

Edizione di giovedì 8 luglio 2021

NEWS DEL GIORNO

[Tasso medio di tariffa per prevenzione: confermata la riduzione per il 2021](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Riders: no a discriminazioni basate sugli algoritmi](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Recupero dei contributi a fondo perduto non spettanti: istituiti i codici tributo](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Licenziamento collettivo: conseguenze per violazione di procedure e criteri di scelta](#)
di Redazione

BLOG

[Distacco dalla realtà](#)
di Riccardo Girotto

NEWS DEL GIORNO

Tasso medio di tariffa per prevenzione: confermata la riduzione per il 2021

di Redazione

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto col Mef, ha pubblicato il [D.I. 9 giugno 2021](#), che conferma, per il 2021, le percentuali di riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione, di cui all'articolo 23 delle modalità per l'applicazione delle nuove Tariffe dei premi delle gestioni "Industria, Artigianato, Terziario e Altre Attività", approvate con D.I. 27 febbraio 2019, nei confronti delle aziende che hanno effettuato interventi di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nel corso dell'anno 2019.

Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:



LA CIRCOLARE DI LAVORO E PREVIDENZA
Periodico di aggiornamento ed approfondimento professionale in area giuslavoristica

IN OFFERTA PER TE € 139,75 + IVA 4% anziché € 215,00 + IVA 4%

Inserisci il codice sconto **ECLAVERO** nel form del carrello on-line per usufruire dell'offerta

Offerta non cumulabile con sconto Privilege ed altre iniziative in corso, valida solo per nuove attivazioni.
Rinnovo automatico a prezzo di listino.

-35%

ABBONATI ORA

NEWS DEL GIORNO

Riders: no a discriminazioni basate sugli algoritmi

di Redazione

Il Garante *privacy*, con [provvedimento n. 234 del 10 giugno 2021](#), ha stabilito che una società di *food delivery* dovrà modificare il trattamento dei dati dei propri *rider*, effettuato tramite l'utilizzo di una piattaforma digitale, e verificare che gli algoritmi di prenotazione e assegnazione degli ordini di cibo e prodotti non producano forme di discriminazione. La società dovrà anche pagare una sanzione di 2,6 milioni di euro.

L'Autorità ha rilevato una serie di gravi illeciti, in particolare riguardo agli algoritmi utilizzati per la gestione dei lavoratori. La società, ad esempio, non aveva adeguatamente informato i lavoratori sul funzionamento del sistema e non assicurava garanzie sull'esattezza e la correttezza dei risultati dei sistemi algoritmici utilizzati per la valutazione dei *rider*. Non garantiva nemmeno procedure per tutelare il diritto di ottenere l'intervento umano, esprimere la propria opinione e contestare le decisioni adottate mediante l'utilizzo degli algoritmi in questione, compresa l'esclusione di una parte dei *rider* dalle occasioni di lavoro. Il Garante ha, pertanto, prescritto alla società di individuare misure per tutelare i diritti e le libertà dei *rider* a fronte di decisioni automatizzate, compresa la profilazione, e di individuare misure che impediscano utilizzi impropri o discriminatori dei meccanismi reputazionali basati sul *feedback* dei clienti e dei *partner* commerciali.

Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:

Master di specializzazione

PROCESSI DI OUTSOURCING DELL'IMPRESA E RAPPORTI DI LAVORO

 Disponibile in versione web: partecipa comodamente dal Tuo studio!

accedi al sito >

NEWS DEL GIORNO

Recupero dei contributi a fondo perduto non spettanti: istituiti i codici tributo

di Redazione

L'Agenzia delle entrate, con [risoluzione n. 45/E del 7 luglio 2021](#), per consentire il versamento degli importi relativi ai contributi a fondo perduto non spettanti, tramite il modello di versamento "F24 Versamenti con elementi identificativi" (F24 ELIDE), ha istituito i seguenti codici tributo:

- "7500", denominato "Recupero contributi a fondo perduto erogati dall'Agenzia delle entrate in relazione all'emergenza Covid-19 – contributo";
- "7501", denominato "Recupero contributi a fondo perduto erogati dall'Agenzia delle entrate in relazione all'emergenza Covid-19 – interessi";
- "7502", denominato "Recupero contributi a fondo perduto erogati dall'Agenzia delle entrate in relazione all'emergenza Covid-19 – sanzioni".

Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:

Master di specializzazione

LAVORO AUTONOMO E COLLABORAZIONI

 **Disponibile in versione web: partecipa comodamente dal Tuo studio!**accedi al sito >

NEWS DEL GIORNO

Licenziamento collettivo: conseguenze per violazione di procedure e criteri di scelta

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 24 maggio 2021, n. 14180, ha stabilito che la non corrispondenza al modello legale della comunicazione di cui all'articolo 4, comma 9, L. 223/1991, costituisce violazione delle procedure e dà luogo alla tutela indennitaria (ex articolo 18, comma 7, terzo periodo, L. 300/1970), quantificabile tra 12 e 24 mensilità, previa dichiarazione di risoluzione del rapporto alla data del licenziamento; viceversa, la violazione dei criteri di scelta, illegittimi per violazione di Legge ovvero illegittimamente applicati in difformità dalle previsioni legali o collettive, dà luogo all'annullamento del licenziamento, con condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria in misura non superiore alle 12 mensilità (ex articolo 18, comma 4, della Legge citata).

Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:



IL GIURISTA DEL LAVORO
Il mensile di giurisprudenza e dottrina giuslavoristica per la gestione del contenzioso

IN OFFERTA PER TE € 91,00 + IVA 4% anziché € 140,00 + IVA 4%

Inserisci il codice sconto **ECLAVORO** nel form del carrello on-line per usufruire dell'offerta

Offerta non cumulabile con sconto Privilege ed altre iniziative in corso, valida solo per nuove attivazioni.
Rinnovo automatico a prezzo di listino.

-35%

ABBONATI ORA

BLOG

Distacco dalla realtà

di **Riccardo Girotto**

L'articolo 1656, cod. civ., recita: “*L'appaltatore non può dare in subappalto l'esecuzione dell'opera o del servizio, se non è stato autorizzato dal committente*”.

È di pubblico dominio la posizione di alcune aziende, che, vincolate dalla mancata autorizzazione di cui al citato disposto, o da un espresso divieto di ricorso al subappalto, per soddisfare esigenze puramente commerciali tendono a virare verso un istituto improprio quale il distacco.

La pratica risulta talmente diffusa che richiamare l'attenzione sui principi di diritto che regolano la materia pare quasi fuori luogo, come se autoconvincersi della genuinità del distacco in alternativa al subappalto sia un atto dovuto.

I requisiti essenziali del distacco genuino si indentificano: nella temporaneità, aspetto che non alimenta particolari criticità, e nel più complesso interesse del distaccante. Quest'ultimo requisito, dalla necessaria prova rigorosa sul piano sostanziale, viene spesso sottovalutato, pur rappresentando il vero crisma che giustifica la praticabilità di questo istituto.

Al netto di concrete finalità formative del personale destinato verso distaccatari maggiormente competenti su un determinato tema, risulta difficile nella pratica quotidiana scorgere molte altre ipotesi utili a giustificare “*l'interesse*”, eppure la rigorosa prova dello stesso aiuta non poco ad allontanare lo spettro dell'intermediazione, attività riservata dalla quale è bene mantenere le distanze.

Tanto basta, quindi, per comprendere come il distacco poco spartisca con l'appalto, ove l'obiettivo commerciale è il vero motore dell'attività, che, disgregata dall'organizzazione dei mezzi e dal rischio di impresa, trasforma il servizio offerto in mera fornitura di manodopera, fattispecie protetta e grandemente regolata.

In realtà, a mitigare la rigidità del requisito legato all'interesse, nel tempo, si sono prodigati gli interventi di prassi, oltre alla modifica dello storico (e stoico) articolo 30, D.Lgs. 276/2003, avvenuta nel 2013 tramite l'inserimento del contratto di rete in veste di garante dell'interesse che sottende il distacco genuino (comma 4-ter).

L'ipotesi del contratto di rete, sostenuta con forza anche dall'INL (*ex plurimis*, circolare n. 7/2018), qualifica il distacco come *driver* per lo snellimento della gestione delle risorse umane utili al raggiungimento di un determinato obiettivo, e potrebbe risultare una soluzione

apprezzabile, particolarmente nell'ipotesi *smart* della rete contratto, per affrontare gli appalti di servizi tramite la collaborazione di più imprese altrimenti ostacolate dal divieto di subappalto, così da evolvere la frammentazione operativa da limite a valore.

Tale soluzione risulta apprezzabile anche con riferimento ai gruppi d'impresa, ove la mobilità infragruppo di dipendenti formalmente assunti in capo di un'unica azienda troverebbe le porte spalancate verso una gestione molto snella delle attività accentrate. Il distacco infragruppo, *sic et simpliciter*, non risiede, infatti, nel testo di Legge, pur vantando una posizione di mera prassi offerta dal Ministero del lavoro con risposta a interpello n. 1/2016. La rete non faticherebbe, quindi, a soddisfare un obiettivo comune a imprese legate dalla medesima sorgente.

Eppure, anche alla luce delle soluzioni prospettate, i protagonisti dei subappalti travestiti da distacchi paiono refrattari ad allontanarsi dalla pratica qui commentata, forti di un "così fan tutti" che, nello sparuto contenzioso sul tema, trova una sua giustificazione economico-pratica, difficile da delegittimare anche tramite la proposizione della certezza delle fonti primarie.

Non è tempo, quindi, per i puristi del diritto: la soddisfazione di esigenze commerciali sconta la contrapposizione tra le soluzioni proposte dal diritto positivo e le vie alternative per soddisfarle. La stortura del distacco come alternativa al subappalto, peraltro, in assenza di concreto risparmio in termini economici, snatura uno strumento che potrebbe sviluppare soluzioni reali, mi ripeto, la formazione e la rete su tutto.

Per converso, proseguendo su questa strada, l'unico distacco che si evince è quello dalla realtà. Sarebbe come sostenere che lo *smart working* previsto dal nostro ordinamento è una soluzione per svolgere lavoro flessibile da casa, oppure che la cassa integrazione COVID è gratuita.

Appunto.

[Segnaliamo ai lettori che è possibile inviare i propri commenti tramite il form sottostante.](#)

Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:



OneDay Master

DISTACCO E CONTRATTO DI RETE

Disponibile anche in versione web: partecipa comodamente dal Tuo studio!

accedi al sito >