

RACCOLTA DELLE MASSIME GIURISPRUDENZIALI
E DELLA PRASSI AMMINISTRATIVA

ANNO 2017

A CURA DELLO STUDIO SALONIA E ASSOCIATI

INDICE ANALITICO

GIURISPRUDENZA

Appalti	7
Art. 29, comma 2, d.lgs. 276/2003 - Committente - Responsabilità	
Assistenza e previdenza	7
Contributi - Versamento - Requisiti - Irrilevanza della conoscenza dei nominativi dei lavoratori	
Contributi - Mancato versamento - Responsabilità del datore di lavoro	
Contributi - Evasione contributiva - Onere della prova	
Contributi - Divieto di intermediazione di manodopera - Obblighi a carico dell'imprenditore appaltante	
Assistenza e previdenza sociale	8
Pensione - Contributi - Errata indicazione - Responsabilità dell'Inps	
Collocamento a riposo	8
Collocamento a riposo - Raggiunti limiti di età - Indennità sostitutiva del preavviso - Non spettanza	
Collocamento a riposo - Raggiungimento requisiti pensionistici - Indennità sostitutiva preavviso - Spettanza	
Contratto a tempo determinato	9
Contratto a tempo determinato del personale dirigente (<i>v. anche Dirigente</i>)	
Risoluzione - Contratto - Mutuo consenso	
Cooperativa (lavoro in)	9
Orario - Retribuzione - Riduzione unilaterale - Illegittimità	
Esclusione del socio lavoratore - Licenziamento - Differenze	
Dimissioni	11
Violenza morale - Annullabilità	
Dimissioni per giusta causa - Erogazione indennità di disoccupazione - Spettanza	
Dirigente	11
Patto di stabilità in favore del datore di lavoro	
Contratto a tempo determinato del personale dirigente (<i>v. anche Contratto a tempo determinato</i>)	
Licenziamento del dirigente - Ferie non godute - Esclusione dell'indennità sostitutiva	
Licenziamento per giusta causa - Dirigente - Esclusione - Arbitrarietà	

Licenziamento per giusta causa - Dirigente – Procedimento disciplinare - Necessità	
Diritto di critica	13
Esercizio - Legittimità - Limiti	
Infortuni sul lavoro	13
Delegato alla sicurezza sul lavoro - Responsabilità	
Onere probatorio - Riparto	
Danno – Mancato risarcimento Inail – Responsabilità del datore di lavoro	
Inquadramento	14
Inquadramento superiore – Richiesta – Diversità di vedute con il datore di lavoro – Diniego	
Integrazione salariale	14
Integrazione salariale ordinaria – Richiesta – Fusione per incorporazione - Diniego	
Lavoro a tempo parziale	14
Discriminazione - Principio di non discriminazione – Retribuzione - Proporzione	
Permessi ex l. n. 104/1992 - Regime di lavoro a tempo parziale	
Lavoratore “part-time” – Svolgimento altre attività – Licenziamento – Illegittimità	
Lavoro subordinato	15
Qualificazione del rapporto di lavoro – Volontà delle parti – Modalità di svolgimento del rapporto di lavoro	
Qualificazione - Rapporto di collaborazione a progetto – Oggetto sociale – Rapporto di lavoro subordinato	
Rapporti c.d. societari – Amministratore di società	
Libertà e dignità dei lavoratori	16
Controlli a distanza - Installazione telecamere - Divieto - Accordo sindacale	
Controlli a distanza - Utilizzo improprio del pc aziendale	
Trattamento dati giudiziari dei dipendenti - Requisiti – Disposizioni di legge in materia – Provvedimento del Garante	
Licenziamento individuale	17
Licenziamento disciplinare - Pubblicità del codice disciplinare	
Licenziamento disciplinare - Sanzioni - Inapplicabilità del principio di irretroattività	
Licenziamento per giusta causa - Qualificazione	
Licenziamento per giusta causa – Sussistenza	
Licenziamento per giusta causa – Illegittimità - Assenza alla visita medica di controllo	
Licenziamento per giusta causa - Autonomia collettiva - Individuazione giusta causa e giustificato motivo soggettivo	

Licenziamento per giusta causa – Valutazione fatto concreto - Lesione del vincolo fiduciario
Licenziamento per giusta causa - Reticenza del lavoratore su precedente licenziamento - Illegittimità
Licenziamento per giusta causa - Giornalista – Notevole inadempimento obblighi contrattuali
Licenziamento per giusta causa – Dirigente – Esclusione – Arbitrarietà (*v. anche Dirigente*)
Licenziamento per giusta causa – Illegittimità - Denuncia penale del lavoratore
Licenziamento per giusta causa – Sottrazione beni aziendali – Legittimità
Licenziamento per giusta causa - Manomissione beni aziendali - Legittimità
Licenziamento per giusta causa – Recidiva specifica – Illegittimità – Addebiti di specie diversa
Licenziamento per giusta causa – Particolare gravità dell’addebito – Legittimità – Violazione vincolo fiduciario
Licenziamento per giusta causa - Atti di concorrenza sleale - Legittimità
Licenziamento per giusta causa – Condotte scorrette del lavoratore – Abuso delle condizioni di salute – Legittimità
Licenziamento per giusta causa – Diffamazione sui social network - Illegittimità
Licenziamento per giusta causa - Uso dei mezzi aziendali a fini personali - Legittimità
Licenziamento per giusta causa – Violazione dovere di fedeltà – Legittimità
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Mansioni - Diversa ripartizione – Esubero - Legittimità
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Condizioni economiche sfavorevoli insussistenti - Illegittimità
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Repêchage – Onere probatorio a carico del datore di lavoro
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Obbligo di repêchage a carico del datore di lavoro
Repêchage – Illegittimità licenziamento - Conservazione del posto di lavoro
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo - Manomissione del sistema informatico di rilevazione delle presenze/assenze - Legittimità
Licenziamento del dirigente - Ferie non godute – Esclusione dell’indennità sostitutiva
Licenziamento – Apprendistato – Disciplina applicabile
Licenziamento orale – Inefficacia – Risarcimento del danno
Licenziamento – Atto unilaterale recettizio – Produzione effetti
Malattia - Attività lavorativa durante la malattia – Licenziamento - Illegittimità
Malattia – Attività lavorativa contemporanea – Licenziamento - Legittimità
Malattia - Aggiornamento sviluppo della patologia - Obbligo di comunicazione
Malattia - Mancata comunicazione tempestiva – Licenziamento - Legittimità
Infortunio – Licenziamento per giustificato motivo soggettivo - Mancata comunicazione – Legittimità
Licenziamento - Motivi sindacali – Nullità – Persistenza obblighi contributivi

Licenziamento – Proporzionalità - Addebito
 Licenziamento per giusta causa - Dirigente – Procedimento disciplinare -
 Necessità (*v. anche Dirigente*)
 Procedimento disciplinare – Requisiti - Audizione orale – Necessità
 Lettera di licenziamento – Requisiti formali – Sottoscrizione - Necessità
 Comporto – CCNL - Criterio computo - Superamento periodo di comporto
 Comporto – Superamento periodo di comporto – Licenziamento - Legittimità
 Comporto – Illegittimità licenziamento – Assenza per malattia - Obbligo di
 sicurezza per l’ambiente di lavoro a carico dell’azienda
 Lavoratore disabile - Violazione della quota di riserva – Licenziamento -
 Annullabilità
 Categorie protette - Inidoneità fisica - Impossibilità sopravvenuta -
 Licenziamento
 Lavoratrici in stato di gravidanza – Divieto di licenziamento – Deroga –
 Cessazione dell’intera attività aziendale
 Licenziamento - Tempestività - Requisiti - Manifestazione di volontà del datore
 di lavoro - Legittimità

Licenziamento collettivo 30

Impugnazione - Onere della prova - Ripartizione
 Cessazione attività – Art. 4 legge n. 223/91 - Obbligo di comunicazione
 dell’elenco dei lavoratori licenziati
 Cessazione appalto – Individuazione del personale - Criteri
 Licenziamenti collettivi – Obbligo di repêchage - Esclusione

Mansioni 31

Cessione di ramo d’azienda – Demansionamento - Danno – Onere della prova
 a carico del
 lavoratore
 Demansionamento – Sussistenza del pregiudizio - Risarcimento del danno
 Mansioni – Turnazioni - Servizio di reperibilità – Inserimento – Diritto -
 Insussistenza
 Dequalificazione - Danno - Risarcimento del danno da dequalificazione per
 obsolescenza della conoscenza
 Dequalificazione - Danni da mobbing e da demansionamento (*v. anche
 mobbing*)

Mobbing 33

Sussistenza dell’elemento oggettivo – Condotta articolata in più atti –
 Emarginazione del dipendente
 Dequalificazione - Danni da mobbing e da demansionamento

Sanzioni disciplinari 33

Procedimento disciplinare - Audizione – Differimento - Giustificazioni
 Contestazione - Tardività – Irrilevanza della complessa organizzazione societaria
 – Esclusione
 Contestazione - Tempestività – Valutazione - Piena conoscenza del datore

Art. 7 legge n. 300/70 - Codice disciplinare - Affissione Procedimento disciplinare – Fatti contestati - Accesso ai documenti - Legittimità Contestazione disciplinare - compiuta giacenza – Conseguenze Commissione reati prima e durante il rapporto di lavoro – Rilevanza	
Sindacati	35
Processo – Legittimazione a costituirsi parte civile nel processo penale Conciliazione - Annullabilità – Dolo del datore di lavoro Premio di risultato – Pagamento - Accordo aziendale – Disdetta – Non debenza	
Trasferimento d'azienda	36
Trasferimento di ramo d'azienda – Autonomia funzionale ramo ceduto Cessione d'azienda - Trasferimento dei rapporti di lavoro al cessionario - Automaticità	
Trasferimento del lavoratore	36
Trasferimento del lavoratore - Onere della prova a carico del datore	
Trattamento pensionistico	36
Erogazione somme - Eredi - Diritti successori Pensione di anzianità - Reintegra – Sospensione erogazione pensionistica Pensione – Tredicesima mensilità - Opzione per rimanere in servizio	
Miscellanea	37
Configurabilità reato di furto - Nozione di privata dimora - Luoghi di lavoro - Esclusione Procacciatore d'affari – Indennità fine rapporto - Esclusione Libro unico del lavoro - Prova - Rilevanza Imprese collegate - Unico centro di imputazione - Rilevanza	

PRASSI

Ammortizzatori sociali	38
Circolare Inps n. 217 del 13 dicembre 2016 chiarimenti e modalità operative sugli ammortizzatori in deroga Istruttoria e concessione delle integrazioni salariali ordinarie Intervento di integrazione salariale straordinaria a favore delle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa Trattamenti di integrazione salariale soggetti alla nuova disciplina introdotta dal d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 Proroga della Cigs e riduzione contributiva per le imprese che abbiano	

sottoscritto accordo in sede governativa entro il 31 luglio 2015
 Limite massimo di ore di Cigs autorizzabili per le causali di crisi e riorganizzazione aziendale
 Intervento di integrazione salariale straordinaria a favore delle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa
 Cassa integrazione guadagni in deroga relativa all'annualità 2017
 La gestione degli eventi indennizzabili rientranti nel fondo di integrazione salariale
 Fondi di solidarietà bilaterali ex artt. 26 e ss. del d.lgs. 148/2015
 Abrogazione dei trattamenti di mobilità e di disoccupazione speciale per l'edilizia
 Indennità di disoccupazione dis-coll a favore dei collaboratori coordinati e continuativi
 Valutazione della contribuzione estera ai fini del requisito contributivo necessario per accedere all'indennità di "ape" sociale di cui all'art. 1, commi 179-186 della l. 232/2016
 Gestione dei lavoratori marittimi ex Ipsema (istituto previdenziale settore marittimo)

Sgravi contributivi 43

Sgravio contributivo per i contratti di solidarietà stipulati ai sensi dell'art. 1 D.L. 726/1984 convertito in Legge n. 863/1984
 Sgravio contributivo per i contratti collettivi aziendali contenenti misure di conciliazione tra la vita professionale e la vita privata
 Sgravi contributivi per la conciliazione vita lavoro
 Decontribuzione quale incentivo al coinvolgimento paritetico dei lavoratori
 Bonus sui contratti di solidarietà

Sistema pensionistico 45

Anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva
 Pensionamento anticipato per gli addetti alla lavorazioni particolarmente faticose e pesanti

Miscellanea 45

Prospetto informativo per il collocamento dei disabili
 Istruzioni per agevolare la gestione dell'unità produttive
 Account aziendali di posta e messaggistica e trattamento dei dati sensibili
 Inail - Istruzioni operative sugli obblighi assicurativi nel "lavoro agile" (cd. "smart working")
 Comunicazione di infortunio in via telematica all'Inail ex art. 3, co. 3-bis d.l. 244/2016 convertito con modificazioni dalla l. 19/2017
 Aggiornamento delle procedure per l'acquisizione delle domande per i permessi ex lege n. 104/92
 Nuova gestione delle prestazioni di lavoro occasionale
 Modalità operative relative al nuovo lavoro accessorio
 Utilizzo dei software nei call center
 Controlli a distanza- Accordo sindacale - Installazione strumenti di controllo

GIURISPRUDENZA

APPALTI

Art. 29, comma 2, d.lgs. 276/2003 – Committente - Responsabilità

La Suprema Corte con ordinanza n. 6880 del 16 marzo 2017, ha ribadito il principio secondo cui, anche le società private a partecipazione pubblica sono assoggettate al regime di responsabilità solidale ex art. 29, comma 2, D. Lgs. 276/2003, nonostante, nel contempo, siano destinatarie della legge sugli appalti pubblici, non ravvisando alcuna incompatibilità tra le due normative ed apprestando, il D. Lgs. 276/2003, una più forte protezione e tutela ai lavoratori titolari di un'azione diretta nei confronti del committente, per ottenere i trattamenti retributivi e contributivi dovuti in dipendenza dell'appalto.

ASSISTENZA E PREVIDENZA

Contributi - Versamento - Requisiti - Irrilevanza della conoscenza dei nominativi dei lavoratori

Con la sentenza n. 17335 del 13 luglio 2017, la Corte di Cassazione ha affermato il principio secondo cui il datore di lavoro non può sottrarsi al versamento dei contributivi adducendo di non conoscere il nominativo dei lavoratori che ha utilizzato. Risulta, infatti, sufficiente individuare il numero dei lavoratori impiegati e la base imponibile dei contributi per il periodo di utilizzazione.

La Suprema Corte ha evidenziato, infatti, come la suddetta specifica indicazione sia del tutto irrilevante ai fini della correttezza dei calcoli elaborati dall'INPS che, invece, sono effettuati sulla base dei predetti elementi.

Contributi – Mancato versamento – Responsabilità del datore di lavoro

Con sentenza n. 25956 del 31 ottobre 2017, la Corte di Cassazione ha statuito il principio in base al quale il lavoratore che ha subito un "danno pensionistico" a fronte della prescrizione dei contributi non versati dal datore di lavoro ha la facoltà, al momento del prodursi dell'evento dannoso, di esperire l'azione risarcitoria per equivalente ex art. 2116 c.c., comma 2, oppure quella diversa, in forma specifica, ai sensi dell'art. 13 della legge n. 1338 del 2017.

Il Collegio giudicante ha stabilito anche che, il datore di lavoro che non ha provveduto al pagamento dei contributi entro il termine stabilito (o vi provvede in misura inferiore a quanto dovuto) è tenuto al pagamento dei contributi (o delle parti di essi non versate) tanto per la quota a proprio carico quanto per quella a carico dei lavoratori.

Contributi - Evasione contributiva - Onere della prova

Con sentenza n. 6405 del 13 marzo 2017, la Cassazione ha statuito che, in tema di obbligazioni contributive nei confronti delle gestioni previdenziali ed assistenziali, l'accertamento dell'esistenza tra le parti di un contratto di lavoro subordinato in luogo di un contratto di lavoro a progetto correttamente denunciato e registrato, configura l'ipotesi di "evasione contributiva" di cui all'art. 116, comma 8, lett. b), della legge n. 388 del 2000 e non la meno grave fattispecie di "omissione contributiva" prevista alla lettera a) della medesima norma. Siffatta ipotesi ricorre ove vi sia l'occultamento di rapporti di lavoro ovvero di retribuzioni erogate e tale occultamento sia attuato con il fine di non versare i contributi o i premi dovuti. Tale

presunzione potrà essere vinta dal datore di lavoro mediante l'allegazione e la prova di circostanze dimostrative dell'assenza del fine fraudolento e, quindi, la sua buona fede.

Contributi – Divieto di intermediazione di manodopera - Obblighi a carico dell'imprenditore appaltante

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 18476 del 26 luglio 2017, ha precisato, seppur con riferimento ad una fattispecie ricadente nell'ambito di applicazione dell'abrogata L. 1369/1960, che i lavoratori occupati in violazione del divieto di intermediazione di manodopera sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'imprenditore appaltante/interponente che ne abbia effettivamente utilizzato le prestazioni. Devono, dunque, ritenersi a carico dell'utilizzatore stesso, in via esclusiva, gli obblighi retributivi, previdenziali, assicurativi e normativi propri del datore di lavoro, ivi compresi quelli del sostituto d'imposta per le ritenute d'acconto sulle retribuzioni, ciò a prescindere dal fatto che la retribuzione non sia stata materialmente pagata dal committente, ma dall'appaltatore.

ASSISTENZA E PREVIDENZA SOCIALE

Pensione - Contributi – Errata indicazione - Responsabilità dell'Inps

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 23050 del 3 ottobre 2017, ha affermato che, nell'ipotesi in cui l'INPS abbia fornito all'assicurato una erronea indicazione dei contributi versati, solo apparentemente sufficienti per poter fruire della pensione di anzianità, l'interessato avrebbe diritto al risarcimento del danno, causato dalla anticipata interruzione del rapporto di lavoro e riconducibile a responsabilità contrattuale, salvo che l'ente previdenziale non provi che la causa di errore sia esterna alla sua sfera di controllo.

La suddetta responsabilità contrattuale, secondo la Suprema Corte, discende dall'inadempimento dell'obbligo, gravante su enti pubblici dotati di poteri di indagine e certificazione come l'INPS, di non frustrare la fiducia di soggetti titolari di interessi al conseguimento di beni essenziali della vita, fornendo informazioni errate o anche dichiaratamente approssimative, pur se contenute in documenti privi di valore certificativo.

COLLOCAMENTO A RIPOSO

Collocamento a riposo – Raggiunti limiti di età – Indennità sostitutiva del preavviso – Non spettanza

La Suprema Corte, con sentenza n. 20499 del 29 agosto 2017, ha affermato che la comunicazione con cui il datore di lavoro risolve il rapporto di lavoro del dipendente per aver raggiunto il sessantacinquesimo anno di età, non costituisce licenziamento, ma si estrinseca esclusivamente nella volontà del datore di lavoro di avvalersi di un meccanismo risolutivo previsto in sede di autonomia negoziale.

A ciò consegue, secondo la Suprema Corte, che non compete al lavoratore il diritto all'indennità sostitutiva del preavviso, non potendosi equiparare la comunicazione di collocamento a riposo come una comunicazione di recesso datoriale.

Collocamento a riposo – Raggiungimento requisiti pensionistici – Indennità sostitutiva del preavviso - Spettanza

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 1743 del 24 gennaio 2017, ha affermato che la mera comunicazione datoriale di collocamento a riposo del dipendente, emessa sulla base della clausola che prevede l'au-

tomatica risoluzione del rapporto di lavoro al conseguimento della massima anzianità contributiva, non integra un'ipotesi di licenziamento; da ciò ne consegue, in assenza dell'esercizio del diritto di opzione da parte del lavoratore per la prosecuzione del rapporto di lavoro, che non è dovuta a quest'ultimo l'indennità sostitutiva del preavviso. Nel caso di specie, la Corte territoriale, premesso che la società aveva comunicato il recesso al lavoratore con circa un anno di preavviso, precisando che il rapporto di lavoro sarebbe cessato alla data in cui lo stesso avrebbe compiuto 65 anni di età, aveva dichiarato la nullità della clausola di risoluzione automatica del rapporto al raggiungimento dell'età pensionabile, perché in contrasto con la normativa civilistica che impone per la risoluzione del rapporto di lavoro il preavviso ai sensi degli artt. 2118 e 2119 c.c., ad eccezione dei casi di risoluzione per mutuo consenso e per scadenza del termine.

La Suprema Corte, contrariamente a quanto sostenuto dalla Corte territoriale, ha invece ritenuto che la predetta comunicazione esprime solo la volontà datoriale di avvalersi di un meccanismo risolutivo previsto in sede di autonomia negoziale e, pertanto, ne deriva la non debenza dell'indennità sostitutiva del preavviso.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Contratti a tempo determinato del personale dirigente (*vedi anche Dirigente*)

Con ordinanza n. 20733 del 4 settembre 2017, la Corte di Cassazione, ha statuito che i contratti a termine stipulati successivamente alla data di scadenza del CCNL del personale dirigente di una importante Società non rientrano nella disciplina transitoria prevista dall'art. 11 del d.lgs. n. 368/2001 e sono interamente assoggettati al nuovo regime normativo di cui al d.lgs. 368/2001, senza che possa invocarsi l'ultrattività delle pregresse disposizioni per il periodo di vacanza contrattuale collettiva, che si porrebbe in contrasto con il principio secondo cui i contratti collettivi di diritto comune operano esclusivamente entro l'ambito temporale concordato dalle parti.

Nel caso di specie la Corte di legittimità ha accolto, rinviando alla Corte di Appello, il reclamo con il quale un lavoratore aveva richiesto che venisse dichiarata la nullità del termine apposto al proprio contratto di lavoro, stipulato ai sensi dell'art 23 l. n. 56/87 e art. 25 CCNL 11 gennaio 2001.

Risoluzione – Contratto - Mutuo consenso

La Suprema Corte con sentenza n. 8145 del 29 marzo 2017, ha ribadito il principio secondo cui, in materia di contratti a termine, la mera inerzia del lavoratore protrattasi dopo la scadenza del termine prima di agire in giudizio per chiedere la conversione a tempo indeterminato (due anni, nel caso in esame) non è di per sé sufficiente a far ritenere una risoluzione del rapporto per mutuo consenso.

La Suprema Corte ha precisato, infatti, che per configurare la risoluzione per mutuo consenso è necessario accertare l'esistenza di una chiara e certa volontà comune di porre fine ad ogni rapporto lavorativo, volontà della cui prova è gravato esclusivamente il datore di lavoro.

COOPERATIVA (LAVORO IN)

Orario – Retribuzione – Riduzione unilaterale - Illegittimità

Il Tribunale di Padova, con decreto n. 52 del 9 ottobre 2017, ha affermato l'illegittimità della riduzione unilaterale dell'orario di lavoro e della relativa retribuzione, effettuata da una società cooperativa nei confronti dei soci lavoratori, in quanto l'inderogabilità "in peius" delle condizioni contrattuali può essere su-

perata solo in caso di crisi aziendale e previa delibera assembleare in tal senso, come previsto dall'art. 6 co. 1 lettera e) L. 142/2001.

Il caso preso in esame dal Tribunale trae origine dall'impugnazione, da parte di alcuni soci lavoratori di cooperativa, della riduzione di orario e quindi della retribuzione disposta unilateralmente dalla cooperativa, effettuata sul presupposto che vi fosse stata una diminuzione delle commesse di facchinaggio, cui i lavoratori erano addetti.

Esclusione del socio lavoratore - Licenziamento - Differenze

Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, con sentenza n. 27436 del 20 novembre 2017, affrontano il contrasto giurisprudenziale relativo ai meccanismi estintivi del rapporto tra il socio lavoratore e la cooperativa, nonché le tutele applicabili in caso di impugnazioni giudiziali.

Il caso portato all'attenzione delle Sezioni Unite prende le mosse da una fattispecie in cui, a seguito di un'aggressione da parte di un socio lavoratore nei confronti di un superiore gerarchico, una cooperativa aveva, nel contempo, disposto l'esclusione del socio dalla cooperativa ed il licenziamento per giusta causa. A fronte di due distinti atti, il socio lavoratore aveva, tuttavia, impugnato il solo licenziamento dinanzi al giudice del lavoro.

Il limitato aspetto del complesso rapporto tra il socio lavoratore e la cooperativa affrontato dalle Sezioni Unite, riguarda la questione se, a fronte della sola impugnazione del licenziamento, l'omessa impugnazione della delibera di esclusione, precluda l'esame della legittimità del licenziamento.

La Corte a Sezioni Unite effettua, preliminarmente, una rassegna dei diversi indirizzi giurisprudenziali che si erano pronunciati sulla questione.

Un primo orientamento aveva ritenuto che il socio lavoratore doveva sempre necessariamente opporsi alla delibera di esclusione (Cassazione sent. n. 3836 del 26.2.2016).

Secondo altro orientamento della Cassazione la mancata impugnazione della delibera di esclusione ai sensi dell'art. 2533 c.c., pur precludendo qualsiasi statuizione in ordine al licenziamento, qualora la delibera stessa fosse inefficace per la mancata comunicazione, consentirebbe di accordare la tutela lavoristica (al riguardo viene citata Cassazione sent. n. 6373 del 1.4.2016 e n. 24795 del 5.12.2016).

Quindi le SS.UU. sono passate ad esaminare lo status del socio lavoratore, come disciplinato dalla L. 142/2001, anche alla luce delle modifiche introdotte dalla L. 30/2003, sottolineando in particolare che la cessazione del rapporto di lavoro, non solo per recesso datoriale ma anche in ipotesi di dimissioni del socio lavoratore, non implica necessariamente il venir meno di quello associativo, mentre, al contrario, la cessazione del rapporto associativo, trascina con sé anche quello del rapporto di lavoro.

In sostanza, il socio "se può non essere lavoratore, qualora perda la qualità di socio non può più essere lavoratore".

Lo stretto collegamento tra rapporto associativo e rapporto di lavoro, come sopra esaminato, a parere della Corte, lascia, però, impregiudicata la rilevanza del rapporto di lavoro, in particolare nella sua fase estintiva.

Proprio per tale ragione, alla duplicità dei rapporti, può corrispondere la duplicità degli atti estintivi, dal momento che i due atti incidono su diversi beni della vita, sia pure per le medesime ragioni: la delibera di esclusione sulla qualità di socio; il licenziamento sul rapporto di lavoro.

Da tale impostazione deriva, dunque, l'autonomia delle tutele:

- tutela restitutoria, dalla quale deriva la ricostituzione del rapporto societario e che consegue all'invalidazione della delibera;
- tutela risarcitoria, contemplata dall'art. 8 L. 604/66, in ipotesi di dichiarazione dell'illegittimità del licenziamento.

In considerazione, dunque, dell'autonomia dei due rimedi, secondo le Sezioni Unite, in ipotesi di mancata impugnazione della delibera di esclusione, il rimedio restitutorio rectius la ricostituzione del rapporto è precluso, ma può essere richiesta la tutela risarcitoria, qualora si impugni il licenziamento. L'accoglimento della domanda risarcitoria, poi, non travolge gli effetti della delibera di esclusione, rimanendo esclusa la possibilità di ricostituzione del rapporto societario.

DIMISSIONI

Violenza morale – Annullabilità

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 7523 del 23 marzo 2017, ha confermato il principio secondo cui le dimissioni rassegnate dal lavoratore sono annullabili per violenza morale ove siano determinate da una condotta intimidatoria, oggettivamente ingiusta, tale da costituire una decisiva coazione psicologica. Nel caso di specie, la Corte ha confermato la sentenza di appello che aveva dichiarato la validità delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice, in assenza della violenza morale denunciata, ma soltanto sotto la minaccia di un licenziamento per giusta causa e di un'azione risarcitoria, del tutto plausibili a causa della gravità dei fatti commessi dalla lavoratrice stessa.

Dimissioni per giusta causa - Erogazione indennità di disoccupazione - Spettanza

La Suprema Corte, con sentenza n. 12565 del 18 maggio 2017, ha confermato che le dimissioni che legittimano l'erogazione dell'indennità di disoccupazione ex L. 448/1998 sono quelle involontarie, ossia dovute al comportamento di un altro soggetto, ovvero riconducibili ad una causa insita in un difetto del rapporto di lavoro, così grave da impedirne la provvisoria esecuzione. Pertanto, ha chiarito la Suprema Corte, l'indennità di disoccupazione ex L. 448/1998 deve essere ricollegabile al fatto del datore di lavoro o al fatto del terzo e non alla situazione soggettiva del lavoratore, la cui scelta, ancorché dettata da motivi di salute, rimane volontaria.

DIRIGENTE

Patto di stabilità in favore del datore di lavoro

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 14457 del 9 giugno 2017, ha accolto il ricorso di una Società teso all'accertamento della legittimità della "clausola di stabilità" pattuita nell'interesse del datore di lavoro, affermando che la retribuzione complessiva indicata nel contratto, essendo adeguatamente superiore al "minimo costituzionale", ben poteva ricomprendere una maggiorazione legata e proporzionata al sacrificio assunto dal lavoratore consistente in una limitazione, per un tempo determinato, della sua libertà di recesso dal rapporto.

Da ciò consegue, secondo la Suprema Corte, che il dirigente che eccepisca il mancato pagamento di un corrispettivo per il patto di stabilità, ovvero che si rifiuti, per la medesima ragione, di pagare la penale concordata, non può limitarsi ad allegare l'assenza di una pattuizione espressa che disponga una controprestazione per l'accettazione di tale condizione, ma dovrà, inoltre, provare che la stessa non è assorbita nella retribuzione complessiva.

Contratti a tempo determinato del personale dirigente (vedi anche Contratti a tempo determinato)

Con ordinanza n. 20733 del 4 settembre 2017, la Corte di Cassazione, ha statuito che i contratti a termine stipulati successivamente alla data di scadenza del CCNL del personale dirigente di una importante Società

non rientrano nella disciplina transitoria prevista dall'art. 11 del d.lgs. n. 368/2001 e sono interamente assoggettati al nuovo regime normativo di cui al d.lgs. 368/2001, senza che possa invocarsi l'ultrattività delle pregresse disposizioni per il periodo di vacanza contrattuale collettiva, che si porrebbe in contrasto con il principio secondo cui i contratti collettivi di diritto comune operano esclusivamente entro l'ambito temporale concordato dalle parti.

Nel caso di specie la Corte di legittimità ha accolto, rinviando alla Corte di Appello, il reclamo con il quale un lavoratore aveva richiesto che venisse dichiarata la nullità del termine apposto al proprio contratto di lavoro, stipulato ai sensi dell'art 23 l. n. 56/87 e art. 25 CCNL 11 gennaio 2001.

Licenziamento del dirigente - Ferie non godute – Esclusione dell'indennità sostitutiva (*vedi anche Licenziamento individuale*)

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 23697 del 10 ottobre 2017, in merito alla questione delle ferie non godute dal dirigente licenziato, ha ribadito il principio secondo cui il dirigente, pur avendo il potere di attribuirsi il periodo di ferie, ove non lo eserciti e non fruisca del riposo annuale, non ha diritto all'indennità sostitutiva a meno che non provi di non aver potuto fruire del riposo a causa di eccezionali necessità aziendali.

La Corte ha, poi, precisato che il divieto di monetizzazione delle ferie, previsto dall'art. 10 co. 2 D.Lgs. 66/2003, è evidentemente finalizzato a garantire il godimento effettivo delle ferie, che sarebbe vanificato qualora se ne consentisse la sostituzione con un'indennità. Pertanto, l'eccezione al principio generale, prevista dal secondo comma della citata norma, opera solo in relazione all'annualità in corso, cioè al periodo in cui il dirigente avrebbe potuto godere delle ferie, se il rapporto non si fosse risolto ad iniziativa del datore di lavoro.

Licenziamento per giusta causa – Dirigente – Esclusione arbitrarietà (*vedi anche Licenziamento individuale*)

Con sentenza n. 26464 del 21 dicembre 2016, la Corte di Cassazione, sul presupposto che “il particolare modo di configurarsi del rapporto di lavoro dirigenziale fa sì che la nozione contrattuale di giustificatezza del licenziamento del dirigente sia integrata da qualunque motivo, purché giustificato, il quale non richiede l'analitica verifica di specifiche condizioni, ma una globale valutazione che escluda l'arbitrarietà del licenziamento del dirigente”, ha ritenuto giustificato il licenziamento intimato al dirigente di una azienda che si era autonomamente collocato in ferie senza averlo concordato preventivamente con il datore di lavoro pur essendo consapevole di dover provvedere di lì a pochi giorni ad importanti pagamenti per conto della Società.

Licenziamento per giusta causa - Dirigente – Procedimento disciplinare - Necessità

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 15204 del 20 giugno 2017, ha confermato il principio secondo cui l'obbligo di preventiva contestazione di cui all'art. 7 L. 300/1970, in caso di licenziamento disciplinare trova applicazione anche nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente, qualora il datore di lavoro addebiti allo stesso un comportamento negligente, o colpevole in senso lato, ovvero se, alla base del recesso, siano poste condotte comunque suscettibili di pregiudicare il rapporto di fiducia tra le parti.

DIRITTO DI CRITICA

Esercizio - Legittimità dell'esercizio del diritto di critica - Limiti

Con sentenza n. 26930 del 23 dicembre 2016, la Corte di Cassazione, confermando il principio del legittimo esercizio del diritto di critica da parte del lavoratore, ha ribadito che ove lo stesso risulti rispettoso dei limiti di contenenza formale e sostanziale e non appaia lesivo del decoro dell'impresa datoriale, debba considerarsi inidoneo a danneggiare la fiducia sottostante al rapporto di lavoro e, per tale motivazione, non possa integrare la violazione del dovere di fedeltà ai sensi dell'art. 2105 c.c. né, tantomeno, giusta causa di licenziamento. Nel caso di specie un lavoratore, ritenendo di essere stato bersaglio di ripetute contestazioni disciplinari, è esploso in una reazione verbale nei confronti di un proprio superiore. La Suprema Corte ha ritenuto tale condotta inidonea a ledere il decoro e l'immagine della società e ha dichiarato illegittimo il licenziamento.

INFORTUNI SUL LAVORO

Delegato alla sicurezza sul lavoro - Responsabilità

La Suprema Corte, con sentenza n. 18779 del 18 aprile 2017, in tema di infortunio sul lavoro, ha escluso la responsabilità per colpa del delegato alla sicurezza del datore di lavoro per le lesioni personali riportate dal lavoratore nell'utilizzo di un macchinario dotato di idoneo dispositivo di sicurezza, in quanto non era stata provata alcuna condotta colposa imputabile al datore di lavoro.

In particolare, la Suprema Corte ha rilevato che il macchinario (che aveva causato le lesioni al dipendente) era dotato dei requisiti di sicurezza richiesti e, non essendo stata fornita la prova dell'esatta dinamica dell'incidente, non poteva configurarsi la responsabilità del delegato alla sicurezza, "proprio perché non era emersa alcuna condotta colposa a lui rimproverabile".

Onere probatorio – Riparto

Con sentenza n. 14468 del 9 giugno 2017, la Corte di Cassazione ha confermato il principio secondo il quale, in tema di onere della prova a seguito di infortunio sul luogo di lavoro, la richiesta del lavoratore infortunato per il risarcimento integrale del danno sofferto deve essere suffragata dalla duplice prova da parte del medesimo, da un lato, del fatto costituente l'inadempimento datoriale e, dall'altro, del nesso di causalità materiale tra l'inadempimento e il danno subito. Per quel che concerne, invece, il profilo soggettivo della colpa del datore di lavoro, trovando applicazione la presunzione di cui all'art. 1218 c.c., dovrà essere quest'ultimo a dimostrare di aver fornito la prova di aver adottato tutte le misure necessarie a tutelare il lavoratore, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, fermo restando il limite dell'eventuale assoluta imprevedibilità delle cause dell'infortunio stesso.

Nel caso di specie, la Corte ha accolto il ricorso del lavoratore affermando che nei precedenti giudizi di merito non era stata fornita da parte del datore di lavoro idonea prova relativa all'adempimento degli obblighi di protezione su di lui incombenti in relazione alle caratteristiche dei macchinari adoperati e alle loro modalità di utilizzo.

Danno – Mancato risarcimento Inail – Responsabilità del datore di lavoro

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 23263 del 5 ottobre 2017, in tema di infortunio sul lavoro, ha precisato che ove l'assicurazione obbligatoria dell'INAIL non operi per ragioni soggettive o oggettive, il datore di lavoro è tenuto a risarcire al lavoratore il danno alla salute o biologico ed il danno morale ex art. 2059 c.c., entrambi di natura non patrimoniale.

Nel caso di specie, è stato ritenuto provato il diritto al risarcimento del danno biologico e morale risentiti dal lavoratore all'esito dell'infortunio sul lavoro, occorso per esclusiva responsabilità datoriale. Secondo la Corte, infatti, l'infortunio si era verificato per la mancanza di un presidio di sicurezza del macchinario cui era addetto il dipendente ed alla omissione di una doverosa attività di vigilanza sulla organizzazione del lavoro.

INQUADRAMENTO

Inquadramento superiore – Richiesta – Diversità di vedute con il datore di lavoro - Diniego

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 24555 del 18 ottobre 2017, ha ritenuto legittimo il diniego da parte della società datrice di lavoro del superiore inquadramento rivendicato dal dipendente (nella specie, comandante di coperta) in ragione della sua inidoneità al ruolo preteso, rigettando, pertanto, il ricorso del lavoratore.

Nel caso di specie, infatti, la Suprema Corte ha confermato la sentenza di merito, la quale, sulla base degli esiti istruttori, ha accertato che la ragione della esclusione del lavoratore dalla promozione, e dunque la sua inidoneità al ruolo rivendicato, non risiedeva nella sua attività sindacale come prospettato dal dipendente, ma nel suo personale modo di vedere il ruolo di comandante nonché nella non coincidenza tra tale sua visione e quella dell'azienda.

INTEGRAZIONE SALARIALE

Integrazione salariale ordinaria – Richiesta – Fusione per incorporazione – Diniego

Il TAR di Trento, con sentenza n. 135 del 13 aprile 2017, ha affermato che l'integrazione salariale ordinaria non può essere concessa all'impresa che dichiara di versare in una situazione di contrazione dell'attività produttiva e che, poco prima, si sia fusa per incorporazione con un'altra società.

Secondo il Tar, infatti, rientra nel rischio d'impresa la possibilità che nei primi tempi successivi alla fusione, la società incorporante possa trovarsi in una situazione di esubero del personale, a causa di un incremento della forza lavoro non compensato da un corrispondente incremento delle commesse.

Non si configurerebbe, in tal caso, una situazione di temporanea crisi produttiva, connessa ad accadimenti transitori e contingenti, avulsi dalla possibilità di controllo e di prevedibilità dell'imprenditore, come richiesto dalla normativa vigente in materia.

La società che intenda accedere all'integrazione salariale ordinaria dovrà, quindi, dimostrare che la fusione era connessa all'esistenza di nuove commesse di entità tale da richiedere un maggior numero di lavoratori e che tali commesse siano poi venute meno.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Discriminazione - Principio di non discriminazione – Retribuzione - Proporzione

Con sentenza n. 19269 del 2 agosto 2017, la Corte di Cassazione ha affermato che il principio di non discriminazione del lavoratore part time, di cui all'art. 4 del D. Lvo. 61/2000 (vigente "ratione temporis"), impone di utilizzare, ai fini del calcolo della retribuzione dello stesso, il medesimo dato-base con il quale è calcolata la retribuzione del lavoro a tempo pieno e che come la retribuzione del lavoro a tempo pieno a

tenore del CCNL (nella specie Poste Italiane S.p.A.) prescinde dal rigore ricostruttivo dell'orario, con analogo metodo occorre procedere per riproporzionare la retribuzione del lavoro part time, assumendo come base di computo il dato mensile e non già quello orario.

Permessi ex l. n. 104/1992 - Regime di lavoro a tempo parziale

La Suprema Corte di Cassazione, con sentenza n. 22925 del 29 settembre 2017, ha statuito che, laddove muti il regime orario da tempo pieno a tempo parziale verticale, in ogni caso, il lavoratore ha diritto a fruire integralmente dei n. 3 permessi mensili retribuiti riconosciuti- gli dalla L. n. 104/1992 senza che gli stessi possano essere ricalcolati in base alla percentuale di ore effettivamente lavorate in seguito alle nuove pattuizioni.

Sul punto, i Giudici di legittimità hanno ritenuto che, in assenza di una specifica disciplina normativa al riguardo, si debba rinviare per analogia all'art. 4, comma 2, D.lgs. n. 61/2000 che stabilisce il principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale.

Lavoratore "part-time" – Svolgimento altre attività – Licenziamento - Illegittimità

La Suprema Corte, con sentenza n. 13196 del 25 maggio 2017, ha affermato l'illegittimità del licenziamento disposto dal datore di lavoro nei confronti del dipendente part time che, fuori dell'orario di lavoro, svolgeva altra attività lavorativa, in ragione della violazione del regolamento aziendale che vietava ai dipendenti lo svolgimento di qualsiasi altra attività lavorativa.

Secondo la Suprema Corte, infatti, è nulla la previsione regolamentare che riconosce al datore di lavoro il potere incondizionato di incidere unilateralmente sul diritto del lavoratore in regime di "part-time" di svolgere un'altra attività lavorativa.

Nel contempo, la Suprema Corte ha affermato che, tuttavia, è legittima la verifica della incompatibilità in concreto della diversa attività, svolta al di fuori dell'orario di lavoro, con le finalità istituzionali e con i doveri connessi alla prestazione, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c..

LAVORO SUBORDINATO

Qualificazione del rapporto di lavoro – Volontà delle parti – Modalità di svolgimento del rapporto di lavoro

Con sentenza n. 21121 del 12 settembre 2017, la Corte di Cassazione ha ribadito il principio secondo cui, nell'accertare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, è esclusa l'efficacia decisiva del solo elemento della volontà delle parti, dovendosi, invece, avere riguardo alle concrete modalità di svolgimento del rapporto.

Infatti, secondo la Suprema Corte la formale qualificazione operata dalle parti, seppure rilevante, non può essere determinante, atteso che le parti stesse, pur volendo porre in essere un rapporto di lavoro subordinato, ben potrebbero, al fine di eluderne la disciplina legale, dichiarare simulatamente di volere un rapporto autonomo; oppure, anche manifestando una volontà autentica al momento della conclusione del contratto, potrebbero nel corso del rapporto, aver manifestato una diversa volontà con comportamenti concludenti.

Qualificazione - Rapporto di collaborazione a progetto – Oggetto sociale – Rapporto di lavoro subordinato

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 1744 del 24 gennaio 2017, chiamata a pronunciarsi sulla genuinità del rapporto di collaborazione "a progetto" instaurato tra le parti, prima dell'entrata in vigore del D.Lgs.

81/2015 che, come noto, ha abrogato il contratto di collaborazione “a progetto”, ha ritenuto che “l’attività di promozione telefonica o informatica dei prodotti venduti dalla società coincidesse con l’oggetto sociale della società stessa, distinguendosi solamente per la modalità di svolgimento dell’attività di vendita (tramite, per l’appunto, telefono o computer)”, e, di conseguenza, in assenza di uno specifico progetto, ha considerato il rapporto di lavoro di natura subordinata a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione, in applicazione dell’allora vigente art. 69, comma 1, D.Lgs. n. 276 del 2003.

In ragione di ciò, la Suprema Corte ha ulteriormente precisato che l’estromissione del lavoratore dall’azienda al momento della scadenza del termine apposto al contratto “a progetto”, equivaleva, nel caso di specie, a un licenziamento intimato oralmente.

Rapporti c.d. societari – Amministratore di società

La Corte di Cassazione a Sezioni Unite, con la sentenza n. 1545 del 20 gennaio 2017, ha affermato che l’amministratore unico o il consigliere di amministrazione di una società per azioni sono legati alla società da un rapporto di tipo societario che, in considerazione dell’immedesimazione organica tra persona fisica ed ente e dall’assenza del requisito della coordinazione, non rientra tra i rapporti c.d. di parasubordinazione.

La Corte Suprema, superando un contrasto giurisprudenziale, ha aderito alla c.d. teoria organica, secondo cui il rapporto tra società ed amministratori deve essere compreso tra i rapporti societari, in quanto l’amministratore è il soggetto che, immedesimandosi nella società, consente allo stesso di agire e raggiungere i propri fini imprenditoriali. A tal fine, il rapporto di società non può essere assimilabile ad un contratto o ad un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato.

Le Sezioni Unite hanno, tuttavia, precisato che tra l’amministratore e la società, oltre al rapporto di impresa, potrebbe instaurarsi un ulteriore rapporto autonomo e parallelo di diversa natura (subordinato, parasubordinato, d’opera).

Nel caso di specie, la Suprema Corte, qualificando il rapporto tra amministratore e impresa come “di società”, ha escluso l’applicabilità ai compensi derivanti da tale rapporto dei limiti di pignorabilità di cui all’art. 545 c.p.c..

LIBERTÀ E DIGNITÀ DEI LAVORATORI

Controlli a distanza - Installazione telecamere – Divieto – Accordo sindacale

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 22148 dell’8 maggio 2017, ha affermato il principio secondo cui, in mancanza del preventivo accordo con le rappresentanze sindacali o dell’autorizzazione da parte della Direzione Territoriale del Lavoro, costituisce reato l’installazione in azienda di telecamere di videosorveglianza da parte del datore di lavoro, nonostante il consenso dei dipendenti.

Secondo i giudici di legittimità, infatti, la condotta datoriale, che pretermette l’interlocuzione con le rappresentanze sindacali, procedendo all’installazione degli impianti dai quali possa derivare un controllo a distanza dei lavoratori, produce una oggettiva lesione degli interessi collettivi di cui le rappresentanze sindacali sono portatrici, in quanto deputate, da una parte, a riscontrare se gli impianti audiovisivi abbiano o meno l’idoneità a ledere la dignità dei lavoratori per la loro potenzialità di controllo a distanza e, dall’altra, a verificare l’effettiva rispondenza di detti impianti ad esigenze tecnico-produttive o di sicurezza.

Aggiunge, altresì, la Corte che non ha alcuna portata esimente il consenso, scritto o orale, dei singoli lavoratori, in quanto la tutela penale è apprestata per la salvaguardia di interessi collettivi di cui le rappre-

sentenze sindacali sono portatrici in luogo dei lavoratori che, a causa della posizione di svantaggio in cui versano rispetto al datore di lavoro, potrebbero rendere un consenso viziato.

Controlli a distanza – Utilizzo improprio del pc aziendale

Il Tribunale di Firenze, con sentenza n. 111/2017 del 2 febbraio 2017 ha precisato che le dichiarazioni testimoniali rese dai colleghi in merito all'utilizzo da parte di un lavoratore del computer e della rete aziendali per fini personali non costituiscono controlli a distanza ai sensi dell'art. 4 L. 300/70, dal momento che i dipendenti non hanno il compito di controllarsi tra loro.

Il caso preso in esame dal Tribunale, trae origine dal licenziamento intimato da un'azienda al proprio dipendente per giusta causa in quanto, a seguito di segnalazioni spontanee di altri dipendenti al datore di lavoro, veniva accertato e contestato un utilizzo improprio del computer e della rete aziendali, durante l'orario di lavoro, con l'inserimento nel suo blog personale di testi e immagini.

Il Tribunale, tuttavia, pur avendo riconosciuto le condotte contestate al lavoratore (ossia il ripetuto utilizzo del computer aziendale per fini personali ed in orario di lavoro) "disciplinarmente rilevanti", ha ritenuto che non configurassero giusta causa di licenziamento, in quanto equiparabili dal punto di vista della gravità ad una "sospensione dell'attività lavorativa" punibile, quindi, con una sanzione disciplinare conservativa in base al CCNL applicabile.

Trattamento dati giudiziari dei dipendenti - Requisiti – Disposizioni di legge in materia – Provvedimento del Garante

Il Garante per la protezione dei dati personali con il provvedimento n. 267 del 15 giugno 2017, ha rigettato l'istanza di un'azienda che voleva utilizzare le informazioni contenute nel casellario giudiziale dei propri dipendenti per fornire ad una ditta appaltante ulteriori informazioni volte a selezionare i lavoratori da impiegare.

Il Garante ha ribadito che i datori di lavoro sono autorizzati al trattamento dei dati giudiziari qualora questo sia indispensabile per adempiere a specifici obblighi o eseguire specifici compiti previsti da leggi, dalla normativa dell'Unione Europea, da regolamenti o da contratti collettivi, anche aziendali, e ai soli fini della gestione del rapporto di lavoro.

Pertanto, i datori di lavoro possono trattare i dati giudiziari soltanto se autorizzati da una espressa disposizione di legge o da un provvedimento del Garante in cui siano indicate le finalità di rilevante interesse pubblico del trattamento, i tipi di dati e le operazioni eseguibili.

LICENZIAMENTO INDIVIDUALE

Licenziamento disciplinare - Pubblicità del codice disciplinare

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 4826 del 24 febbraio 2017, ha ribadito che, in materia di licenziamento disciplinare, il principio di necessaria pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti, non si applica nei casi in cui il licenziamento sia irrogato per sanzionare condotte del lavoratore che concretizzino violazione di norme penali o che contrastino con il cosiddetto "minimo etico", mentre deve essere data adeguata pubblicità al codice disciplinare con riferimento a comportamenti che violano mere prassi operative.

Con sentenza n. 54 del 3 gennaio 2017, la Corte di Cassazione ha ribadito che, ove la condotta del lavoratore non sia riconducibile a violazioni di generali obblighi di legge o di obblighi appartenenti al cd. minimo etico ma configuri, invece, una violazione di regole comportamentali negozialmente introdotte al

fine di migliorare lo svolgimento del rapporto di lavoro, appare necessaria l'affissione del codice disciplinare prevista ai sensi del 1 comma dell'art. 7 della Legge n. 300 del 1970. Nel caso di specie, la Suprema Corte, stante la mancata affissione del codice disciplinare in azienda, ha accolto il ricorso del lavoratore, dipendente di un istituto di credito, al quale era stato contestato di avere concesso affidamenti privi di una previa corretta valutazione della classe di rischio a soggetti che ne presentavano una elevata, così superando il limite di credito attribuito alla sua competenza e conseguentemente, era stato sospeso per otto giorni dal servizio e dalla retribuzione.

Licenziamento disciplinare - Sanzioni - Inapplicabilità del principio di irretroattività

Con sentenza n. 4120 del 16 febbraio 2017, la Corte di Cassazione ha statuito che nel procedimento disciplinare nei confronti di un dipendente si applica la sanzione in vigore al tempo in cui è stato intimato il licenziamento, anche se la condotta sanzionabile del lavoratore è stata posta in essere in epoca anteriore. La Suprema Corte ha sottolineato come, il licenziamento pur costituendo la massima sanzione disciplinare, non può essere equiparato ad una pena essendo pur sempre di natura civile, con la conseguenza che non opera in queste circostanze il principio di irretroattività disciplinato dall'art. 25 della Costituzione (secondo cui nessuno può essere punito se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima del fatto commesso).

Licenziamento per giusta causa – Qualificazione

Con sentenza n. 26273 del 6 novembre 2017, la Corte di Cassazione ha confermato il principio secondo cui la giusta causa di licenziamento, è una nozione che la legge configura con una disposizione di carattere generico che richiede una specificazione in sede interpretativa, attraverso la valorizzazione sia di fattori esterni relativi alla coscienza generale, sia di principi che la stessa disposizione tacitamente richiama.

Nel caso di specie, la Suprema Corte ha riconosciuto il comportamento del ricorrente, ravvisato nelle minacce proferite al suo superiore gerarchico, come giusta causa di licenziamento ai sensi dell'art. 2119 c.c., evidenziando il clima di timore e turbamento tra il personale che ne era derivato e, quindi, assumeva rilevanza anche ai fini degli obblighi gravanti sul datore di lavoro ex art. 2087 c.c., di garantire l'integrità fisica e morale dei dipendenti e di assicurare la serenità dell'ambiente di lavoro.

Sempre in tema di licenziamento per giusta causa, la Corte di Cassazione con sentenza n. 26272 del 6 novembre 2017, ha stabilito che la giusta causa, sussiste anche in difetto di una specifica previsione ad opera delle parti collettive, atteso che l'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi ha valenza meramente esemplificativa, potendo sussistere la giusta causa anche nel caso di un grave inadempimento contrattuale ovvero per un grave comportamento del lavoratore contrario le norme dell'etica comune o del comune vivere civile.

Nel caso di specie, infatti, il Collegio giudicante ha ritenuto legittima la sanzione espulsiva nei confronti di un dipendente della Camera di Commercio per operazioni "anomale" generanti ammanchi contabili a danno dell'Ente, nonostante il CCNL di settore nulla prevedesse in tal senso.

Licenziamento per giusta causa – Sussistenza

La Suprema Corte con sentenza n. 8818 del 5 aprile 2017, ha confermato la legittimità del licenziamento per giusta causa irrogato al dipendente per aver informato con ritardo il datore di lavoro del sequestro del personal computer aziendale da parte della polizia giudiziaria, utilizzato per attività pedopornografica.

La Suprema Corte ha ribadito, peraltro, che la valutazione della sussistenza della giusta causa di licenziamento è rimessa al giudice del merito, il quale muovendo dalla nozione legale di giusta causa non può essere vincolato dalle previsioni della contrattazione collettiva, né dal disposto dell'art. 30, comma 3, L.

n. 183/2010 che contiene solo un criterio di mero indirizzo operante sul piano del metodo nella valutazione della condotta addebitata.

Licenziamento per giusta causa – Illegittimità – Assenza alla visita medica di controllo

La Corte di Cassazione con sentenza n.4619 del 2 febbraio 2017, ha confermato l'illegittimità delle sanzioni disciplinari intimare ad un lavoratore per il mancato rispetto della modalità di comunicazione dell'assenza dal lavoro, nonché l'illegittimità del successivo per licenziamento per giusta causa per essersi lo stesso reso irreperibile alla visita medica di controllo intervenuta in ragione dell'assenza, in costanza di precedenti disciplinari per l'utilizzo ritorsivo dello stato di malattia in seguito a diniego di ferie non programmate. Ad avviso della Suprema Corte, tali addebiti non giustificavano la sanzione conservativa della sospensione avuto riguardo allo scopo delle disposizioni di consentire all'azienda una tempestiva riorganizzazione del servizio. Parimenti sproporzionato era il licenziamento, in quanto era da escludersi, sulla base delle risultanze istruttorie, l'addebito di ingiustificata assenza, nonché l'intento di eludere la visita di controllo, né poteva tenersi conto, se non ai fini del giudizio complessivo di adeguatezza della sanzione, degli altri precedenti disciplinari, riferibili ad un periodo anteriore al biennio rispetto alla contestazione in esame.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 4619 del 22 febbraio 2017, ha stabilito che è sproporzionato in quanto non lede irrimediabilmente il vincolo fiduciario, il provvedimento espulsivo, nell'ipotesi in cui il dipendente ha fatto un uso ritorsivo della malattia a fronte del diniego di ferie non programmate e che risulti assente alla visita medica di controllo.

Nel caso di specie, il datore di lavoro non avrebbe dimostrato che il lavoratore volesse rendersi effettivamente irreperibile alla visita fiscale diretta ad accertare il reale stato di malattia oltre alla mancanza di precedenti disciplinari di particolare gravità.

Licenziamento per giusta causa - Autonomia collettiva - Individuazione giusta causa e giustificato motivo soggettivo

In tema di licenziamento, la Suprema Corte, con sentenza n. 11027 del 5 maggio 2017, ha ribadito che, sostanziosamente la giusta causa o il giustificato motivo in una nozione legale, le eventuali difformi previsioni della contrattazione collettiva non vincolano il giudice di merito. La Corte ha precisato poi che il giudice ha il dovere, in primo luogo, di controllare la rispondenza delle pattuizioni collettive al disposto dell'art. 2106 c.c. e rilevare la nullità di quelle che prevedono come giusta causa o giustificato motivo di licenziamento condotte per loro natura assoggettabili solo ad eventuali sanzioni conservative. Il giudice non può, invece, fare l'inverso, cioè estendere il catalogo delle giuste cause o dei giustificati motivi soggettivi di licenziamento oltre quanto stabilito dall'autonomia delle parti, nel senso che condotte pur astrattamente ed eventualmente suscettibili di integrare giusta causa o giustificato motivo soggettivo ai sensi di legge non possono rientrare nel relativo novero se l'autonomia collettiva le ha espressamente escluse, prevedendo per esse sanzioni meramente conservative, nella specie, si era verificato un violento alterco solo verbale tra un dipendente ed il suo superiore e la norma collettiva aveva assoggettato espressamente tale condotta alla mera sanzione conservativa.

Licenziamento per giusta causa – Valutazione fatto concreto - Lesione del vincolo fiduciario

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 13199 del 25 maggio 2017, ha confermato il principio secondo cui, in tema di licenziamento per giusta causa, nel valutare se la violazione addebitata al lavoratore abbia compromesso la fiducia necessaria ai fini della permanenza del rapporto di lavoro e, quindi, costituisca giusta causa di licenziamento, è necessario tenere presente che l'intensità della fiducia richiesta è diversa a seconda della natura e della qualità del singolo rapporto, della posizione delle parti, dell'oggetto delle man-

sioni e del grado di affidamento che queste richiedono; il fatto concreto va valutato nella sua portata oggettiva e soggettiva, attribuendo rilievo determinante alla potenzialità del medesimo di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento.

La Corte di Cassazione ha precisato, altresì, che, qualora vengano contestati al dipendente diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare, il Giudice potrà individuare la causa idonea a giustificare la sanzione espulsiva, anche solo in uno dei fatti addebitati, se lo stesso presenti il carattere di grave inadempimento richiesto dall'art. 2119 c.c.

Nel caso di specie, la Corte di Cassazione nel cassare la sentenza di merito impugnata, ha affermato che lo svolgimento di attività extralavorativa durante l'orario di lavoro è astrattamente idoneo a ledere gli interessi del datore di lavoro in quanto le energie lavorative del prestatore vengono distolte ad altri fini e, quindi, non è giustificata la corresponsione della retribuzione che, in relazione alla parte di attività non resa, costituisce per il datore di lavoro un danno economico e per il lavoratore un profitto ingiusto.

Licenziamento per giusta causa - Reticenza del lavoratore su precedente licenziamento – Illegittimità

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 27585 del 30 dicembre 2016, ha affermato l'illegittimità del licenziamento per giusta causa intimato ad un lavoratore che, in sede di assunzione, aveva taciuto di essere stato in precedenza licenziato per giusta causa da altro datore di lavoro.

Nel caso di specie, il dipendente di una società, addetto al maneggio del denaro in qualità di esattore, era stato licenziato per giusta causa per non aver dichiarato, nella compilazione di un questionario relativo ad informazioni sulla precedente esperienza lavorativa, un precedente rapporto di lavoro conclusosi con un licenziamento per giusta causa.

La Suprema Corte ha confermato la valutazione dei giudici di merito in ordine alla sproporzione della reazione espulsiva, anche alla luce del buon andamento del rapporto di lavoro intercorso con la società nei due anni precedenti di contratto a termine, che escludeva, pertanto, che quella omissione avesse potuto incidere in maniera decisiva sulla fiducia che stava alla base del rapporto di lavoro.

Licenziamento per giusta causa - Giornalista – Notevole inadempimento obblighi contrattuali

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 23348 del 16 novembre 2016, ha affermato che l'irrogazione del licenziamento disciplinare è giustificata solo in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Nel caso di specie, è stato ritenuto legittimo il licenziamento intimato ad un giornalista di una nota emittente televisiva per aver violato la clausola di esclusiva prevista dal CCNL applicabile in quanto, in un breve periodo di tempo, aveva partecipato a trasmissioni della emittente televisiva concorrente, in alcuni casi anche in giorni in cui era assente per malattia o in orario in cui era di turno in redazione.

Licenziamento per giusta causa – Dirigente – Esclusione arbitrarietà (vedi anche Dirigenti)

Con sentenza n. 26464 del 21 dicembre 2016, la Corte di Cassazione, sul presupposto che "il particolare modo di configurarsi del rapporto di lavoro dirigenziale fa sì che la nozione contrattuale di giustificatezza del licenziamento del dirigente sia integrata da qualunque motivo, purché giustificato, il quale non richiede l'analitica verifica di specifiche condizioni, ma una globale valutazione che escluda l'arbitrarietà del licenziamento del dirigente", ha ritenuto giustificato il licenziamento intimato al dirigente di una azienda che si era autonomamente collocato in ferie senza averlo concordato preventivamente con il datore di lavoro pur essendo consapevole di dover provvedere di lì a pochi giorni ad importanti pagamenti per conto della Società.

Licenziamento per giusta causa – Illegittimità - Denuncia penale del lavoratore

Con sentenza del 16 febbraio 2017, n. 4125, la Suprema Corte, nell'affermare che "non integra giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento la condotta del lavoratore che denunci all'autorità giudiziaria o all'autorità amministrativa competente fatti di reato o illeciti amministrativi commessi dal datore di lavoro, a meno che non risulti il carattere calunnioso della denuncia o la consapevolezza della insussistenza dell'illecito, e sempre che il lavoratore si sia astenuto da iniziative volte a dare pubblicità a quanto portato a conoscenza delle autorità competenti", ha cassato la sentenza dei giudici di merito che avevano dichiarato legittimo il licenziamento disciplinare irrogato dall'azienda al dipendente che aveva denunciato alla "Procura della Repubblica l'utilizzazione illegittima della cassa integrazioni guadagni straordinaria e altre violazioni, relative alla disciplina legale e contrattuale del lavoro straordinario, alla utilizzazione di fondi pubblici e alla normativa sulla intermediazione di manodopera".

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 22375 del 26 settembre 2017, ha ribadito che non integra giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento la condotta del lavoratore che denunci all'autorità giudiziaria fatti di potenziale rilievo penale accaduti in azienda. Il licenziamento potrebbe invece considerarsi legittimo qualora emerga il carattere calunnioso della denuncia o la consapevolezza del lavoratore dell'insussistenza dell'illecito. A tale proposito affinché possa sorgere la responsabilità disciplinare è irrilevante che la denuncia si riveli infondata e il procedimento penale venga archiviato o definito con sentenza di assoluzione, trattandosi di circostanze non sufficienti a dimostrare il carattere calunnioso della denuncia stessa.

Licenziamento per giusta causa – Sottrazione beni aziendali – Legittimità

Con sentenza n. 689 del 15 febbraio 2016 il Tribunale di Bari ha ritenuto che la condotta del lavoratore consistita nell'asportazione del gasolio dal mezzo aziendale al fine di rifornire di carburante la propria autovettura privata legittimi l'irrogazione del licenziamento per giusta causa.

A proposito del giudizio di proporzionalità della sanzione espulsiva, il Tribunale si è richiamato al principio per cui "viene in considerazione non già l'assenza o la speciale tenuità del danno patrimoniale, ma la ripercussione sul rapporto di lavoro di una condotta suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del dipendente rispetto agli obblighi assunti".

Licenziamento per giusta causa - Manomissione beni aziendali – Legittimità

La Corte di Appello di Milano, con sentenza n. 1699 del 27 settembre 2017, ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa di un lavoratore che aveva manomesso il distributore di alimenti e bevande, disposto all'interno del luogo di lavoro, al fine di ricavarne un profitto, incrementando l'importo del credito sulla chiavetta senza introdurre il denaro necessario.

Il Collegio giudicante, ha stabilito che giustamente il datore di lavoro non può riporre la propria fiducia in un dipendente disposto a manomettere l'altrui proprietà per "alcuni spiccioli". Ciò che rileva ai fini del licenziamento, infatti, non è il valore economico della condotta tenuta, ma il suo disvalore, non avendo alcuna rilevanza il fatto che il vantaggio economico sia andato a favore di altri.

Ne consegue che il comportamento di cui sopra, ponendosi in contrasto con i più elementari principi del vivere civile, legittima il licenziamento.

Licenziamento per giusta causa – Recidiva specifica – Illegittimità – Addebiti di specie diversa

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 476 dell'11 gennaio 2017, ha affermato, in materia di recidiva, che, qualora il codice disciplinare preveda la sanzione espulsiva solo in caso di recidiva specifica, il licenziamento intimato per giusta causa è illegittimo laddove si fondi su addebiti di specie diversa da quello oggetto della contestazione disciplinare, che integravano la sola fattispecie di recidiva generica.

Licenziamento per giusta causa – Particolare gravità dell’addebito – Legittimità – Violazione vincolo fiduciario

Con sentenza n. 7166 del 21 marzo 2017, la Corte di Cassazione ha ritenuto che il comportamento contestato ad un lavoratore (nella specie un tecnico reperibile e responsabile di emergenze), che si era rifiutato di attivarsi a fronte di due sollecitazioni di intervento (per un calo di pressione ed una fuga di gas), possa giustificare il licenziamento per giusta causa comminatogli in ragione della particolare gravità dell’addebito in questione, cui, difatti, consegue una irrimediabile violazione del vincolo fiduciario rientrando la fattispecie nell’ambito delle infrazioni “ di particolare gravità” passibili di sanzione espulsiva previsti dalla contrattazione collettiva applicabile.

Licenziamento per giusta causa - Atti di concorrenza sleale - Legittimità

Con sentenza n. 13922 del 5 giugno 2017, la Corte di Cassazione ha statuito la legittimità del licenziamento per giusta causa intimato da una società al dipendente che si era reso colpevole della “trasmissione non autorizzata ad 84 clienti della società concorrente di comunicazioni interne riservate, obiettivamente idonee a ledere l’immagine commerciale” di quest’ultima, poiché tale comportamento si era risolto in un grave atto di concorrenza sleale non autorizzato, del quale la società datrice di lavoro era stata chiamata a rispondere civilmente.

Licenziamento per giusta causa – Condotte scorrette del lavoratore – Abuso delle condizioni di salute – Legittimità

Con sentenza n. 4315 del 20 febbraio 2017, la Suprema Corte ha stabilito che la condotta di un lavoratore che approfitta delle proprie condizioni di salute per porre in essere comportamenti scorretti nei confronti del proprio datore di lavoro può integrare giusta causa di licenziamento. In particolare, nel caso di specie, la Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento intimato per giusta causa nei confronti di un lavoratore che, forte del proprio stato d’invalidità e dell’appartenenza al sindacato, imponeva ai colleghi le personali regole di convivenza e un determinato modo di lavorare.

Licenziamento per giusta causa – Diffamazione sui social network - Illegittimità

La Suprema Corte, con sentenza n. 13799 del 31 maggio 2017, ha affermato l’illegittimità del licenziamento disposto dal datore di lavoro nei confronti del dipendente che aveva pubblicato sulla propria pagina Facebook frasi di contenuto diffamatorio del datore di lavoro, disponendo la reintegrazione del dipendente.

Secondo la Suprema Corte, infatti, accede alla tutela reintegratoria cd. debole (consistente nella reintegrazione nel posto di lavoro unitamente al pagamento di una indennità risarcitoria ex art. 18, comma 4, L. 300/1970 s.m.i.) il lavoratore la cui condotta, seppur accertata, risulti priva del carattere di illiceità, non potendo, al contrario, limitarsi alla sola tutela indennitaria un licenziamento basato su fatti (pur sussistenti, ma) “di rilievo disciplinare nullo o sostanzialmente inapprezzabile”.

Licenziamento per giusta causa - Uso dei mezzi aziendali a fini personali - Legittimità

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 14862 del 15 giugno 2017, ha affermato che è legittimo il licenziamento del dipendente che utilizza in modo sistematico la connessione inter-net aziendale a fini meramente personali, non ravvisandosi alcuna violazione della normativa in materia di riservatezza da parte del datore di lavoro laddove quest’ultimo si sia limitato a verificare la data e l’ora degli accessi, la durata di ciascuna connessione e l’importo del traffico dati non avendo analizzato né i siti visitati dal dipendente né la tipologia dei dati scaricati.

Nel caso di specie, la Corte ha rigettato il ricorso del lavoratore, dichiarando legittimo il provvedimento espulsivo in ragione della sistematicità dell'utilizzo della connessione internet aziendale per scopi personali.

Licenziamento per giusta causa – Violazione dovere di fedeltà - Legittimità

Con sentenza n. 25147 del 26 ottobre 2017 la Corte di Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento per giusta causa irrogato dall'azienda al dipendente che aveva trasferito su una pennetta USB di sua proprietà, poi smarrita e casualmente rinvenuta nei locali della società, un numero relevantissimo di dati ("files" appartenenti alla azienda, ancorché non divulgati a terzi).

La Suprema Corte ha evidenziato che tale condotta viola il dovere di fedeltà sancito dall'art. 2105 c.c. che si sostanzia nell'obbligo del lavoratore di astenersi da attività contrarie agli interessi del datore di lavoro, tali dovendosi considerare anche quelle che, sebbene non attualmente produttive di danno, siano dotate di potenziale lesività.

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Mansioni - Diversa ripartizione - Esubero - Legittimità

Con sentenza n. 13015 del 24 maggio 2017, la Corte di Cassazione ha confermato il principio per il quale deve considerarsi legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo qualora, al fine di attuare una migliore produttività e organizzazione aziendale, venga disposta dal datore di lavoro una diversa ripartizione delle mansioni tra i dipendenti, risultando in tal modo la posizione lavorativa del lavoratore licenziato in esubero.

Nel caso di specie, la Corte ha rigettato il ricorso del lavoratore considerando legittimo il riassetto organizzativo compiuto dal datore di lavoro a fronte delle dimostrate sfavorevoli e non contingenti esigenze economiche e produttive che avevano determinato un necessario riassetto organizzativo da cui era scaturita una redistribuzione delle mansioni assegnate in azienda, all'esito della quale la posizione del lavoratore licenziato era risultata in esubero e non riassorbibile in via di "repechage".

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Condizioni economiche sfavorevoli insussistenti - Illegittimità

Con sentenza n. 4015 del 15 febbraio 2017, la Suprema Corte ha stabilito in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, che il tenore letterale dell'art. 3 della l. 604/1966 non restringe l'ambito di legittimità del recesso alle sole ipotesi in cui si accerti una crisi di impresa, atteso che, ai fini della legittimità del licenziamento, sono sufficienti ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad apportare un incremento della redditività dell'impresa, purché idonee a determinare un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo aziendale. Le valutazioni concernenti il pro- filo della congruità ed opportunità delle scelte organizzative aziendali restano nella piena discrezionalità del datore di lavoro e non possono essere limitate né dalla Costituzione né dal diritto comunitario. Nel caso di specie, tuttavia, la Corte ha ritenuto illegittimo il licenziamento intimato per giustificato motivo in quanto motivato richiamando l'esigenza di far fronte a situazioni economiche sfavorevoli o a spese notevoli di carattere straordinario successivamente accertate come insussistenti e pretestuose.

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo -Repêchage – Onere probatorio a carico del datore di lavoro

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 26467 del 21 dicembre 2016, ha ribadito il principio per cui, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo per soppressione del posto di lavoro, il datore di

lavoro, in presenza di altre posizioni disponibili, “in conformità al principio di correttezza e buona fede nella esecuzione del contratto, è tenuto a prospettare al lavoratore la possibilità di un impiego in mansioni inferiori quale alternativa al licenziamento ed a fornire la relativa prova in giudizio”, anche qualora il lavoratore non abbia preventivamente offerto la propria disponibilità a svolgere tali mansioni.

In senso conforme, la Corte Suprema, con sentenza n. 618 del 12 gennaio 2017, ha ribadito sempre in tema di obbligo di “repêchage”, l'impossibilità di configurare a carico del lavoratore l'onere di segnalare al datore di lavoro una sua possibile ricollocazione nell'ambito dell'assetto organizzativo aziendale.

Ciò, infatti, determinerebbe una parziale inversione dell'onere probatorio in contrasto con la lettera e la “ratio” che sorregge l'art. 5 Legge n. 604/1966, secondo cui tale prova è posta esclusivamente a carico della parte datoriale e sarebbe, altresì, in contrasto con il principio della vicinanza della prova, inteso come apprezzamento dell'effettiva possibilità per l'una o per l'altra parte di offrirla.

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Obbligo di repêchage a carico del datore di lavoro

Con la sentenza n. 9869 del 19 aprile 2017, la Suprema Corte ha confermato l'orientamento secondo il quale, in tema di giustificato motivo oggettivo di licenziamento ex art. 3 della L. n. 604 del 1966, la decisione in ordine all'assetto organizzativo aziendale è rimessa esclusivamente alla libera discrezionalità del datore di lavoro, in conformità del principio costituzionale della libera iniziativa economica espressamente previsto dall'art. 41 della Costituzione. Inoltre, la Corte ha ribadito l'ulteriore principio secondo cui incombe sul datore di lavoro dimostrare la mancanza di possibilità di reimpiego del lavoratore licenziato e di allegare la prova dell'impossibilità di “repêchage” del medesimo.

Nella caso di specie, la Corte ha accolto il ricorso del lavoratore licenziato atteso che il datore di lavoro non era riuscito a fornire una prova idonea sull'impossibilità di “repêchage” dello stesso in ambito aziendale.

Repêchage – Illegittimità licenziamento - Conservazione del posto di lavoro

Con le sentenze n. 13606 del 30 maggio 2017 e n. 13379 del 26 maggio 2017, la Corte di Cassazione ha confermato il principio secondo cui l'avvenuta soppressione di una posizione lavorativa integra una legittima ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo solo qualora il datore di lavoro abbia preventivamente accertato l'assoluta impossibilità di ricollocare concretamente il lavoratore in una posizione analoga, o anche inferiore, a quella divenuta in esubero (cd. obbligo di repêchage). A conferma di ciò, la tutela della conservazione del posto di lavoro prevale anche sull'interesse al grado di professionalità ricoperto dal lavoratore.

Nei casi in oggetto, la Corte di legittimità ha ritenuto ambedue i licenziamenti illegittimi affermando, in un caso, come all'interno di un medesimo gruppo societario ci fosse un ulteriore ristorante che avrebbe potuto offrire al lavoratore, licenziato, lo stesso inquadramento contrattuale del ristorante che era stato chiuso, a nulla rilevando dunque, in termini di equivalenza professionale, il maggior prestigio di quest'ultimo.

Nella seconda ipotesi, la Corte ha affermato che qualora il dipendente licenziato, durante il rapporto di lavoro, abbia sempre svolto mansioni promiscue, anche inferiori a quelle previste da contratto, l'obbligo di repêchage in capo al datore di lavoro si sarebbe dovuto estendere anche a queste ultime, svolte abitualmente dal medesimo, per le quali, quindi, il consenso ad un patto di demansionamento poteva desumersi dall'ordinario svolgimento delle stesse.

Licenziamento per giustificato motivo soggettivo - Manomissione del sistema informatico di rilevazione delle presenze/assenze - Legittimità

Con sentenza n. 6991 del 17 marzo 2017, la Corte di Cassazione ha statuito la legittimità del licenziamento per giustificato motivo soggettivo intimato ad un dipendente di banca che aveva manomesso il sistema informatico aziendale di rilevazione delle presenze/assenze in funzione sul posto di lavoro così da far registrare la sua presenza in servizio nonostante stesse fruendo di un periodo di ferie.

In particolare, la Suprema Corte ha evidenziato come nel giudizio di merito fosse emerso che, nel corso del procedimento disciplinare, lo stesso lavoratore aveva ammesso la veridicità degli addebiti contestatigli. Nel caso di specie, il lavoratore aveva agito per ritorsione nei confronti del datore di lavoro che non gli aveva accolto alcune sue pregresse pretese economiche.

Licenziamento del dirigente - Ferie non godute – Esclusione dell'indennità sostitutiva

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 23697 del 10 ottobre 2017, in merito alla questione delle ferie non godute dal dirigente licenziato, ha ribadito il principio secondo cui il dirigente, pur avendo il potere di attribuirsi il periodo di ferie, ove non lo eserciti e non fruisca del riposo annuale, non ha diritto all'indennità sostitutiva a meno che non provi di non aver potuto fruire del riposo a causa di eccezionali necessità aziendali.

La Corte ha, poi, precisato che il divieto di monetizzazione delle ferie, previsto dall'art. 10 co. 2 D.Lgs. 66/2003, è evidentemente finalizzato a garantire il godimento effettivo delle ferie, che sarebbe vanificato qualora se ne consentisse la sostituzione con un'indennità. Pertanto, l'eccezione al principio generale, prevista dal secondo comma della citata norma, opera solo in relazione all'annualità in corso, cioè al periodo in cui il dirigente avrebbe potuto godere delle ferie, se il rapporto non si fosse risolto ad iniziativa del datore di lavoro.

Licenziamento – Apprendistato – Disciplina applicabile

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 17373 del 13 luglio 2017, ha ribadito che il contratto di apprendistato dà origine ad un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Ne consegue, che, in caso di mancata disdetta al termine del periodo di apprendistato, il lavoratore viene mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità e con il computo del periodo di apprendistato ai fini dell'anzianità di servizio.

Pertanto, in ragione di ciò, non è applicabile al contratto di apprendistato, in caso di recesso datoriale intervenuto in pendenza del periodo di formazione, la disciplina relativa al licenziamento ante tempus nel rapporto di lavoro a termine.

Licenziamento orale – Inefficacia – Risarcimento del danno

Con sentenza n. 22297 del 25 settembre 2017, la Corte di Cassazione ha ribadito il principio secondo cui, nei casi di licenziamento inefficace (nella specie licenziamento orale), il lavoratore ha diritto al solo risarcimento del danno da determinarsi secondo la regola dell'inadempimento delle obbligazioni, in quanto il licenziamento inefficace non è in grado di incidere sulla continuità giuridica del rapporto e quindi non ha diritto alla corresponsione delle retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento.

Licenziamento – Atto unilaterale recettizio – Produzione effetti

Con sentenza n. 8136 del 29 marzo 2017, la Corte di Cassazione ha confermato il principio secondo il quale, essendo il licenziamento un atto unilaterale recettizio ai sensi degli art. 1334 e 1335 cc, esso produce i propri effetti solamente allorquando giunga all'indirizzo del destinatario: non rileva, pertanto, il momento

in cui il datore di lavoro abbia maturato la decisione di licenziare il dipendente, bensì il provvedimento con il quale tale volontà viene esternata. Nel caso di specie, la Corte di legittimità ha ritenuto che, ai fini del perfezionamento dell'atto di recesso datoriale, ciò che rileva è l'intimazione del licenziamento mediante lettera all'indirizzo del destinatario risultando irrilevante, invece, la circostanza per la quale il lavoratore sia venuto casualmente a conoscenza dell'intento del datore di lavoro di licenziarlo, prima che quest'ultimo avesse esaminato le giustificazioni offerte dal dipendente medesimo.

Malattia - Attività lavorativa durante la malattia – Licenziamento - Illegittimità

Con sentenza n. 21667 del 19 settembre 2017, la Corte di Cassazione ha ribadito il consolidato principio secondo cui lo svolgimento di un'altra attività lavorativa da parte di un dipendente assente per malattia, è idoneo a giustificare il recesso ove tale attività sia di per se sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, ovvero quando in relazione alla natura della patologia, l'attività stessa possa pregiudicare o ritardare la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore.

Nel caso di specie, la Corte Suprema ha ritenuto illegittimo il licenziamento intimato ad un lavoratore, che durante il periodo di malattia svolgeva un'attività lavorativa (attività presso l'esercizio commerciale del figlio), ma che non né pregiudicava la guarigione, né sottendeva elementi necessari a percepirla come una falsa malattia.

Malattia – Inesistenza – Attività lavorativa contemporanea – Licenziamento - Legittimità

La Suprema Corte con sentenza n. 3630 del 10 febbraio 2017, ha statuito la legittimità del licenziamento per giusta causa di un lavoratore che, mentre si trovava in malattia a seguito di un infortunio, era stato sorpreso da un'agenzia investigativa, incaricata dal datore di lavoro, a lavorare nell'azienda di famiglia.

I Giudici di legittimità hanno ritenuto come la condotta del lavoratore avesse integrato una grave negazione dei canoni desumibili dall'art. 2104 c.c. e dal codice etico, nonché una palese violazione della disposizione della contrattazione collettiva di settore, secondo la quale il dipendente doveva astenersi da qualunque attività - a titolo gratuito od oneroso - o da qualunque altra forma di partecipazione in imprese ed organizzazioni di fornitori, clienti, concorrenti e distributori, che potessero configurare conflitto di interessi con la società e astenersi altresì, in periodo di malattia od infortunio, dallo svolgere attività lavorativa ancorché non remunerata.

Malattia - Aggiornamento sviluppo della patologia - Obbligo di comunicazione

La Suprema Corte, con sentenza n. 10838 del 4 maggio 2017, ha confermato l'illegittimità del licenziamento per giusta causa per assenza ingiustificata intimato nei confronti di un lavoratore che aveva comunicato al datore di lavoro, inviando regolare certificato medico, soltanto l'inizio della malattia e non anche, come preteso dalla società datrice di lavoro, la prosecuzione della stessa.

In particolare, la Suprema Corte ha chiarito che deve escludersi alcun obbligo in capo al lavoratore di aggiornare il datore di lavoro sugli sviluppi della malattia, non potendo quest'ultimo essere onerato di svolgere e comunicare la prognosi della durata della malattia ove non sia in grado di inviare il certificato medico nei tempi previsti dal contratto collettivo.

Malattia– Mancata comunicazione tempestiva – Licenziamento - Legittimità

Con la sentenza n. 26465 dell'8 novembre 2017, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento comminato nei confronti del lavoratore che non comunichi tempestivamente al datore di lavoro il proprio stato di malattia, qualora la mancata comunicazione non consegua ad un giustificato o giustificabile impedimento.

La Suprema Corte ha sottolineato come, nella specie, per comminare la massima sanzione disciplinare del licenziamento, è necessario che l'assenza abbia superato il quarto giorno giacché il superamento di tale limite costituisce giusta causa di licenziamento.

Infortunio – Licenziamento per giustificato motivo soggettivo - Mancata comunicazione - Legittimità

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 795 del 13 gennaio 2017 ha affermato che sussiste giustificato motivo soggettivo di licenziamento del lavoratore, qualora il licenziamento è stato intimato per aver il lavoratore falsamente dichiarato di aver dato, come era tenuto, tempestiva informazione dell'infortunio occorsogli al suo diretto responsabile.

Nel caso di specie, è stata confermata la liceità del licenziamento del lavoratore che si era assentato ingiustificatamente dal lavoro e che, a seguito di richiesta di chiarimenti da parte del datore, aveva dichiarato di avere subito un infortunio sul lavoro affermando falsamente di averne dato pronta comunicazione al proprio responsabile, come imposto dal regolamento aziendale.

Licenziamento - Motivi sindacali - Nullità - Persistenza obblighi contributivi

La Suprema Corte con sentenza n. 4899 del 27 febbraio 2017, ha ribadito il principio secondo cui, essendo il licenziamento determinato da motivi sindacali viziato da nullità ai sensi dell'art. 4 L. n. 604 del 1966, alla declaratoria di antisindacalità del comportamento aziendale che vi abbia dato causa deve conseguire l'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro come conseguenza necessaria dell'acclarata persistenza del rapporto stesso.

La Suprema Corte ha precisato, infatti, che il rapporto assicurativo e l'obbligo contributivo ad esso connesso, pur sorgendo con l'instaurarsi del rapporto di lavoro, sono del tutto autonomi e distinti, nel senso che l'obbligo contributivo del datore di lavoro verso l'istituto previdenziale sussiste indipendentemente dal fatto che gli obblighi retributivi nei confronti del prestatore d'opera siano stati in tutto o in parte soddisfatti.

Licenziamento - Proporzionalità - Addebito

La Corte di Cassazione con sentenza n. 6534 del 14 marzo 2017, ha statuito la legittimità del licenziamento del responsabile della ristorazione di una mensa pubblica che aveva omesso di denunciare lo stato di obsolescenza e inadeguatezza degli impianti.

In particolare, i Giudici di legittimità riconoscendo la piena proporzionalità tra il licenziamento adottato e l'addebito contestato, hanno precisato che, con riguardo ai doveri di un responsabile della ristorazione di mense pubbliche, la tutela della salute dei fruitori (art. 32 Cost.) non si può esaurire nella mera prestazione delle proprie mansioni ad esso strettamente riferibili, ma include anche quella di denuncia dello stato di obsolescenza degli impianti agli eventuali terzi proprietari degli stessi, costituendo il mantenimento delle condizioni di idoneità, sotto il profilo igienico-sanitario, dell'intero ambiente la parte essenziale e, talora, massima della tutela degli utenti attuabile attraverso l'obbligo di controllo e di verifica del rispetto della normativa in materia di salubrità e sicurezza cui è tenuto il responsabile medesimo e, per mezzo di lui, l'azienda.

Licenziamento per giusta causa - Dirigente – Procedimento disciplinare – Necessità (vedi anche Dirigente)

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 15204 del 20 giugno 2017, ha confermato il principio secondo cui l'obbligo di preventiva contestazione di cui all'art. 7 L. 300/1970, in caso di licenziamento disciplinare trova applicazione anche nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente, qualora il datore di lavoro addebiti allo stesso un comportamento negligente, o colpevole in senso lato, ovvero se, alla base del recesso, siano poste condotte comunque suscettibili di pregiudicare il rapporto di fiducia tra le parti.

Procedimento disciplinare - Requisiti - Audizione orale – Necessità

Con la sentenza n. 11895 del 12 maggio 2017, la Corte di Cassazione ha ribadito che il datore di lavoro, che intenda adottare una sanzione disciplinare nei confronti di un dipendente, non può omettere l'audizione dello stesso, ove quest'ultimo ne abbia fatto espressa richiesta contestualmente alla comunicazione delle giustificazioni scritte, anche qualora queste risultino ampie e potenzialmente esaustive.

Nel caso di specie, la Corte di Cassazione ha dichiarato illegittimo il licenziamento intimato ad un dipendente di un'azienda, al quale non era stata consentita l'audizione orale, pure espressamente richiesta in sede di giustificazioni scritte.

Lettera di licenziamento – Requisiti formali – Sottoscrizione – Necessità

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 12106 del 16 maggio 2017, ha affermato che la produzione in giudizio d'una lettera di licenziamento priva di sottoscrizione alcuna o munita di sottoscrizione proveniente da persona diversa dalla parte che avrebbe dovuto sottoscriverla equivale a sottoscrizione, purché tale produzione avvenga ad opera della parte stessa nel giudizio pendente nei confronti del destinatario della lettera di licenziamento medesima. Sulla base di questo principio, la Corte ha rigettato il ricorso di una lavoratrice che aveva eccepito la nullità del licenziamento in quanto la sottoscrizione della relativa lettera appariva piuttosto dubbia.

Comporto – CCNL - Criterio computo - Superamento periodo di comporto

Con sentenza n. 890 del 6 aprile 2017, la Corte d'Appello di Milano ha statuito che, ai fini del computo del periodo di comporto, in conformità all'orientamento espresso dalla Corte di Cassazione (sent. n. 15222 del 22 luglio 2016), laddove il CCNL di settore quantifichi in un numero esatto di mesi il periodo massimo durante il quale si protrae il diritto alla conservazione del posto di lavoro, salvo diversa pattuizione, questi devono intendersi di 30 giorni, così da garantire agli interpreti un criterio unico avente le caratteristiche di omogeneità ed uniformità.

Nel caso di specie, il Collegio ha rigettato il reclamo proposto dall'addetta ad una catena di montaggio, licenziata a seguito di numerose assenze per malattia, con il quale contestava il criterio adottato dalla datrice di lavoro per determinare il superamento del periodo di comporto, che, a suo dire, doveva essere quello del computo dei giorni in base al calendario comune, anziché al parametro fisso dei 30 giorni.

Comporto - Superamento del periodo di comporto – Licenziamento – Legittimità

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 8834 del 5 aprile 2017, ha ribadito il consolidato orientamento secondo cui "scopo delle regole dettate dall'art. 2110 c.c. per l'ipotesi di assenza determinata da malattia del lavoratore è quello di contemperare gli interessi confliggenti del datore di lavoro a mantenere alle proprie dipendenze solo chi lavora, e del lavoratore a disporre di un congruo periodo di tempo per curarsi senza perdere i mezzi di sostentamento, riversando sull'imprenditore, in parte, e per un determinato tempo, il rischio della malattia del dipendente, per modo che il superamento del dato temporale è condizione sufficiente a legittimare il recesso, non essendo necessaria alcuna prova di giustificato motivo oggettivo né di impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa".

Nel caso di specie, è stato ritenuto legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato da un'azienda al proprio dipendente in quanto, al termine del periodo massimo di aspettativa non retribuita fruibile ai sensi del CCNL di settore applicato al rapporto di lavoro, era conseguito il naturale superamento del periodo massimo di conservazione del posto di lavoro.

Comporto – Illegittimità licenziamento – Assenza per malattia - Obbligo di sicurezza per l'ambiente di lavoro a carico dell'azienda

In tema licenziamento per superamento del periodo di comporto, la Suprema Corte con sentenza n. 15972 del 27 giugno 2017, ha affermato che “le assenze del lavoratore per malattia non giustificano il recesso del datore di lavoro ove l’infermità dipenda dalla nocività delle mansioni o dall’ambiente di lavoro che lo stesso datore di lavoro abbia omesso di prevenire o eliminare, in violazione dell’obbligo di sicurezza di cui all’art. 2087 c.c.”. Nella specie i giudici di legittimità hanno ritenuto illegittimo il licenziamento irrogato nei confronti di un dipendente, che aveva prolungato l’assenza oltre i limiti fissati dal CCNL per la conservazione del posto di lavoro per ragioni imputabili al datore di lavoro in quanto l’ambiente di lavoro era nocivo alla salute.

Lavoratore disabile - Violazione della quota di riserva – Licenziamento – Annullabilità

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 12911 del 23 maggio 2017, ha espresso il principio secondo cui, in caso di crisi, l’impresa è esonerata dall’assumere nuovo personale che rientri in una categoria protetta ai sensi della Legge 68/1999, ma non può licenziare per ragioni di riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, i dipendenti invalidi già assunti, ove, al momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori impiegati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista dall’art. 3, Legge 68/1999.

Qualora il datore di lavoro proceda comunque al licenziamento, prosegue la Corte, lo stesso dovrà intendersi effettuato in violazione dei criteri di scelta, con conseguente annullamento del provvedimento espulsivo e condanna del datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro, nonché al pagamento di un’indennità risarcitoria commisurata all’ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione in una misura non superiore alle dodici mensilità ai sensi dell’art. 18, quarto comma, L. 300/1970.

Categorie protette - Inidoneità fisica - Impossibilità sopravvenuta - Licenziamento

Con sentenza n. 7524 del 23 marzo 2017, la Corte di Cassazione ha ribadito il consolidato orientamento secondo cui “il licenziamento dell’invalido, assunto in base alla normativa sul collocamento obbligatorio, è legittimo solo in presenza della perdita totale della capacità lavorativa, ovvero di una situazione di pericolo per la salute e l’incolumità degli altri lavoratori o per la sicurezza degli impianti, il cui accertamento compete all’apposita Commissione medica prevista dalla legge n. 104 del 1992, cui spetta, altresì, la verifica circa l’impossibilità di reinserire, anche attuando i possibili adattamenti all’organizzazione del lavoro, il disabile all’interno dell’azienda”.

Nel caso di specie, la Suprema Corte ha confermato l’illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato ad un aiuto meccanico assunto da una ditta di costruzioni a titolo di avviamento privilegiato ex L. n. 68/1999, in quanto non era stato emesso un giudizio di inidoneità totale al lavoro tale da determinare un’impossibilità oggettiva della prestazione lavorativa, e, quindi, a giustificare il recesso stesso né erano ravvisabili situazioni di pericolo o di rischio, né, ancora, era emersa in giudizio l’impossibilità di un utilizzo limitato del lavoratore nella realtà aziendale, quest’ultimo, peraltro, in linea con la ratio della L. 68/1999 che è quella di privilegiare il collocamento degli invalidi nel mondo del lavoro.

Lavoratrici in stato di gravidanza – Divieto di licenziamento – Deroga – Cessazione dell’intera attività aziendale

Con sentenza n. 22720 del 28 settembre 2017, la Corte di Cassazione ha dichiarato illegittimo il licenziamento di una lavoratrice in gravidanza a seguito della chiusura di un reparto. La Suprema Corte, infatti,

ha ritenuto che la deroga al divieto di licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo della gravidanza, fino al compimento di un anno di età del bambino, prevista dall'art. 54, comma 3, lett. b), d. lgs. n. 151/2001, opera solo nell'ipotesi di cessazione dell'attività di azienda alla quale la stessa è addetta ed è insuscettibile di interpretazione estensiva ed analogica.

Tale decisione confuta dunque un precedente indirizzo giurisprudenziale (Cass. 23684/2004) secondo cui la clausola esonerativa dal divieto fosse applicabile anche in caso di chiusura di un reparto se dotato di autonomia funzionale, salva la prova del "repechage", a carico del datore di lavoro.

Tempestività - Requisiti - Manifestazione di volontà del datore di lavoro – Licenziamento - Legittimità

Con la sentenza n. 22171 del 22 settembre 2017, la Corte di Cassazione ha confermato il principio secondo il quale nel caso in cui il contratto collettivo di lavoro preveda un termine a decorrere dalla presentazione delle giustificazioni del lavoratore, entro cui il datore di lavoro deve intimare la sanzione disciplinare, a pena di decadenza, tale termine dovrà intendersi rispettato per il solo fatto che il datore abbia manifestato tempestivamente la volontà di irrogare la sanzione, a nulla rilevando che il lavoratore sia stato informato di tale dichiarazione successivamente allo scadere del termine.

Nel caso di specie, la Suprema Corte ha affermato la legittimità del licenziamento atteso che il datore di lavoro aveva inoltrato la lettera di recesso entro il termine stabilito dal CCNL per la comunicazione del provvedimento.

LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Impugnazione – Onere della prova - Ripartizione

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 20335 del 24 agosto 2017, in tema di licenziamenti collettivi, ha ribadito che sul datore di lavoro grava l'onere di allegazione dei criteri di scelta e la prova della loro piena applicazione nei confronti dei lavoratori licenziati, con indicazione in relazione a ciascuno di questi dello stato familiare, dell'anzianità e delle mansioni, mentre, invece, sul lavoratore incombe l'onere di dimostrare l'illegittimità della scelta, con indicazione dei lavoratori in relazione ai quali la stessa sarebbe stata falsamente o illegittimamente realizzata.

Nel caso di specie, la Suprema Corte, facendo applicazione di tale principi, ha ritenuto che il datore di lavoro avesse correttamente assolto ai propri oneri probatori, avendo indicato, nella comunicazione obbligatoria prevista all'art. 4 co. 9 della L. 223/1991, i carichi di famiglia, l'anzianità di servizio, le esigenze tecniche, organizzative, produttive ed i relativi punteggi.

Cessazione attività – Art. 4 legge n. 223/91 - Obbligo di comunicazione dell'elenco dei lavoratori licenziati

La Corte di Cassazione, con ordinanza n. 16295 del 30 giugno 2017, ha precisato che, anche in caso di licenziamento collettivo per cessazione dell'attività, il datore di lavoro è tenuto, nei termini prescritti, ad effettuare la comunicazione agli enti regionali per l'impiego e alle associazioni di categoria con l'elenco dei lavoratori licenziati, prevista dall'art. 4 co. 9 L. 223/91. Tale comunicazione, infatti, ha portata generale ed è obbligatoria anche nell'ipotesi in cui risulti impossibile la continuazione dell'attività aziendale, in quanto assicura agli organi amministrativi ed alle organizzazioni sindacali, la possibilità di verificare la correttezza delle operazioni poste in essere dalla società.

Conformemente a tale principio, nel caso di specie, la Suprema Corte ha confermato la pronuncia della

Corte di Appello di Napoli che aveva dichiarato inefficace il licenziamento, intimato all'esito della procedura di licenziamento collettivo, in quanto le comunicazioni alle organizzazioni sindacali erano state effettuate oltre due mesi dopo, nonostante il termine previsto dall'art. 4 co. 9 L. 223/91 fosse di sette giorni.

Cessazione appalto – Individuazione del personale - Criteri

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 25653 del 27 ottobre 2017, ha precisato che, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, intimato per la soppressione di un servizio legato alla cessazione di un appalto, il personale da licenziare può essere individuato tra le sole posizioni lavorative impiegate nell'appalto cessato. La Suprema Corte, infatti, ha precisato che in tale ipotesi, il licenziamento per motivo oggettivo non trova giustificazione nella generica esigenza di riduzione di personale, nel qual caso si applicano, per analogia, i criteri di scelta dettati dall'art. 5 L. 223/91 per i licenziamenti collettivi, bensì nella soppressione dei posti di lavoro di personale adibito all'espletamento dell'appalto cessato, sicché è il nesso causale che lega la ragione produttiva posta a fondamento del recesso con la posizione lavorativa non più necessaria, ad identificare il soggetto destinatario del provvedimento espulsivo, senza necessità di fare ricorso ad altri criteri selettivi.

Licenziamenti collettivi – Obbligo di repêchage - Esclusione

La Corte di Appello di Milano, con sentenza n. 131 del 20 gennaio 2017, ha stabilito che, in caso di licenziamento collettivo, non sussiste a carico del datore di lavoro alcun obbligo di repêchage, a differenza di quanto previsto per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

In particolare, la Corte ha sostenuto che l'impegno a favorire la ricollocazione dei lavoratori in posizioni future o presso terzi non è un obbligo previsto dalla legge, ma costituisce solo una "eventuale opportunità a cui il datore di lavoro si vincola contrattualmente".

Ne consegue che il mancato rispetto dell'impegno assunto può comportare solo eventuali conseguenze risarcitorie a carico della società, ma non può incidere sulla legittimità del licenziamento collettivo, vincolata al rispetto della procedura ed ai criteri di scelta.

MANSIONI

Cessione di ramo d'azienda – Demansionamento - Danno – Onere della prova a carico del lavoratore

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 1178 del 18 gennaio 2017, ha ribadito il principio per cui il danno da demansionamento, non derivando automaticamente dall'inadempimento datoriale, "non è ravvisabile in re ipsa, ma esige una specifica allegazione dell'esistenza di un pregiudizio, incombendo sul lavoratore l'onere di fornire la prova del danno e del nesso di causalità con l'inadempimento datoriale".

Nella fattispecie, non avendo il lavoratore dedotto e provato alcun danno da demansionamento concretamente individuabile per effetto della modifica delle mansioni a seguito della cessione del ramo d'azienda, la Corte di Cassazione ha negato il suo interesse ad agire per l'accertamento della illegittimità della cessione medesima. In particolare, la Suprema Corte ha ritenuto che l'interesse ad agire non possa basarsi sul mero interesse del lavoratore alla corretta individuazione del proprio datore di lavoro a seguito dell'operazione di cessione di azienda e, dunque, del presunto autore del demansionamento.

Demansionamento – Sussistenza del pregiudizio – Risarcimento del danno

Con sentenza n. 15376 del 21 giugno 2017, la Corte di Cassazione ha ribadito il principio secondo cui, in caso di preteso demansionamento, la richiesta di risarcimento del danno professionale, biologico o esi-

stenziale da parte del lavoratore debba essere suffragata da una specifica allegazione della sussistenza di un pregiudizio concretamente accertabile e non di natura meramente emotiva provocato sul fare reddituale dello stesso, che ne alteri le abitudini.

Pertanto, il pregiudizio non si pone quale conseguenza automatica di ogni comportamento illegittimo datoriale, non essendo sufficiente dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale ma incombendo sul lavoratore l'onere, non solo di allegare il demansionamento ma anche quello di fornire la prova ex art. 2697 c.c. del danno non patrimoniale e del nesso di causalità con l'inadempimento datoriale.

Nel caso di specie, la Corte di legittimità ha ritenuto infondata la domanda del lavoratore in quanto carente sul piano delle allegazioni relative alla natura dei pregiudizi sofferti dal lavoratore stesso.

Mansioni – Turnazioni - Servizio di reperibilità – Inserimento – Diritto – Insussistenza

Con sentenza n. 20648 del 31 agosto 2017, la Corte di Cassazione ha escluso che sussista in capo al lavoratore un diritto soggettivo ad essere adibito al turno di reperibilità per il solo fatto di svolgere una determinata mansione o di essere inserito in una particolare unità di lavoro, precisando che la reperibilità deriva dalla discrezionalità datoriale.

La Suprema Corte, infatti, ha statuito che il servizio di reperibilità come disciplinato dall'autonomia collettiva non costituisce una mansione in senso tecnico-giuridico, ma un obbligo accessorio alla prestazione principale esigibile solo nel caso in cui si presenta l'esigenza che la turnazione deve soddisfare.

Pertanto, la mancata corresponsione della indennità per il non inserimento nei turni non determina per il lavoratore escluso un danno simile a quello derivante da una dequalificazione professionale.

Dequalificazione - Danno - Risarcimento del danno da dequalificazione per obsolescenza della conoscenza

Con sentenza n. 22167 del 22 settembre 2017, la Corte di Cassazione ha confermato il principio secondo il quale in tema di dequalificazione professionale, il Giudice di merito, con apprezzamento di fatto incensurabile in cassazione se adeguatamente censurato, può desumere l'esistenza del relativo danno, di natura patrimoniale e il cui onere di allegazione incombe sul lavoratore, determinandone anche l'entità in via equitativa, con processo logico - giuridico attinente alla formazione della prova, anche presuntiva, in base agli elementi di fatto relativi alla qualità e quantità della esperienza lavorativa pregressa, al tipo di professionalità colpita, alla durata del demansionamento, all'esito finale della dequalificazione e alle altre circostanze del caso concreto.

Nel caso di specie, il danno era da ravvisarsi nella obsolescenza della conoscenza del lavoratore, stante la necessità per il tipo di attività svolta di un continuo aggiornamento.

Dequalificazione - Danni da mobbing e da demansionamento (*vedi anche mobbing*)

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 9380 del 12 aprile 2017, ha ribadito che una situazione di dequalificazione del lavoratore accertata in un giudizio non comporta automaticamente la sussistenza dei danni da "mobbing" e da demansionamento, laddove non siano provati dallo stesso lavoratore.

Nel caso di specie, la Corte di Cassazione ha confermato la decisione di secondo grado che, pur riconoscendo la dequalificazione del lavoratore, ha escluso il danno da mobbing, poiché non era stato provato il comportamento posto in essere dal datore di lavoro fosse diretto a perseguire o emarginare il dipendente e ha altresì escluso il danno da demansionamento, attesa la mancanza di specifiche allegazioni sul punto.

MOBBING

Sussistenza dell'elemento oggettivo – Condotta articolata in più atti – Emarginazione del dipendente

Con ordinanza n. 24358 del 16 ottobre 2017, la Corte di Cassazione ha confermato il costante orientamento di legittimità secondo il quale, ai fini dell'integrazione del c.d. "mobbing" posto in essere dal datore di lavoro nei confronti del lavoratore, è necessario il protrarsi nel tempo di una condotta articolata in più atti caratterizzati dalla persecuzione finalizzata all'emarginazione del dipendente.

Nel caso di specie, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso della lavoratrice in quanto nella fattispecie concreta mancava il requisito oggettivo previsto, ossia la pluralità e la sistematicità delle condotte atteso il carattere sporadico ed estremamente diluito nel tempo degli episodi denunciati, nessuno dei quali avente autonoma portata lesiva.

Dequalificazione - Danni da mobbing e da demansionamento (*vedi anche mansioni*)

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 9380 del 12 aprile 2017, ha ribadito che una situazione di dequalificazione del lavoratore accertata in un giudizio non comporta automaticamente la sussistenza dei danni da "mobbing" e da demansionamento, laddove non siano provati dallo stesso lavoratore.

Nel caso di specie, la Corte di Cassazione ha confermato la decisione di secondo grado che, pur riconoscendo la dequalificazione del lavoratore, ha escluso il danno da mobbing, poiché non era stato provato il comportamento posto in essere dal datore di lavoro fosse diretto a perseguire o emarginare il dipendente e ha altresì escluso il danno da demansionamento, attesa la mancanza di specifiche allegazioni sul punto.

SANZIONI DISCIPLINARI

Procedimento disciplinare - Audizione – Differimento - Giustificazioni

La Suprema Corte con sentenza n. 5314 del 2 marzo 2017, ha statuito, che, nell'ambito del procedimento disciplinare di cui all'art. 7 Legge n. 300/1970, non esiste un diritto in capo al lavoratore al differimento della convocazione per rendere le proprie giustificazioni, limitandosi ad addurre un'impossibilità di presenziare in quanto tale richiesta contrasta con il principio di tempestività che contraddistingue l'intero iter disciplinare.

In ragione di ciò, la Suprema Corte ha confermato la decisione della Corte territoriale che aveva ritenuto non accoglibile la richiesta di differimento dell'audizione orale presentata dal dipendente soltanto due giorni prima della data fissata per la convocazione.

Contestazione - Tardività – Irrilevanza della complessa organizzazione societaria – Esclusione

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 24566 del 18 ottobre 2017, ha ritenuto tardiva la contestazione disciplinare effettuata nei confronti di un dipendente dopo oltre tredici mesi dalla realizzazione del fatto. La Suprema Corte, infatti, ha stabilito che la complessa articolazione organizzativa della società datrice di lavoro è inadeguata a giustificare la tardiva contestazione.

A tal fine, non rilevano nemmeno le tempistiche necessarie per portare l'addebito a conoscenza dei titolari del potere disciplinare all'interno della complessa compagine organizzativa.

Tempestività della contestazione – Valutazione - Piena conoscenza del datore

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 50 del 3 gennaio 2017, ha ribadito che la tempestività di una contestazione disciplinare deve essere valutata muovendo, non dall'epoca dell'astratta conoscibilità del-

l'infrazione, bensì dal momento in cui il datore di lavoro ne abbia acquisito in concreto piena conoscenza, a tal fine non potendosi considerare sufficienti meri sospetti.

Nel caso di specie, è stato ritenuto rispettato il criterio della tempestività della contestazione rispetto ai fatti oggetto della stessa, in ragione del tempo necessario alle complesse verifiche prodromiche all'avvio del procedimento disciplinare, avvenuto, nella specie, a distanza di quasi dodici mesi dalla condotta addebitata al lavoratore.

Art. 7 legge n. 300/70 - Codice disciplinare - Affissione

Con sentenza n. 54 del 3 gennaio 2017, la Corte di Cassazione ha ribadito che, ove la condotta del lavoratore non sia riconducibile a violazioni di generali obblighi di legge o di obblighi appartenenti al cd. minimo etico ma configuri, invece, una violazione di regole comportamentali negozialmente introdotte al fine di migliorare lo svolgimento del rapporto di lavoro, appare necessaria l'affissione del codice disciplinare prevista ai sensi del 1 comma dell'art. 7 della Legge n. 300 del 1970. Nel caso di specie, la Suprema Corte, stante la mancata affissione del codice disciplinare in azienda, ha accolto il ricorso del lavoratore, dipendente di un istituto di credito, al quale era stato contestato di avere concesso affidamenti privi di una previa corretta valutazione della classe di rischio a soggetti che ne presentavano una elevata, così superando il limite di credito attribuito alla sua competenza e conseguentemente, era stato sospeso per otto giorni dal servizio e dalla retribuzione.

Procedimento disciplinare – Fatti contestati - Accesso ai documenti - Legittimità

Con sentenza n. 15966 del 27 giugno 2017, la Corte di Cassazione ha confermato il principio secondo il quale, in pendenza di un procedimento disciplinare, non sussiste in capo al datore di lavoro un obbligo specifico di mettere a disposizione del lavoratore la documentazione aziendale relativa ai fatti contestati; tuttavia, in virtù dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto di lavoro, qualora l'esame della stessa sia necessario al lavoratore ai fini di un'adeguata difesa, parte datoriale dovrà rendersi disponibile a consentirgli la consultazione dei documenti aziendali.

La Corte ha poi ribadito come, in tema di licenziamento per giusta causa, il principio dell'immediatezza della contestazione dell'addebito debba essere inteso in senso relativo soprattutto nell'eventualità in cui l'accertamento e la valutazione dei fatti sia particolarmente difficoltoso e necessiti di un periodo più o meno lungo di valutazione degli accadimenti e ha, quindi, ritenuto congruo il periodo di poco più di un mese intercorso tra l'inizio degli accertamenti e la contestazione.

Contestazione disciplinare - Compiuta giacenza - Conseguenze

Con la sentenza n. 23260 del 5 ottobre 2017, la Corte di Cassazione ha statuito che le dichiarazioni unilaterali recettizie devono presumersi validamente conosciute dal destinatario in virtù della procedura di compiuta giacenza.

Nel caso di specie, la Suprema Corte ha precisato che l'ammissione del lavoratore di aver ricevuto l'avviso della raccomandata in giacenza contenente la lettera di contestazione, ha perfezionato la conoscenza della stessa.

Commissione reati prima e durante il rapporto di lavoro – Rilevanza

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 24259 del 29 novembre 2016, ha affermato la diversa rilevanza da attribuire ai reati, realizzati non in connessione con il rapporto di lavoro e previsti dalla contrattazione collettiva come illecito disciplinare, a seconda che questi siano commessi dal dipendente nel corso del rapporto o prima dell'assunzione.

Nella prima ipotesi si è in presenza di un illecito disciplinare tipizzato dal contratto collettivo e, rispetto ad esso, il giudice dovrà verificare la ritualità del procedimento disciplinare, la corrispondenza in astratto della clausola del contratto collettivo alle disposizioni di cui all'art. 2106 c.c., nonché la gravità degli addebiti sotto il profilo oggettivo e soggettivo.

Nella seconda ipotesi, invece, ove sia intervenuta sentenza di condanna irrevocabile, il giudice dovrà valutare se la condotta extralavorativa sia di per sé incompatibile con l'elemento fiduciario tale da integrare una giusta causa di licenziamento, a prescindere da previsioni in tal senso del contratto collettivo, non potendo essere qualificabile come illecito disciplinare.

SINDACATI

Processo – Legittimazione a costituirsi parte civile nel processo penale

La Corte di Cassazione, Sezione Penale, con sentenza n. 27295 del 31 maggio 2017, ha confermato il principio secondo cui è ammissibile, indipendentemente dall'iscrizione del lavoratore al sindacato, la costituzione di parte civile delle associazioni sindacali nei procedimenti per i reati di omicidio o di lesioni colpose, commessi in violazione della normativa antinfortunistica.

Ciò in ragione del fatto che il sindacato annovera, tra le proprie finalità, la tutela delle condizioni di lavoro intese, non soltanto in relazione agli aspetti economici dello stesso, ma anche per quanto attiene la tutela delle libertà individuali e dei diritti primari del lavoratore, tra cui il diritto alla salute. Ne consegue che il sindacato è pienamente legittimato ad agire per ottenere il rispetto delle prescrizioni sulla sicurezza e a richiedere la tutela risarcitoria ove esse siano disattese.

Conciliazione - Annullabilità – Dolo del datore di lavoro

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 8260 del 30 marzo 2017, ha affermato il principio secondo cui integra gli estremi del dolo omissivo, rilevante ai fini dell'annullabilità di un verbale di conciliazione, il silenzio e la reticenza serbata da una delle parti in ordine a situazioni di interesse dell'altra parte, preordinati a realizzare, con malizia o astuzia, un inganno, idoneo a determinare l'errore del soggetto raggirato.

Nel caso di specie, la Suprema Corte ha ritenuto fondata l'eccezione di dolo avanzata da un lavoratore, in relazione al consenso manifestato alla sottoscrizione di un verbale di conciliazione nell'ambito di una procedura di riduzione di personale, dal momento che la sua posizione professionale era stata dichiarata in esubero dall'azienda, salvo poi procedere poco dopo la conciliazione, all'assunzione di un altro lavoratore per la stessa posizione.

Premio di risultato – Pagamento - Accordo aziendale – Disdetta – Non debenza

Con sentenza n. 342 del 7 febbraio 2017, il Tribunale di Napoli ha rigettato la domanda di un lavoratore che aveva rivendicato il pagamento del premio di risultato in seguito alla disdetta dell'accordo aziendale esercitata dal datore di lavoro che, quindi, aveva interrotto il pagamento di questo trattamento per i periodi successivi al recesso. L'accordo aziendale, avente ad oggetto l'erogazione del premio di risultato, prevedeva la possibilità per il datore di lavoro di esercitare la disdetta a mezzo raccomandata almeno 3 mesi prima della scadenza e, il Tribunale ha chiarito, che il datore di lavoro poteva dare disdetta dell'accordo collettivo aziendale che prevede la corresponsione di un premio di risultato se tale facoltà è esercitata nei termini e secondo le modalità pattuite dalle parti. Pertanto, avendo utilizzato una facoltà prevista dalle stesse parti stipulanti, il datore di lavoro aveva legittimamente cessato di applicare l'accordo collettivo.

TRASFERIMENTO D'AZIENDA

Trasferimento di ramo d'azienda – Autonomia funzionale ramo ceduto

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 1316 del 19 gennaio 2017, ha ribadito che l'autonomia funzionale del ramo d'azienda, pur potendo non coincidere con la materialità dello stesso, deve essere obiettivamente apprezzabile, al fine di verificare la conservazione della propria identità, come richiesto dall'art. 1 l. b) Dir. 23/2001.

Nel caso di specie, non è stato ritenuto soddisfatto il requisito dell'autonomia e autosufficienza del ramo d'azienda ceduto, dal momento che l'attività economica ceduta non era svolta in autonomia ma aveva necessarie e continue interazioni con l'impresa cedente, in quanto i programmi informatici necessari per lo svolgimento dell'attività stessa erano rimasti in proprietà esclusiva della cedente.

Cessione d'azienda - Trasferimento dei rapporti di lavoro al cessionario - Automaticità

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 12919 del 23 maggio 2017, ha precisato che, in ipotesi di cessione di azienda o di ramo d'azienda, né il diritto comunitario né la normativa interna riconoscono in capo al lavoratore un diritto di opposizione al trasferimento automatico del rapporto di lavoro, rimanendo irrilevante ai fini del perfezionamento della cessione, l'eventuale consenso del lavoratore che, tuttavia, potrà successivamente esercitare il proprio diritto di recesso, ai sensi del comma 4 dell'art. 2112 c.c..

Nel caso di specie, la Corte ha ritenuto che, la mancata presentazione al lavoro di un dipendente il cui rapporto di lavoro era stato trasferito in forza di una cessione di azienda, non poteva essere qualificata da parte dell'impresa cessionaria come un rifiuto per fatti concludenti alla instaurazione del rapporto di lavoro che, in base al dettato normativo di cui all'art. 2112 c.c., doveva ritenersi in ogni caso automaticamente trasferito.

TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE

Trasferimento del lavoratore - Onere della prova a carico del datore

Con sentenza n. 1248 del 26 giugno 2017, il Tribunale di Milano ha ribadito il principio secondo cui spetta alla parte datoriale dimostrare le ragioni tecniche, organizzative e produttive legittimanti il trasferimento del lavoratore ai sensi dell'art. 2103 c.c.

Nel caso di specie, il datore di lavoro aveva trasferito il dipendente affermando di non poterlo ricollocare in una sede più vicina al suo precedente luogo di lavoro, in ragione del fatto che il lavoratore stesso non aveva l'obbligo contrattuale del turno domenicale, previsto invece per la sede più vicina.

A seguito del controllo giurisdizionale delle ragioni sottostanti al trasferimento, il Giudice ha dichiarato l'illegittimità del trasferimento ritenendo inidonee le motivazioni sottese allo stesso sulla base del fatto che, a distanza di un breve periodo di tempo dal disposto trasferimento, altri dipendenti, anch'essi non soggetti al turno domenicale, erano invece stati ricollocati presso le sedi di lavoro più vicine.

TRATTAMENTO PENSIONISTICO

Erogazione somme – Eredi – Diritti successori

La Suprema Corte, con ordinanza n. 15087 del 19 giugno 2017, ha dichiarato l'inammissibilità del ricorso volto all'attribuzione, a titolo ereditario, di diritti del de cuius nella sfera patrimoniale dei superstiti, pro-

posto dai superstiti stessi che hanno provato la sola relazione parentale con il de cuius, senza provare la loro qualità di eredi.

La Corte, infatti, muovendo dal disposto dell'art. 9 R.D. 1422/1924 ha chiarito che, mentre le rate di pensione non rimosse dal pensionato al momento della morte sono pagate al coniuge superstite, senza minimamente incidere sulla titolarità dei relativi diritti, regolati dalle comuni norme successorie, le azioni volte all'attribuzione, a titolo ereditario, di diritti del "de cuius" nella sfera patrimoniale dei superstiti, sono proponibili solo dagli eredi, ivi compreso, eventualmente, anche il coniuge superstite, ma, appunto, nella qualità di erede, qualità che deve, pertanto, essere provata.

Pensione di anzianità – Reintegra – Sospensione erogazione pensionistica

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 16350 del 3 luglio 2017, ha ribadito che il conseguimento della pensione di anzianità non integra una causa di impossibilità della reintegrazione nel posto di lavoro del lavoratore illegittimamente licenziato, atteso che l'incompatibilità tra il diritto alla pensione e la percezione di un reddito da lavoro si colloca sul diverso piano del rapporto previdenziale, determinando la sospensione dell'erogazione della prestazione pensionistica.

Infatti, l'illegittimità del licenziamento ha come effetto quello di ricostituire il rapporto di lavoro e di rivolgere il diritto al pensionamento, con efficacia ex tunc, ed il lavoratore è sottoposto all'azione di ripetizione di indebito da parte del soggetto erogatore della pensione.

Pensione – Tredicesima mensilità - Opzione per rimanere in servizio

Con ordinanza n. 21668 depositata il 19 settembre 2017, la Corte di Cassazione, in tema di determinazione della retribuzione pensionabile del lavoratore che abbia esercitato l'opzione e goduto del "bonus" relativo al posticipo del pensionamento di cui alla L. 243/2004, ha rigettato il ricorso proposto dall'INPS, stabilendo che la retribuzione pensionabile includa anche il computo dei ratei della tredicesima che erano già maturati all'atto della domanda di esercizio dell'opzione per la prosecuzione del rapporto di lavoro.

La Corte ha infatti stabilito che il trattamento pensionistico deve essere pari a quello che sarebbe spettato ove egli non avesse esercitato la facoltà di opzione e, poiché in caso di cessazione del rapporto sui ratei di tredicesima maturati sarebbero stati versati i contributi, in quanto rientranti nella retribuzione imponibile, lo stesso deve accadere nell'ipotesi di opzione e prosecuzione del rapporto, in base al criterio di parità.

MISCELLANEA

Configurabilità reato di furto – Nozione di privata dimora – Luogo di lavoro - Esclusione

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 31345 del 22 giugno 2017, ha espresso il principio secondo cui ai fini della configurabilità del delitto di furto in abitazione, ai sensi dell'art. 624 bis del Codice Penale, i luoghi di lavoro non rientrano nella nozione di privata dimora, salvo che il fatto sia avvenuto all'interno di un'area riservata alla sfera privata della persona offesa (ad esempio, retrobottega, bagni privati o spogliatoi, area riservata di uno studio professionale o di uno stabilimento).

Rientrano, quindi, nella nozione di privata dimora di cui all'art. 624 bis del Codice Penale, esclusivamente i luoghi anche destinati ad attività lavorativa o professionale, nei quali si svolgono non occasionalmente atti della vita privata e che non siano aperti al pubblico né accessibili a terzi senza il consenso del titolare. Nel caso di specie, la Corte di Cassazione ha escluso la configurabilità del reato anzi detto, in ragione dell'assenza, all'interno dell'esercizio commerciale in cui fu commesso il furto, di un locale in cui si potessero svolgere atti della vita privata del titolare in modo riservato e senza possibilità di accesso da parte di estranei.

Procacciatore d'affari – Indennità fine rapporto - Esclusione

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 20411 del 25 agosto 2017, ha ribadito che il rapporto di procacciatore d'affari si concreta nell'attività di chi, occasionalmente e senza vincolo di stabilità, raccoglie le ordinazioni dei clienti, trasmettendole all'imprenditore da cui ha ricevuto l'incarico di procurare tali commissioni. Al contrario, invece, l'attività dell'agente, finalizzata alla promozione della conclusione dei contratti per conto del preponente, è caratterizzata da continuità e stabilità; si tratta, quindi, di una collaborazione professionale autonoma di carattere non episodico.

Proprio in virtù di tale differenza, la Suprema Corte ha stabilito che il procacciatore d'affari, al termine del rapporto, non ha diritto alle provvigioni ed alle indennità spettanti agli agenti, anche qualora abbia versato i contributi all'ente di previdenza degli stessi per un certo periodo di tempo.

Libro unico del lavoro – Prova – Rilevanza

Con ordinanza n. 20861 del 6 settembre 2017, la Corte di Cassazione ha affermato che i libri contabili, ossia il libro matricola e il libro paga, sostituiti dal libro unico del lavoro, che il datore di lavoro privato è tenuto a conservare, essendo formati da lui stesso, possono fare prova a suo favore soltanto se tenuti in modo regolare e completo. La regolarità della tenuta delle scritture contabili, tuttavia, non impedisce alla controparte di contestarne le risultanze con mezzi contrari di difesa o, semplicemente, con specifiche deduzioni e argomentazioni volte a dimostrarne l'inesattezza.

Imprese collegate e unico centro di imputazione del rapporto di lavoro

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 160 del 5 gennaio 2017, ha ribadito il proprio orientamento affermando che, per configurare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro tra più imprese, il mero collegamento economico-funzionale tra di esse non è sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso tra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra.

A tal fine, è invece necessario accertare l'unicità della struttura organizzativa e produttiva delle stesse, l'integrazione tra le attività esercitate e il correlativo interesse comune, lo stretto coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario, nonché l'utilizzo contemporaneo delle prestazioni lavorative da parte delle varie imprese.

PRASSI

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Circolare Inps n. 217 del 13 Dicembre 2016 - Chiarimenti e modalità operative sugli ammortizzatori in deroga

L'INPS, con la Circolare 217 del 13 dicembre 2016, ha fornito indicazioni operative con riferimento ai provvedimenti concessori di ammortizzatori sociali in deroga.

Come noto, il D.Lgs. 185/2016 ha parzialmente modificato l'art. 44 del D.Lgs. 148/2015 aggiungendo il comma 6-bis, con il quale è stata ampliata la possibilità per le Regioni e le Province autonome di derogare ai criteri di cui agli artt. 2 e 3 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze n. 83473 del 1 agosto 2014, ai fini della concessione di integrazione salariale e mobilità in deroga.

In particolare, è stato disposto che le Regioni e le Province autonome possono disporre l'utilizzo delle risorse ad esse attribuite in misura non superiore al 50%, anche in deroga ai criteri introdotti dal Decreto Interministeriale n. 83473 del 1 agosto 2014; la previgente disciplina prevedeva, invece, a tale fine, l'utilizzo di una quota delle risorse assegnate nell'annualità di riferimento non superiore al 5%.

La Circolare, poi, indica le modalità operative per l'emanazione dei provvedimenti concessori di ammortizzatori sociali in deroga, aventi effetti di durata anche ulteriore rispetto al 31 dicembre 2016.

In particolare, le Regioni e Province autonome, potranno concedere provvedimenti di integrazione salariale con effetti di durata oltre il 31 dicembre 2016, pur distinguendo la Circolare tra (i) ammortizzatori sociali in deroga che hanno inizio entro la fine dell'anno 2016 e (ii) ammortizzatori sociali in deroga la cui decorrenza sia successiva al 31 dicembre 2016. Per quanto riguarda la prima categoria, la concessione di provvedimenti di mobilità in deroga fermo il limite di spesa del 50% sopra indicato potrà avvenire nel caso in cui il trattamento in argomento sia iniziato entro la fine dell'anno 2016 e il decreto per la deroga venga emesso entro il 31.12.2017.

Per quanto riguarda, invece, la seconda categoria, potranno essere concessi i trattamenti con decorrenza successiva al 31 dicembre 2016 solo nell'ipotesi in cui tali ammortizzatori sociali in deroga siano consecutivi alla fruizione di precedenti interventi ordinari scaduti dopo tale data e siano stati adottati i provvedimenti autorizzatori entro e non oltre il 31 dicembre 2016.

Resta fermo che, avendo l'istituto della mobilità cessato i suoi effetti al 31.12.2016, non potrà essere concessa mobilità in deroga, con inizio del trattamento nell'anno 2017, a coloro i quali hanno terminato, sempre nell'anno 2017, un ammortizzatore ordinario diverso dalla mobilità stessa.

Istruttoria e concessione delle integrazioni salariali ordinarie

L'INPS con messaggio n. 1856 del 3 maggio 2017, ha fornito nuove indicazioni operative in ordine alla istruttoria ed alla concessione delle istanze di intervento della cassa integrazione guadagni ordinaria a seguito dell'entrata in vigore delle novità introdotte dalla riforma del Jobs Act sulle integrazioni salariali ordinarie, sulle cui istanze la competenza decisoria è stata devoluta all'INPS al fine di semplificare le procedure burocratiche.

In particolare, l'Istituto ha chiarito che, in tutte le ipotesi in cui si ritenga di dover rigettare la domanda di integrazione salariale per carenza di elementi valutativi, la sede competente dovrà chiedere all'azienda, fornendo un termine di 15 giorni, ogni elemento necessario al completamento dell'istruttoria al fine di consentirle di sanare eventuali carenze documentali dell'istanza.

Inoltre, con riferimento alla ripresa dell'attività aziendale nei casi in cui nel periodo intercorrente tra la presentazione della domanda di CIGO e l'adozione del provvedimento decisorio l'azienda abbia ripreso la normale attività lavorativa, gli uffici devono ritenere oggettivamente provato il requisito della transitorietà.

Intervento di integrazione salariale straordinaria a favore delle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con circolare n. 7 del 24 marzo 2017, fermo restando quanto già chiarito con la circolare n. 30 del 14 ottobre 2016 (vedi newsletter n. 23/2016) ha fornito le indicazioni operative in merito all'applicazione, per l'anno 2017, delle disposizioni inerenti l'intervento straordinario di integrazione salariale destinato alle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa previste dal D.L. 244/2016.

In particolare, Il Ministero ha chiarito che il trattamento di integrazione salariale straordinario di cui al comma 11-bis dell'art. 44 del D.lgs. n. 148/2015, per il 2017, è destinato a quelle imprese che, avendo

già beneficiato a qualunque titolo di precedenti trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria, conclusi nell'arco temporale 2016 - 2017, si trovino, nel 2017, nell'impossibilità di ricorrere ulteriormente ad un trattamento di integrazione salariale straordinaria, sia in base alle disposizioni del D.lgs. n. 148/2015, sia in base alle disposizioni attuative dello stesso. Il Ministero ha altresì chiarito il trattamento di integrazione salariale straordinaria può essere autorizzato sino al limite massimo di 12 mesi.

Trattamenti di integrazione salariale soggetti alla nuova disciplina introdotta dal d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148

L'Inps, con la circolare n. 9 del 19 gennaio 2017, ha fornito le prime istruzioni tecniche per la compilazione della dichiarazione contributiva "UniEmens", nonché il calcolo e il versamento della contribuzione addizionale per i datori di lavoro che hanno utilizzato la Cassa Integrazione, ordinaria e straordinaria.

Nel provvedimento, l'Inps ha illustrato il concetto di unità produttiva, su cui si fonda la riforma ad opera del decreto attuativo, che utilizza questo parametro per la valutazione dei requisiti di accesso alla Cassa Integrazione (anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento). L'azienda è tenuta ad autocertificare l'autonomia organizzativa dell'unità dotata di una fisionomia distinta in grado di svolgere attività di produzione e non meramente strumentali. La circolare, poi, si concentra sulle modalità di calcolo e di versamento del contributo addizionale per i datori di lavoro che hanno utilizzato la Cassa Integrazione, ordinaria e straordinaria, dopo il 24 settembre 2015, data di entrata in vigore del D.Lgs. 148/2015. Le nuove disposizioni si applicano ai trattamenti di integrazione salariale per i quali sia stata presentata istanza a decorrere dalla data indicata, anche se riguardanti eventi di sospensione o riduzione antecedenti a tale data.

Proroga della Cigs e riduzione contributiva per le imprese che abbiano sottoscritto accordo in sede governativa entro il 31 luglio 2015

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con circolare n. 3 del 13 febbraio 2017, relativamente alle imprese di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale che abbiano concluso e sottoscritto accordi in sede governativa entro il 31 luglio 2015 e tali che, per le ricadute occupazionali, condizionino le possibilità di sviluppo economico territoriale, ha fornito le prime indicazioni operative per la presentazione delle domande per l'accesso alla prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria, oltre i limiti di cui agli artt. 4, comma 1, e 22, commi 1, 3 e 4, del Decreto legislativo n. 148 del 2015.

Il Ministero ha, altresì, previsto la fruizione della riduzione contributiva di cui all'art. 6, comma 4, del Decreto Legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 novembre 1996, n. 608, nei limiti delle risorse finanziarie stanziare per gli anni 2016, 2017 e 2018 e per un massimo di 24 mesi in favore delle imprese che abbiano stipulato entro il 31 luglio 2015 un accordo governativo il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo del contratto di solidarietà e che chiedano la reiterazione della misura in relazione ad un periodo di solidarietà che può essere già concluso o ancora in corso al momento della presentazione della domanda.

Limite massimo di ore di Cigs autorizzabili per le causali di crisi e riorganizzazione aziendale

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con circolare n. 16 del 28 agosto 2017, ha chiarito che a decorrere dal 24 settembre 2017, trova piena applicazione l'articolo 22, comma 4, del decreto legislativo n. 148 del 2015 che ha fissato un tetto alle ore di sospensione dal lavoro per CIGS per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale che possono essere autorizzate. La norma ha stabilito, infatti, che possono essere autorizzate sospensioni dal lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.

In particolare, con riferimento al calcolo del limite di ore di sospensione autorizzabili, il Ministero ha chiarito che la suddetta disposizione trova applicazione con riferimento ai trattamenti straordinari di integrazione salariale la cui conclusione della consultazione sindacale, presentazione dell'istanza di accesso al trattamento e le conseguenti sospensioni siano avvenute a decorrere dal giorno 24 settembre.

Intervento di integrazione salariale straordinaria a favore delle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con circolare n. 7 del 24 marzo 2017, fermo restando quanto già chiarito con la circolare n. 30 del 14 ottobre 2016 (vedi newsletter n. 23/2016) ha fornito le indicazioni operative in merito all'applicazione, per l'anno 2017, delle disposizioni inerenti l'intervento straordinario di integrazione salariale destinato alle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa previste dal D.L. 244/2016.

In particolare, Il Ministero ha chiarito che il trattamento di integrazione salariale straordinario di cui al comma 11-bis dell'art. 44 del D.lgs. n. 148/2015, per il 2017, è destinato a quelle imprese che, avendo già beneficiato a qualunque titolo di precedenti trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria, conclusi nell'arco temporale 2016-2017, si trovino, nel 2017, nell'impossibilità di ricorrere ulteriormente ad un trattamento di integrazione salariale straordinaria, sia in base alle disposizioni del D.lgs. n. 148/2015, sia in base alle disposizioni attuative dello stesso. Il Ministero ha altresì chiarito il trattamento di integrazione salariale straordinaria può essere autorizzato sino al limite massimo di 12 mesi.

Cassa integrazione guadagni in deroga relativa all'annualità 2017

L'INPS, con messaggio n. 2303 del 5 giugno 2017, ha fornito ulteriori chiarimenti riguardo la possibilità, per le Regioni e Province autonome, di utilizzare fino al 50% delle risorse ad esse attribuite, per la concessione di ammortizzatori in deroga anche con decorrenza successiva al 31 dicembre 2016, purché consecutivi alla fruizione di precedenti interventi ordinari scaduti dopo tale data e purché i provvedimenti autorizzatori siano adottati entro e non oltre il 31 dicembre 2016. Sono pertanto ammessi anche i periodi di intervento che hanno inizio e termine nell'annualità 2017, purché consecutivi, senza soluzione di continuità, alla fruizione di precedenti interventi di cassa integrazione guadagni ordinaria, cassa integrazione guadagni straordinaria e prestazioni di integrazione al reddito in costanza di rapporto di lavoro garantite dai Fondi di Solidarietà.

La gestione degli eventi indennizzabili rientranti nel fondo di integrazione salariale

L'INPS con circolare n. 130 pubblicata il 15 settembre 2017, ha fornito chiarimenti in ordine alla disciplina delle prestazioni erogate dal Fondo di integrazione salariale (FIS) riguardante la gestione di eventi indennizzabili che possono avvenire durante la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa.

Il FIS ha lo scopo di assicurare, attraverso l'erogazione dell'assegno di solidarietà e dell'assegno ordinario, una tutela in costanza di rapporto di lavoro per quei lavoratori impiegati alle dipendenze di datori di lavoro con più di cinque dipendenti ed appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria e che non abbiano costituito Fondi di solidarietà bilaterali o Fondi di solidarietà bilaterali alternativi.

L'Istituto, con la suddetta circolare, ha chiarito i criteri sulla base dei quali autorizzare le istanze di accesso all'assegno di solidarietà e all'assegno ordinario, nonché i casi di compatibilità di queste due prestazioni con le altre indennità previste dalla legge.

Fondi di solidarietà bilaterali ex artt. 26 e ss. del d.lgs. 148/2015

L'INPS con messaggio n. 3617 del 20 settembre 2017, ha chiarito le modalità di determinazione del tetto massimo di erogazione delle prestazioni da parte del Fondo di solidarietà bilaterale, (che ha finalità di assicurare una tutela a favore dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro che non rientrano nel campo di applicazione della disciplina della cassa integrazione guadagni sia ordinaria che straordinaria) chiarendo che lo stesso è parametrato sulla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, a nulla rilevando l'importo della contribuzione effettivamente versata dal medesimo. Conseguentemente, ai fini dell'erogazione della prestazione, non è richiesta la regolarità contributiva dell'azienda.

L'Istituto ha altresì fornito alcuni chiarimenti riguardo l'ammontare massimo dell'assegno di solidarietà e il pagamento diretto dell'assegno ordinario.

Abrogazione dei trattamenti di mobilità e di disoccupazione speciale per l'edilizia

L'INPS con messaggio n. 99 dell'11 gennaio 2017, ha fornito le prime indicazioni operative in ordine all'abrogazione dei trattamenti di mobilità ordinaria e di disoccupazione speciale per l'edilizia così come previsto dall'art. 2, comma 71, della L. 92/2012 con decorrenza dal 1 gennaio 2017.

In particolare, l'Istituto nel ribadire il venir meno per i datori di lavoro dell'obbligo del versamento del contributo ordinario di mobilità, del contributo d'ingresso alla mobilità e del contributo aggiuntivo per il trattamento speciale per la disoccupazione per l'edilizia, ha chiarito che le aziende che abbiano avviato una procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 e 24 della L. 223/1991 ed adottato licenziamenti entri il 30 dicembre 2016, sono comunque tenute al versamento sia dell'anticipazione sia del contributo d'ingresso alla mobilità.

Ove, invece, i licenziamenti siano intervenuti con decorrenza dal 31 dicembre scorso, non vi è più l'obbligo del versamento del contributo in questione, per cui i datori di lavoro che lo avessero comunque versato hanno diritto alla restituzione della relativa somma.

Infine, per quanto concerne gli incentivi disciplinati dall'articolo 8, commi 2 e 4, e dall'articolo 25, comma 9, della legge 223/1991 (incentivi previsti in caso di assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità) essi troveranno applicazione fino alla loro naturale scadenza per le assunzioni, trasformazioni o proroghe effettuate entro il 31 dicembre 2016, anche se il termine di fruizione dell'incentivo dovesse scadere successivamente alla suddetta data.

Indennità di disoccupazione dis-coll a favore dei collaboratori coordinati e continuativi

L'INPS con messaggio n. 626 dell'8 febbraio 2017, ha chiarito che in assenza di nuove disposizioni normative, a partire dal 1 gennaio 2017, non è più possibile riconoscere l'indennità di disoccupazione "DIS-COLL" per i collaboratori coordinati e continuativi poiché la disposizione di cui all'art. 15 del decreto legislativo n. 22/2015 (recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183), prevista fino al 31 dicembre 2016, non è stata prorogata. Permane, tuttavia, la possibilità di proporre domanda per gli eventi di disoccupazione verificatisi entro il 31 dicembre 2016.

Valutazione della contribuzione estera ai fini del requisito contributivo necessario per accedere all'indennità di "ape" sociale di cui all'art. 1, commi 179-186 della l. 232/2016

L'INPS con messaggio n. 4170 del 24 ottobre 2017, ha fornito dei chiarimenti in ordine alla valutazione della contribuzione estera ai fini del requisito contributivo necessario per accedere all'Ape sociale per le domande presentate dal 16 luglio al 30 novembre 2017.

In particolare, viene prevista la possibilità, negata con una precedente circolare di consentire l'ingresso di potenziali beneficiari che perfezionino il requisito contributivo minimo per l'accesso all'Ape sociale totalizzando i periodi assicurativi italiani con quelli esteri, maturati in Paesi UE, Svizzera, SEE o extracomunitari convenzionati con l'Italia e che sono stati inizialmente esclusi per difetto del requisito contributivo. L'INPS ha pertanto chiarito che, su concorde parere con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le domande di certificazione delle condizioni di accesso al beneficio dell'Ape sociale che sono state presentate in data successiva al 15 luglio 2017, dovranno essere istruite, o se già istruite, riesaminate, alla luce del criterio esposto.

Gestione dei lavoratori marittimi ex IPSEMA (istituto previdenziale settore marittimo)

L'INPS con circolare n. 105 del 3 luglio 2017, l'INPS ha fornito alcuni chiarimenti sugli orientamenti nazionali per la gestione dei lavoratori marittimi ex IPSEMA.

In particolare, l'Istituto ha fornito istruzioni operative sulle voci retributive valorizzabili ai fini del calcolo delle prestazioni a sostegno del reddito, sui rapporti tra prestazioni di malattia e percezione di trattamenti pensionistici; sul rimborso delle spese di viaggio ai lavoratori marittimi sbarcati per malattia in Italia, costituenti voci di spesa non a carico Inps; sull'incompatibilità della temporanea inidoneità all'imbarco conseguente a malattia comune con lo svolgimento di attività lavorativa (che fornisca una fonte di sostentamento alternativa al lavoro marittimo, con la conseguente tutela previdenziale ed assistenziale) nonché con la tutela dello stato di disoccupazione attraverso la percezione dell'indennità c.d. NASPI.

SGRAVI CONTRIBUTIVI

Sgravio contributivo per i contratti di solidarietà stipulati ai sensi dell'art. 1 D.L. 726/1984 convertito in legge n. 863/1984

L'INPS con circolare n. 65 del 30 marzo 2017, ha fornito le indicazioni operative per la fruizione delle riduzioni contributive connesse ai contratti di solidarietà in favore delle aziende che, sulla base dei decreti direttoriali adottati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, siano state ammesse allo sgravio dei contributi previsto dall'art. 6 del D.L. 510/1996 per l'anno 2016.

L'Istituto ha chiarito che la procedura per il conseguimento della riduzione contributiva deve essere avviata dal datore di lavoro interessato e la sede competente dell'INPS dovrà accertare, sulla base della documentazione prodotta dall'azienda, la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento della riduzione contributiva per poi provvedere ad attribuire alla posizione aziendale uno speciale codice di autorizzazione.

Sgravio contributivo per i contratti collettivi aziendali contenenti misure di conciliazione tra la vita professionale e la vita privata

L'INPS con circolare n. 163 del 3 novembre 2017, ha fornito alcuni chiarimenti in ordine alle modalità di attribuzione dello sgravio contributivo previsto dal decreto interministeriale del 12 settembre 2017, in favore dei datori di lavoro privati per contratti collettivi aziendali stipulati tra il 1° gennaio 2017 ed il 31 agosto 2018 che prevedano istituti specifici volti a favorire la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita privata dei lavoratori.

Gli istituti di conciliazione devono essere minimo due tra quelli indicati nell'art. 3 del decreto del 12 settembre 2017, di cui almeno uno rientrante o nell'area di intervento di genitorialità o nell'area di intervento di flessibilità organizzativa.

L'Istituto ha precisato, infine, che è necessario che il contratto collettivo aziendale sia depositato presso l'Ispettorato territoriale del lavoro, con modalità telematica ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 151/2015.

Sgravi contributivi per la conciliazione vita lavoro

Con decreto interministeriale del 14 settembre 2017, il Ministro del Lavoro ed il Ministro dell'Economia e delle Finanze hanno riconosciuto degli sgravi contributivi ai datori di lavoro del settore privato che abbiano previsto, nei contratti aziendali, istituti specifici di conciliazione tra vita professionale e privata dei lavoratori. Il beneficio potrà essere riconosciuto ai contratti sottoscritti e depositati in via telematica presso gli uffici territorialmente competenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro a decorrere dal 1° gennaio 2017 e non oltre il 31 agosto 2018.

In particolare, tra le misure di conciliazione vita-lavoro, vengono indicate, tra le altre, l'estensione del congedo di paternità, la previsione di asili nido aziendali, lo "smart working" e la flessibilità sull'orario di lavoro in entrata e uscita.

Infine, l'accesso allo sgravio contributivo sarà subordinato non soltanto al rispetto dei requisiti indicati nel decreto ma anche alla presentazione della domanda all'Inps, in modalità telematica, entro il 15 novembre 2017 per i contratti depositati entro il 31 ottobre 2017 ed il 15 settembre 2018 per i contratti depositati entro il 1° agosto 2018.

Decontribuzione quale incentivo al coinvolgimento paritetico dei lavoratori

Con il Decreto Legge n. 50/2017 recante "disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo" pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 95 del 24 aprile 2017, è stata ripristinata la decontribuzione dei premi di produttività, qualora la definizione dei suddetti premi sia il frutto di un coinvolgimento paritetico dei lavoratori nella gestione e nell'organizzazione del lavoro. In particolare, la novella normativa ha previsto una riduzione di venti punti percentuali dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, su una quota del premio erogato, non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore.

Tali agevolazioni sono riconosciute a condizione che sia stato sottoscritto, secondo le regole contenute nella legge di Stabilità 2016, un contratto collettivo di secondo livello aziendale o territoriale nel quale si prevedano specifiche forme di partecipazione dei lavoratori e premi di risultato.

Infine, per espressa previsione normativa la decontribuzione opererà solo su premi e somme erogate in esecuzione di contratti collettivi sottoscritti successivamente al 24 aprile 2017, data di entrata in vigore del provvedimento.

Bonus sui contratti di solidarietà

Con la circolare n. 18 del 22.11.2017, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito le istruzioni riguardo la concessione delle riduzioni contributive previste dal DL. n. 510/1996, come modificato dal DL. n. 34/2014, per i contratti di solidarietà (di seguito, CdS) in favore delle aziende che, al 30 novembre 2017, abbiano stipulato un CdS, nonché quelle che ne abbiano avuto uno nell'anno 2016. La riduzione, la cui richiesta da trasmettersi nel periodo che va dal 30 novembre al 10 dicembre di ogni anno di riferimento, è stabilita nella misura del 35% della contribuzione a carico dei datori di lavoro dovuta per i lavoratori interessati alla riduzione dell'orario lavorativo in misura superiore al 20%; viene riconosciuta per l'intera durata del CdS e, comunque, per un periodo non superiore a 24 mesi nel quinquennio mobile, in relazione alla singola unità produttiva interessata dal medesimo CdS.

Il provvedimento di ammissione o meno del beneficio viene emanato dalla Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione del Ministero del lavoro ed è adottato entro 30 giorni dalla data di ricezione della domanda.

Nella successiva circolare n. 19 del 27.11.2017, il Ministero ha specificato come lo sgravio contributivo possa essere richiesto con un'unica domanda in rapporto al singolo accordo di solidarietà. Diversamente, in presenza di più accordi, il beneficio va richiesto con domande distinte, ciascuna riferita al periodo di riduzione oraria previsto nel singolo accordo.

SISTEMA PENSIONISTICO

Anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con circolare n. 14 del 26 luglio 2017, ha fornito chiarimenti in ordine al requisito di anzianità lavorativa dei 90 giorni alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale, richiesto per accedere al trattamento stesso in caso di programmi di riorganizzazione aziendale, crisi aziendale o contratti di solidarietà difensivi, ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 148/2015.

In particolare, ai fini della valutazione del requisito di anzianità di effettivo lavoro, nel caso di trasferimento dei lavoratori da un sito produttivo ad un altro al fine di fronteggiare inefficienze della struttura gestionale, commerciale o produttiva e garantire la continuazione dell'attività con la salvaguardia almeno parziale dell'occupazione, non hanno rilevanza gli spostamenti dei lavoratori da un sito ad un altro, entrambi interessati dalla Cigs.

Pertanto, il requisito di anzianità lavorativa dei 90 giorni sarà verificato dall'INPS esclusivamente con riferimento alla data di presentazione dell'istanza di trattamento di integrazione salariale, così come avviene per la verifica del requisito occupazionale previsto dall'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo n. 148/2015.

Pensionamento anticipato per gli addetti alla lavorazioni particolarmente faticose e pesanti

L'INPS con circolare n. 90 del 24 maggio 2017, ha fornito i primi chiarimenti a seguito delle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2017 al D.Lgs. 67/2011, sull'accesso anticipato al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti effettuati per almeno sette anni negli ultimi dieci di attività lavorativa, ovvero, per almeno la metà della vita lavorativa complessiva. In particolare, l'Istituto ha chiarito che, dal 1° gennaio 2017, i suddetti lavoratori potranno accedere al pensionamento anticipato senza dover attendere l'apertura della c.d. finestra mobile dal perfezionamento dei requisiti pensionistici.

MISCELLANEA

Prospetto informativo per il collocamento dei disabili

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro, con nota congiunta del 23 gennaio 2017, hanno chiarito che i datori di lavoro che occupano tra i 15 ed i 35 dipendenti nonché i partiti politici e le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, che non abbiano effettuato assunzioni entro il 31 dicembre 2016, non sono tenuti alla presentazione, entro il 31 gennaio 2017, del

prospetto informativo per il collocamento dei disabili di cui all'art. 9, comma 6, L. 68/1999 così come modificato dal D.Lgs. 151/2015.

Inoltre, per quanto attiene agli obblighi assunzionali, sempre da parte delle aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti, il Ministero ha chiarito che dal 1° gennaio 2017 le suddette aziende sono tenute a presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione, non già entro 12 mesi successivi alla data di assunzione effettuata nel corso del 2016, ma entro 60 giorni decorrenti dal 1° gennaio 2017.

Istruzioni per agevolare la gestione dell'unità produttive

L'INPS con messaggio n. 1444 del 31 marzo 2017, è intervenuto sulla gestione delle unità produttive all'interno delle procedure contributive ed in particolare modo sulla gestione dei dati aziendali all'interno della nuova procedura e su come operare le eventuali modifiche o integrazioni che si dovessero rendere necessarie.

Con l'occasione, l'Istituto ha nuovamente ricordato che per "unità operativa" si intende il luogo dove si svolge stabilmente l'attività lavorativa di uno o più dipendenti ovvero la sezione produttiva aziendale avente caratteristiche di omogeneità, mentre per "unità produttiva" si intende lo stabilimento o la struttura finalizzata alla produzione di beni o all'erogazione di servizi che presenta congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) risulta dotato/a di autonomia finanziaria o tecnico funzionale;
- b) è idoneo/a a realizzare l'intero ciclo produttivo o una fase completa dello stesso;
- c) ha maestranze adibite in via continuativa.

L'INPS, ha altresì, precisato che la compilazione dell'elemento "Unità produttiva" è stata resa obbligatoria a partire dalla denuncia di marzo 2017 anche in assenza di unità produttive.

Account aziendali di posta e messaggistica e trattamento dei dati sensibili

Il Garante della Privacy, con provvedimento n. 547 del 22 dicembre 2016, pubblicato con newsletter del garante della privacy del 17 febbraio 2017, ha ritenuto illegittimo il trattamento dei dati sensibili posto in essere nella procedura aziendale applicata da parte di una società assicurativa per la raccolta e conservazione dei dati contenuti negli account di posta elettronica dei dipendenti e nel telefono aziendale assegnato, senza che gli stessi fossero informati, sin dalla assunzione, sulle modalità e sulle finalità del trattamento dei dati medesimi presenti nei loro strumenti elettronici.

Al contempo, il Garante ha altresì ribadito che dopo la cessazione del rapporto di lavoro in conformità ai principi in materia di protezione dei dati personali, gli account riconducibili a persone identificate o identificabili devono essere rimossi previa disattivazione degli stessi e contestuale adozione di sistemi automatici volti ad informarne i terzi ed a fornire a questi ultimi indirizzi alternativi riferiti all'attività professionale del titolare del trattamento. L'interesse del titolare ad accedere alle informazioni necessarie all'efficiente gestione della propria attività, pertanto, deve essere temperato con la legittima aspettativa di riservatezza sulla corrispondenza da parte dei dipendenti nonché dei terzi.

Nella specie il Garante ha ritenuto non conforme ai suddetti principi la procedura adottata dalla Società, consistente nel mantenere attiva la casella di posta elettronica per un periodo fino a sei mesi dalla data di cessazione del rapporto. Risulta, inoltre, secondo il Garante, non conforme ai principi di necessità e pertinenza la conservazione per dieci anni su server aziendali sia dei dati esterni che dei contenuti delle comunicazioni elettroniche, in quanto tale esteso tempo di conservazione applicato a tutte le e-mail dei dipendenti, non appare commisurato alla ordinaria necessità di gestione dei servizi di posta elettronica, comprese le esigenze di sicurezza dei sistemi.

Inail - Istruzioni operative sugli obblighi assicurativi nel "lavoro agile" (cd. "smart working")

Con circolare n. 48 del 2 novembre 2017 (si veda l'allegato circolare n. 48 del 2 novembre 2017), l'INAIL

ha fornito le indicazioni operative in tema di obblighi assicurativi e di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nell'ambito del lavoro agile (cd. "smart working"). Come noto, a partire dal 14 giugno 2017 è entrata in vigore la L. n. 81/2017 che, agli artt. 18-23, disciplina il lavoro agile come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (si veda anche il focus del 24 maggio 2017 nella sezione "pubblicazioni ed eventi" del sito dello Studio). La circolare rammenta che, anche per la parte di prestazione resa dal lavoratore "agile" fuori dai locali aziendali, pur essendo eseguita senza una postazione fissa, è necessaria la copertura dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali atteso che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità "agile" non fa venir meno il possesso dei requisiti oggettivi (lavorazioni rischiose) e soggettivi (caratteristiche delle persone assicurate) previsti ai fini della ricorrenza dell'obbligo assicurativo. L'INAIL precisa inoltre che la tutela assicurativa al lavoratore "agile", prevista espressamente dall'art. 23, secondo comma L. 81/2017 a norma del quale "il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali", scatta anche per l'infortunio in itinere, ma solo "quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza". Pertanto, in tale ambito, i lavoratori cd. agili devono essere assicurati all'Inail se, per lo svolgimento della loro attività, sono esposti alle fonti di rischio previste dall'art. 1 del D.P.R. n. 1124/1965, fra le quali rientra anche il rischio elettrico connesso con l'uso di macchine di ufficio (quali per esempio, mezzi telematici, computer, videoterminali). Inoltre, l'Istituto precisa che il lavoratore "agile" è tutelato, non solo per gli infortuni collegati al rischio proprio della sua attività lavorativa, ma anche per quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale. Sotto il profilo operativo, l'Inail specifica che i datori di lavoro non hanno alcun obbligo di denuncia ai fini assicurativi se il personale dipendente, già assicurato per le specifiche attività lavorative in ambito aziendale, sia adibito alle medesime mansioni in modalità agile che non determinano una variazione del rischio. Laddove, viceversa, i datori di lavoro non abbiano in essere un rapporto assicurativo con l'Istituto, devono produrre apposita denuncia di esercizio, tramite i servizi online disponibili sul portale dell'Istituto, per assicurare i lavoratori dipendenti ivi compresi quelli svolgenti le attività in modalità "agile". La circolare prevede che, a partire dal 15 novembre 2017 sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (www.lavoro.gov.it) sarà disponibile un apposito modello per consentire ai datori di lavoro pubblici e privati di comunicare l'avvenuta sottoscrizione dell'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro "agile". Le informazioni contenute nel modello saranno trasmesse all'Istituto nell'ambito dell'accordo di cooperazione applicativa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali concernente il trasferimento dei dati contenuti nelle predette comunicazioni. Ciò al fine di realizzare un monitoraggio sulla concreta diffusione di tale modalità lavorativa e sui relativi effetti prodotti sul piano assicurativo, ai fini di un eventuale aggiornamento dei rischi assicurati.

Comunicazione di infortunio in via telematica all'Inail ex art. 3, co. 3-bis d.l. 244/2016 convertito con modificazioni dalla l. 19/2017

L'INAIL con circolare n. 42 del 12 ottobre 2017, ha fornito le prime indicazioni operative per permettere ai datori di lavoro (compresi i datori privati di lavoratori assicurati presso altri Enti o con polizze private

nonché i loro intermediari) di rispettare l'obbligo, previsto dal 12 ottobre 2017, di comunicare in via telematica all'INAIL, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento. In particolare, nella circolare vengono indicate le modalità di trasmissione della comunicazione al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (Sinp), le esclusioni e le sanzioni ed inoltre viene chiarito che, per gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza superiore a tre giorni, continua a permanere l'obbligo della denuncia di infortunio, così come previsto dall'articolo 53 del DPR n. 1124/1965 e successive modificazioni.

Aggiornamento delle procedure per l'acquisizione delle domande per i permessi ex lege n. 104/92

L'INPS, con messaggio n. 2545 del 20 giugno 2017, ha comunicato che è stata predisposta l'implementazione delle procedure informatiche per l'invio telematico delle domande per i permessi previsti dalla L. 104/92 ed il congedo straordinario per l'assistenza ai familiari con disabilità in situazione di gravità (ai sensi della circolare n. 38 del 27 febbraio 2017).

La procedura telematica delle suddette domande è stata integrata con la possibilità di acquisire le richieste degli uniti civilmente e dei conviventi di fatto (di cui ai commi 36 e 37, dell'art. 1, della legge n. 76/2016), per richiedere i giorni di permesso previsti dalla L. 104/92 per assistenza alla parte di un'unione civile o ai conviventi di fatto con disabilità in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, c. 3, della L. 104/1992.

Nuova gestione delle prestazioni di lavoro occasionale

L'INPS con circolare n. 107 del 5 Luglio 2017, ha fornito le prime istruzioni operative in ordine alle prestazioni di lavoro occasionale previste dall'articolo 54-bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla legge n. 96 del 21 giugno 2017.

In particolare, l'Istituto ha chiarito che, dal 10 Luglio 2017, le prestazioni di lavoro occasionale saranno gestite attraverso un'apposita piattaforma telematica, mediante la quale sarà possibile registrarsi, scegliendo tra due diverse forme contrattuali, quella del Libretto di Famiglia, nel caso in cui siano le persone fisiche a servirsi di tale tipologia di prestazione, oppure del Contratto di Prestazione Occasionale, qualora invece gli utilizzatori siano professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni ed enti di natura privata.

Comuni ad entrambi gli strumenti saranno i limiti di natura economica e di durata. In particolare, per quanto riguarda i limiti di natura economica per i lavoratori, ciascun prestatore, potrà percepire, dalla totalità degli utilizzatori, un importo non superiore a 5.000 euro e da ciascun utilizzatore un importo non superiore a 2.500 euro mentre i datori di lavoro, non potranno superare la soglia di 5.000 euro per la totalità dei lavoratori utilizzati e il limite di 2.500 euro per ciascun prestatore.

L'Istituto precisa altresì che gli importi si riferiscono ai compensi percepiti dal lavoratore utilizzato, al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione.

L'art. 54 bis prevede anche un limite di durata per il ricorso al lavoro occasionale: nel corso dell'anno civile, non potranno essere superate le 280 ore di prestazione lavorativa.

Infine, non è possibile acquisire prestazioni di lavoro occasionali da parte di lavoratori con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da almeno 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa (art. 54-bis, comma 5).

Modalità operative relative al nuovo lavoro accessorio

Con la Circolare n. 107 pubblicata il 5 luglio 2017 (in ritardo rispetto alla data inizialmente stabilita del 30 giugno 2017), l'INPS ha fornito le nuove linee guida aventi ad oggetto la fruizione di prestazioni di lavoro

occasionale tramite i nuovi istituti denominati rispettivamente contratto per prestazioni occasionali (cd. “PrestO”) e “Libretto Famiglia”. Più che sulla nuova disciplina del lavoro occasionale dettata dall’art. 54-bis, D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito con Legge 21 giugno 2017 n. 96, il presente approfondimento riguarda le relative modalità operative, a partire da quelle concernenti la registrazione sul portale telematico INPS, che, da parte degli utilizzatori e dei prestatori, dovrà essere obbligatoriamente effettuata per poter gestire i vari adempimenti che riguardano la prestazione lavorativa propriamente intesa. In particolare i canali che permettono la registrazione sono: (i) la piattaforma telematica INPS mediante la specifica procedura di accreditamento delle relative credenziali informatiche; (ii) gli appositi contact center che gestiranno, per conto dell’utente, tutti i vari incombenti tecnici (numero verde 803164); (iii) gli intermediari di cui alla L. n. 12/1979 e gli enti di patronati di cui alla L. n. 152/2001. Al momento della registrazione, gli utilizzatori saranno chiamati a compiere una scelta tra l’utilizzo del “Libretto di famiglia” o il “PrestO”; come è ormai noto, il primo è utilizzabile esclusivamente da persone fisiche per specifiche tipologie di prestazioni lavorative (perlopiù legate a esigenze domestiche), mentre il secondo dalle imprese con un massimo di 5 dipendenti, oltre che dalle amministrazioni pubbliche. In questa fase, gli utilizzatori dovranno fornire le informazioni identificative necessarie per la gestione del rapporto di lavoro e dei connessi adempimenti contributivi, tra le quali l’IBAN del conto corrente bancario, del libretto postale, ovvero, qualora ne sia in possesso, della carta di credito, sul quale l’Ente Previdenziale provvederà a versare il compenso pattuito entro il quindicesimo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione. Si evidenzia che l’INPS non dispone degli strumenti per verificare la corrispondenza tra gli estremi dell’IBAN e il lavoratore, quale effettivo intestatario. A tal riguardo, l’INPS si è dichiarato esente da ogni forma di responsabilità nei casi in cui i proventi vengano erogati a soggetti differenti rispetto ai legittimi destinatari. Nel caso di mancata indicazione dell’IBAN, l’INPS provvede ad erogare il compenso attraverso bonifico domiciliato, pagabile presso gli uffici di Poste Italiane S.p.A., con oneri di pagamento interamente a carico del prestatore. Sarà direttamente Poste Italiane S.p.A. a dare comunicazione della disponibilità delle somme e delle modalità di riscossione al prestatore. In virtù del fatto che dette somme versate costituiscono il mero compenso per la prestazione svolta, per agevolare gli adempimenti che ricadono sul prestatore, non è richiesta la consegna, presso le sedi dell’Ente Previdenziale, delle attestazioni previste allo scopo di ridurre il rischio di frode (vedi mod. SR163).

Il presupposto necessario affinché si possa ricorrere alle prestazioni di lavoro occasionale è che l’utilizzatore abbia preventivamente disposto il versamento della provvista destinata a finanziare l’erogazione del compenso sul proprio “portafoglio telematico”. Le modalità di versamento sono: a) il versamento da attuare attraverso l’utilizzo del modello F24 mediante l’indicazione della causale “LIFA” nel caso in cui si tratti di “Libretto Famiglia” o della causale “CLOC” se si tratta di “PrestO”; b) strumenti di pagamento elettronico con addebito in conto corrente ovvero su carta di credito, accessibili esclusivamente dal servizio Prestazioni Occasionali del Portale dei Pagamenti INPS.

Per quanto concerne il settore del “baby sitting”, l’Istituto ha sottolineato che sarà ancora resa possibile l’emissione dei cd. voucher previsti dal D.Lgs. n. 81/2015 sino alla data ultima del 31 dicembre 2017, a partire dalla quale tale bonus sarà erogato unicamente attraverso lo strumento del Libretto Famiglia.

L’Ente Previdenziale, infine, ha comunicato come resti ferma l’utilizzabilità, entro il 31 dicembre 2017, dei suddetti voucher di cui al D.Lgs. n. 81/2015 erogati precedentemente all’entrata in vigore del D.L. n. 25/2017.

In chiusura, è opportuno evidenziare come l’INPS abbia chiarito che i limiti economici entro i quali, nel corso di un anno civile, devono rientrare gli importi conferiti in virtù delle prestazioni di lavoro occasionale devono intendersi con riferimento “ai compensi percepiti dal prestatore, ossia al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione”.

Utilizzo dei software nei call center

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con circolare n. 4 del 26 luglio 2017, ha fornito alcune indicazioni operative sulla installazione e sulla utilizzazione di strumenti informatici nel settore dei call center e sulla loro compatibilità con le norme sul controllo a distanza previste dall'art. 4 della legge n. 300/1970, così come modificata dal D.L. 151/2015 e dal D.L. 185/2016, al fine di individuare i casi e le condizioni che possono consentire il rilascio dell'autorizzazione amministrativa alla loro installazione. In particolar modo, l'Ispettorato ha analizzato le peculiarità delle diverse tipologie di sistemi elettronici che vengono utilizzati in questo settore, al fine di individuare i casi in cui tali tecnologie debbano essere considerate come dispositivi direttamente connessi con l'attività lavorativa e quando invece sia- no un elemento aggiuntivo rispetto alle apparecchiature in dotazione.

Controlli a distanza dei lavoratori – Accordo sindacale – Installazione strumenti di controllo

L'Ispettorato nazionale del lavoro con nota del 24 maggio 2017 prot. n. 4619, ha fornito chiarimenti in ordine alla validità degli accordi sindacali in materia di controllo a distanza dei lavoratori.

In particolare, l'art. 4 della L. 300/1970 così come novellato dal D.Lgs. 151/2015 e dal D.Lgs. 185/2016, prevede che l'accordo con le rappresentanze aziendali costituisce il percorso preferenziale previsto dal Legislatore per l'installazione degli strumenti di controllo a distanza dei lavoratori.

Pertanto, la procedura di autorizzazione pubblica che coinvolge gli Ispettorati del lavoro sia territoriali che nazionali è soltanto eventuale e successiva al mancato accordo con i sindacati. Di conseguenza, anche laddove sia stato rilasciato il provvedimento autorizzatorio per i sistemi di controllo a distanza da parte dell'Ispettorato competente, in seguito ad un mancato accordo sindacale, l'autorizzazione potrà essere sempre sostituita da un successivo accordo.