)

Inquadriati con parametri retributivi ad hoc come personale viaggiante



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CASO PRATICO: I RIDER

Novità CCNL

Orario di lavoro flessibile (full time / part time):

39 ore settimanali su massimo 6 giorni a settimana; minimo giornaliero di 2 ore, massimo di 8

Possibilità di coniugare distribuzione urbana e lavoro in magazzino

Dispositivi di protezione individuale (caschi e pettorine catarifrangenti)

Contrattazione di secondo livello

[Firenze: LACONSEGNA food-delivery – Rischio d'impresa sul datore]



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CASO PRATICO: I RIDER

Stime UIL EMILIA ROMAGNA

Oltre 10.000

Rider che lavorano in Italia per le piattaforme di food delivery

Dati INPS

1.000.000

Lavoratori che dipendono da una piattaforma online

10% di questi = Rider

Cena da 30 euro consegnata a casa

21 euro al ristoratore

9 alla piattaforma (3,6 euro netti ai Rider, restanti per marketing, gestione e società di food delivery)



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CASO PRATICO: I RIDER

Inchiesta Procura Milano

Verifiche sulle Piattaforme di food-delivery partite a luglio 2019:

A seguito di alcuni controlli a campione condotti dalla Polizia Locale di Milano, di 30 lavoratori identificati, 3 sono risultati irregolari

Al momento: no indagati, né ipotesi di reato

Problematiche che incontra la Procura:

Attività relativamente nuova

Non è lavoro subordinato, ma c'è datore di lavoro

Sede legale in altro Paese (unico modo per interfacciarsi: App su cellulare)



[Memento “caso Amazon”: stabile organizzazione in Italia?]



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CASO PRATICO: I RIDER

Inchiesta Procura Milano: 4 filoni di indagine

1) Sicurezza

Ipotesi: presunte violazioni del decreto legislativo in materia di sicurezza sul lavoro da parte delle società per le quali i Rider lavorano

Nessuna dotazione di sicurezza fornita (bici non adatte, luci e freni inadeguati, niente casco, né scarpe apposite, etc.)

I Rider non sono inquadrati come lavoratori subordinati, ma **il decreto tutela qualsiasi lavoratore inserito in organizzazioni con datori di lavoro**

La questione sicurezza riguarda anche la tutela della collettività:

Monitoraggio sinistri stradali nei quali sono coinvolti i Rider, spesso sorpresi a viaggiare contromano, senza luci o, comunque, senza rispettare il Codice della Strada

Si valuta ipotesi reati a carico dei «datori di lavoro» responsabili



CASO PRATICO: I RIDER

Inchiesta Procura Milano: 4 filoni di indagine

2) **Caporalato digitale**

Un altro aspetto sul quale la procura sta indagando è l'esistenza di forme di sfruttamento o caporalato tra i Rider

Un filone dell'inchiesta sta cercando di chiarire se alcuni ciclofattorini in regola possano aver ceduto a immigrati senza documenti gli strumenti per fare le consegne

In concreto, un **Rider regolarmente registrato dà il suo smartphone con l'applicazione per le consegne a una persona irregolare, in cambio di una percentuale dell'incasso sulle consegne fatte**

[Sfruttamento dei lavoratori, approfittando del loro stato di bisogno]



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CASO PRATICO: I RIDER

Inchiesta Procura Milano: 4 filoni di indagine

3) Clandestinità

La **giustificazione** che questi atipici caporali dei Rider avrebbero dato agli inquirenti è che il loro **compito** sarebbe soltanto **di semplici «mediatori» del lavoro tra i ristoranti e i ciclofattorini**

[Intermediazione illecita?]

Durante il mese di agosto il problema si è amplificato a Milano, dove – come detto – un accertamento a campione su 30 Rider, ne ha riscontrato un 10% che sarebbe costituito da immigrati irregolari e senza documenti



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CASO PRATICO: I RIDER

Inchiesta Procura Milano: 4 filoni di indagine

4) Norme igienico-sanitarie

L'inchiesta punta ad approfondire gli aspetti igienico-sanitari dei contenitori utilizzati per il trasporto del cibo:

- Vengono portati senza distinzione e in successione cibi freddi e caldi
- Lo stato di manutenzione del contenitore
- La pulizia dei luoghi in cui viene lasciato il contenitore durante il suo non-utilizzo

Dubbi sulla pulizia e la cura con il quale il cibo viene consegnato



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CASO PRATICO: I RIDER

Legge e Rappresentanza sindacale

La tutela sindacale rappresentativa a livello nazionale voluta dal Legislatore anche per i Rider, ha scatenato vibranti proteste da parte degli interessati

Un gruppo di 800 Rider si era opposto alla prima versione del decreto:

Norma insensata e pericolosa; obbliga le piattaforme a trovare un accordo coi sindacati tradizionali, quando i Rider iscritti ai sindacati sono pochissimi:

«Siamo lavoratori autonomi e quello che propongono i sindacati è lontano anni luce da quello che interessa a noi. Perché il Governo dà potere di trattare con le piattaforme, a sindacati che non rappresentano nessuno, e non a noi stessi, che facciamo questo lavoro e sappiamo di cosa abbiamo bisogno?»



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CASO PRATICO: I RIDER

Legge e Rappresentanza sindacale

Conclusione:

Sono stati ascoltati i sindacati e non i lavoratori

(Soluzione politica)

Riflessione

Il famoso [famigerato?] concetto di «obbligo di rappresentanza comparativamente maggiore sul piano nazionale» e sui disparati metodi di calcolo della stessa **NON** rendono giustizia ed **equità delle reali situazioni** esistenti presso le varie aziende



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CASO PRATICO: I RIDER

Legge 128/2019 (DL 101/2019) vig: 04/11/2019

ARTICOLO 2

Si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro **prevalentemente personali**, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente

Le disposizioni si applicano pure qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano **organizzate mediante piattaforme anche digitali**

NOTA BENE:

Sostituzione avverbio «esclusivamente» con avverbio «**prevalentemente**»

Eliminazione riferimento «**ai tempi e al luogo di lavoro**»

CO.CO.CO. Ex 409 CPC? Resta solo l'organizzazione del committente



CASO PRATICO: I RIDER

Legge 128/2019 (DL 101/2019) vig: 04/11/2019

Conseguenze ARTICOLO 2

Più **facile** per il Rider fornire la **prova** in giudizio di essere **eterorganizzato**, al fine di ottenere l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato (ex art. 2, primo comma, DLGS 81/2015), anche se ufficialmente resta un «lavoratore autonomo»

Unica via per sfuggire all'applicazione delle tutele del rapporto di lavoro subordinato: ricorrere agli «accordi collettivi nazionali» (ex art. 2, secondo comma, lett. a, DLGS 81/2015)



CASO PRATICO: I RIDER

Legge 128/2019 (DL 101/2019) vig: 04/11/2019

Conseguenze ARTICOLO 2

Tribunale Roma, 14/05/2019:

È **esclusa** l'applicazione della **disciplina del rapporto di lavoro subordinato** (ex art. 2, primo comma), quando il trattamento economico e normativo dei rapporti, pur essendo caratterizzati da etero-organizzazione, è **già disciplinato da specifici accordi collettivi**



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CASO PRATICO: I RIDER

Legge 128/2019 (DL 101/2019) vig: 04/11/2019

ARTICOLO 47-bis (Scopo, oggetto e ambito di applicazione)

1. Le disposizioni del presente capo stabiliscono 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, **attraverso piattaforme anche digitali**
2. 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



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CASO PRATICO: I RIDER

Legge 128/2019 (DL 101/2019) vig: 04/11/2019

ARTICOLO 47-bis: Un'occasione persa? Conseguenze



Così disciplinando le «piattaforme anche digitali», le nuove tutele lasciano «**scoperti**» gli altri rapporti di lavoro della Gig-Economy (es: **Sharing Economy**)

La nuova disciplina sul mondo dell'App-Economy stabilisce **tutele parziali** (solo i rapporti di lavoro per consegna dei beni conto altrui)

Risultato: Situazioni di **dumping sociale** ed economico tra lavoratori del settore



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CASO PRATICO: I RIDER

Legge 128/2019 (DL 101/2019) vig: 04/11/2019

ARTICOLO 47-bis: Un'occasione persa? Conseguenze

Strumenti giuridico-economici tradizionali inadeguati per la Gig-Economy

I Lavoratori non hanno interesse a essere catalogati secondo la tradizionale qualificazione del rapporto di lavoro (autonomia o subordinazione)

Necessità di inserire tutele senza perdere le prerogative specifiche dell'autonomia (obiettivi, budget, guadagno in base al merito, etc.)



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CASO PRATICO: I RIDER

Legge 128/2019 (DL 101/2019) vig: 04/11/2019

ARTICOLO 47-ter (Forma contrattuale e informazioni)

1. I contratti individuali di lavoro sono provati per iscritto e i lavoratori devono ricevere ogni informazione utile
2. In caso di violazione, il lavoratore ha diritto a **un'indennità risarcitoria** di entità non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno, determinata equitativamente con riguardo alla gravità e alla durata delle violazioni e al comportamento delle parti *(visto quello che sta succedendo in materia di indennità risarcitoria nei licenziamenti a tutele crescenti dopo il noto intervento della Consulta, un tempismo legislativo davvero «eccellente»)*
3. La violazione è poi valutata come elemento di prova delle condizioni effettivamente applicate al rapporto di lavoro e delle connesse lesioni dei diritti previsti dal presente decreto



CASO PRATICO: I RIDER

Legge 128/2019 (DL 101/2019) vig: 04/11/2019

ARTICOLO 47-quater (Compenso)

- 1. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale** possono definire criteri di determinazione del compenso che tengano conto di modalità di svolgimento della prestazione e organizzazione del committente
2. In difetto, i lavoratori **non possono essere retribuiti in base alle consegne** effettuate; è garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini sottoscritti dalle **organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale** (*proprio quello che i Rider non vogliono*)
3. Ai lavoratori deve essere garantita un'indennità integrativa non inferiore al 10% per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli (*cosa s'intende per condizioni meteo sfavorevoli?*)



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CASO PRATICO: I RIDER

Legge 128/2019 (DL 101/2019) vig: 04/11/2019

ARTICOLO 47-quinquies (**Divieto di discriminazione**)

1. Ai lavoratori si applica la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma
2. **L'esclusione dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione sono vietate**

ARTICOLO 47-sexies (Protezione dei dati personali)

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. 30 giugno 2003, n. 196 *(Più facile a dirsi che a farsi)*



CASO PRATICO: I RIDER

Legge 128/2019 (DL 101/2019) vig: 04/11/2019

ARTICOLO Art. 47-septies (**Copertura assicurativa obbligatoria** contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali)

1. I prestatori di lavoro sono soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Il premio di assicurazione **INAIL** è determinato in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta. Ai fini del calcolo del premio assicurativo, si assume come retribuzione imponibile quella convenzionale giornaliera rapportata ai giorni di effettiva attività.
2. Ai fini dell'assicurazione INAIL, il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto a tutti gli adempimenti dei datori di lavoro.



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CASO PRATICO: I RIDER

Legge 128/2019 (DL 101/2019) vig: 04/11/2019

ARTICOLO 47-octies (Osservatorio)

1. Al fine di assicurare il monitoraggio e la valutazione indipendente delle disposizioni, è istituito, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un osservatorio permanente, presieduto dal Ministro o da un suo delegato e composto da **rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.**
2. **Il Compenso minimo** si applica a decorrere dal **4 Novembre 2020**. L'obbligo di assicurazione **INAIL** si applica decorsi 90 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto ***[dunque, a decorrere dal 3 Febbraio 2020].***



CASO PRATICO: I RIDER

Legge 128/2019 (DL 101/2019) vig: 04/11/2019

Riassumendo i capi principali:

Il compenso è definito dai contratti collettivi stipulati dalle **organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative a livello nazionale**

In difetto della stipula dei suddetti contratti, i Rider non sono retribuiti in base alle consegne effettuate, ma hanno un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti dai contratti collettivi nazionali di settori affini

È riconosciuta anche un'indennità integrativa non inferiore al 10% per il lavoro svolto di notte, durante le festività o *in condizioni metereologiche sfavorevoli* (locuzione che, espressa così, appare francamente troppo vaga)



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



CASO PRATICO: I RIDER

Legge 128/2019 (DL 101/2019) vig: 04/11/2019

Conclusione

La nuova legge:

- Non inquadra affatto la realtà
- Non risulta in grado di risolvere i problemi
- Appare solo un modo come un altro per **raccogliere consensi politici**



Paolo Soro
your duties, our due

www.paolosoro.it

paolosoro@paolosoro.it



Fonte Immagini

- Foto di [Cler-Free-Vector-Images](#)
- Foto di [TukTukDesign](#)
- Foto di [OpenClipart-Vectors](#)
- Foto di [BedexpStock](#)
- Foto di [TeroVesalainen](#)
- Foto di [kmicican](#)
- Foto di [mohamed Hassan](#)
- Foto di [maz-Alph](#)
- Foto di [slightly_different](#)
- Foto di [vinod shakya](#)
- Foto di [Joseph V M](#)
- Foto di [janjf93](#)
- Foto di [Gordon Johnson](#)
- Foto di [Bartosz Kapka](#)
- Foto di [Peggy und Marco Lachmann-Anke](#)
- Foto di [Kai Pilger](#)
- Foto di [freestocks-photos](#)
- Foto di [William Iven](#)
da [Pixabay](#)



GRAZIE PER LA CORTESE ATTENZIONE !

Paolo Soro

Dottore Commercialista Revisore Legale

Via Enrico Mattei, 50 – 20097 – San Donato Milanese

Via Ferdinando Galiani, 5 – 00191 – Roma

Via Ada Negri, 12 – 09127 – Cagliari

Via Lorenzo Perosi, 4 – 30174 – Venezia

Fax: +39 02 55 60 37 04 – Tel: +39 339 66 33 707

paolosoro@paolosoro.it paolosoro@pec.paolosoro.it



*your duties,
our due*

www.paolosoro.it

