

Pirola  
Pennuto  
Zei  
& Associati  
studio di consulenza  
tributaria e legale

# LABOUR

NEWSLETTER / GIUGNO 2018

 PIROLAPENNUTOZEI.IT  
 PIROLAPENNUTOZEI & ASSOCIATI  
 @STUDIO\_PIROLA  
 PIROLA PENNUTO ZEI & ASSOCIATI

## NORMATIVA

<b>1.1</b> .....	<b>4</b>
Decreto Dignità - Decreto Legge approvato dal Consiglio dei Ministri recante " <i>Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese</i> " (aggiornamento al 3 luglio 2018)	
<b>1.2</b> .....	<b>6</b>
Risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 29 maggio 2018 recante modifiche alla Direttiva 96/71/CE sui distacchi dei lavoratori all'interno dell'Unione Europea nell'ambito di una prestazione di servizi	
<b>1.3</b> .....	<b>7</b>
Dal 1° luglio 2018 scatta il nuovo obbligo sulla tracciabilità delle retribuzioni- L. 27-12-2017 n. 205	

## PRASSI

<b>2.1</b> .....	<b>8</b>
La richiesta di autorizzazione per l'installazione di impianti di videosorveglianza per motivi attinenti alla sicurezza sul lavoro deve essere basata su puntuali ragioni emergenti dalla valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro – Ispettorato Nazionale del Lavoro, Lettera Circolare del 18 giugno 2018	
<b>2.2</b> .....	<b>9</b>
Attività ispettiva in presenza di contratti certificati – Circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 9 del 1 giugno 2018	
<b>2.3</b> .....	<b>10</b>
Indicazioni operative in relazione alle sanzioni in materia di salute e sicurezza – lettera circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 314 del 22 giugno 2018	

## GIURISPRUDENZA

- 3.1** ..... **12**  
Illegittimo il licenziamento intimato dal datore di lavoro dovuto all'inadempimento del dipendente e basato su accertamenti ispettivi compiuti in orario di lavoro e fuori dai locali aziendali, a mezzo di agenzia investigativa privata - Corte di Cassazione, Sez. lav. 11 giugno 2018 n. 15094
- 3.2** ..... **13**  
Natura giuridica dell'indennità sostitutiva delle ferie – Ordinanza Corte di Cassazione n. 13473/2018 del 29 maggio 2018

## NORMATIVA

### 1.1

#### **Decreto Dignità - Decreto Legge approvato dal Consiglio dei Ministri recante “Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese” (aggiornamento al 3 luglio 2018)**

Il Decreto Legge in epigrafe interviene in tema di contratti a tempo determinato apportando modifiche al Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e alla Legge 28 giugno 2012, n. 92 ed in tema di contratti di lavoro c.d. a “*Tutele Crescenti*”, modificando il Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

La normativa in commento introduce, inoltre, misure atte a contrastare operazioni di delocalizzazione che siano poste in essere da imprese, italiane o straniere, operanti nel territorio nazionale e che abbiano beneficiato di aiuti di Stato per l’effettuazione di investimenti.

\*

Per quanto attiene ai contratti a tempo determinato la modifica più saliente riguarda i contratti di nuova stipulazione per i quali la durata massima, anziché di trentasei mesi come finora stabilito sarà di :

- **dodici mesi o;**
- di **ventiquattro mesi**, in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: i) esigenze aziendali temporanee e oggettive, estranee all’ordinaria attività per esigenze sostitutive di altri lavoratori o ii) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell’attività aziendale ordinaria.

La riforma riguarda anche i contratti a tempo determinato già in essere prevedendo che:

- (a) in caso di **rinnovo** debbano essere espressamente e specificamente indicate le esigenze (tra quelle sopra menzionate) in forza delle quali il rinnovo è effettuato, e ciò a prescindere dalla durata di quest’ultimo;
- (b) in caso di **proroga**, la indicazione delle esigenze si renderà necessaria solo qualora la durata complessiva di contratto e proroga ecceda i dodici mesi.

Sempre in tema di contratti a tempo determinato il Decreto Legge ha previsto:

- i) l'incremento del costo contributivo di 0,5 punti percentuali per ogni rinnovo contrattuale a partire dal secondo;
- ii) l'estensione da 120 a 180 giorni del termine entro il quale il lavoratore può impugnare l'apposizione del termine.

\*

Il Decreto Legge interviene sulle tutele previste dall'art. 3 D.Lgs. n. 23/2015 a protezione dei lavoratori illegittimamente licenziati (cd. "*tutele crescenti*"), aumentando il limite minimo e massimo dell'indennità da corrispondere al lavoratore nei casi in cui risulti accertato in giudizio che non ricorrono gli estremi del licenziamento, portandoli, rispettivamente da quattro a sei mensilità e da ventiquattro a trentasei mensilità.

\*

In merito alla delocalizzazione sopra menzionata il Decreto Legge prevede misure sanzionatorie nei confronti delle imprese, italiane o estere, operanti sul territorio nazionale, le quali, avendo beneficiato di aiuti di Stato per i quali siano stati effettuati investimenti produttivi, pongano in essere operazioni di delocalizzazione dell'attività economica interessata, o di una attività analoga o di una loro parte entro i cinque anni successivi alla conclusione del beneficio.

Tali misure variano a seconda che gli aiuti siano stati concessi per investimenti "*specificamente localizzati*" o meno:

- (a) nel primo caso se la delocalizzazione avviene dal sito specificamente localizzato verso altre aree sia pure appartenenti al territorio nazionale, l'impresa decadrà dal beneficio ricevuto e sarà tenuta a restituire gli importi percepiti maggiorati del un tasso di interesse ufficiale di riferimento vigente alla data di erogazione o fruizione dell'aiuto, maggiorato di cinque punti percentuali;
- (b) nel secondo caso, solo qualora la delocalizzazione avvenga verso Stati non appartenenti all'Unione Europea, l'impresa oltre a quanto sopra sarà altresì tenuta al pagamento di una sanzione amministrativa pecuniaria, variabile tra il doppio e il quadruplo degli importi restituiti.

\*

Portiamo altresì all'attenzione che il Decreto Legge diviene provvisoriamente efficace con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale e deve poi essere convertito in Legge dal Parlamento entro i successivi sessanta giorni.

In caso di mancata conversione, il Decreto Legge si intende decaduto, conseguendone non solo la perdita di efficacia di ogni effetto prodotto da tale atto governativo ma anche l'obbligo di eliminazione degli effetti.

## 1.2

### **Risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 29 maggio 2018 recante modifiche alla Direttiva 96/71/CE sui distacchi dei lavoratori all'interno dell'Unione Europea nell'ambito di una prestazione di servizi**

Il Parlamento Europeo ha approvato la previsione di modifiche alla Direttiva 96/71/CE in tema di distacchi dei lavoratori all'interno dell'Unione Europea e nell'ambito di una prestazione di servizi.

La Risoluzione in epigrafe nel ribadire la natura temporanea del distacco, impone agli Stati Membri di provvedere affinché, in caso di distacco per periodi superiori a 12 mesi, le imprese garantiscano *"una serie aggiuntiva di condizioni di maggior favore applicabili in via obbligatoria ai lavoratori distaccati"*.

Ai lavoratori distaccati dovranno infatti essere applicate le medesime condizioni di lavoro applicate ai lavoratori locali in forza di disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e/o da contratti collettivi con riferimento a:

- a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- b) durata minima dei congedi annuali retribuiti;
- c) retribuzione, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario;
- d) condizioni di cessione temporanea dei lavoratori, in particolare la cessione temporanea di lavoratori da parte di imprese di lavoro temporaneo;
- e) sicurezza, salute e igiene sul lavoro;
- f) provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;
- g) parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione;
- h) condizioni di alloggio dei lavoratori quando questo è fornito dal datore di lavoro ai lavoratori lontano dal loro normale luogo di lavoro;

i) indennità o rimborso a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali.

### 1.3

#### **Dal 1° luglio 2018 scatta il nuovo obbligo sulla tracciabilità delle retribuzioni - L. 27-12-2017 n. 205**

A far data dal 1° luglio 2018 scatta l'obbligo, previsto dalla L. n. 205/2017, per i datori di lavoro o committenti di corrispondere ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi:

- bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- strumenti di pagamento elettronico;
- pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato. L'impedimento s'intende comprovato quando il delegato a ricevere il pagamento è il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale, del lavoratore, purché di età non inferiore a sedici anni.

Pertanto i datori di lavoro o committenti non potranno corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contante direttamente al lavoratore, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato, e la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituirà prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.

L'obbligo sulla tracciabilità, specifica il Legislatore, si riferisce ai rapporti di lavoro subordinato, collaborazioni coordinate e continuative ed i contratti di lavoro instaurati dalle cooperative con i propri soci. Sono invece esclusi i rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni e i rapporti di lavoro domestico.

## PRASSI

### 2.1

#### **La richiesta di autorizzazione per l'installazione di impianti di videosorveglianza per motivi attinenti alla sicurezza sul lavoro deve essere basata su puntuali ragioni emergenti dalla valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro – Ispettorato Nazionale del Lavoro, Lettera Circolare del 18 giugno 2018**

Con la Circolare in epigrafe l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha fornito chiarimenti in merito al rilascio di provvedimenti autorizzativi ex art. 4 Legge n. 300/1970 per il legittimo utilizzo da parte del datore di lavoro di strumenti attinenti ad esigenze di sicurezza sul lavoro e dai quali possa derivare il controllo a distanza dei lavoratori.

È noto come, ai sensi dell'art. 4 Legge n. 300/1970, gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, e che, in mancanza di un accordo con le rappresentanze sindacali, l'installazione deve essere preceduta dall'ottenimento della relativa autorizzazione da parte della sede territoriale dell'INL.

In tal senso l'INL ha sottolineato che l'oggetto dell'attività valutativa nella fase istruttoria prodromica al rilascio del provvedimento autorizzativo, consiste nell'analitico esame delle motivazioni che giustificano e legittimano l'utilizzo di strumenti dai quali derivi la possibilità, anche indirettamente, di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, nonché della correlazione tra le modalità di impiego di tali strumenti e le finalità dichiarate di tutela della sicurezza sul lavoro.

L'Istituto ha, pertanto, ritenuto che, nel caso di richieste di autorizzazione legate a specifiche esigenze di salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro, vadano puntualmente evidenziate le motivazioni di natura prevenzionistica che sono alla base dell'installazione di impianti audiovisivi e degli altri possibili strumenti di potenziale controllo a distanza dei lavoratori, le quali andranno corredate da una opportuna documentazione di supporto.

È necessario dunque che le affermate necessità legate alla sicurezza del lavoro trovino un corrispondente riscontro nell'attività di valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro ex art. 28 D. Lgs. n. 81/2008 e formalizzata nell'apposito Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

Da quanto sopra esposto deriva che in caso di istanza rivolta alle strutture territoriali INL per il rilascio di provvedimenti autorizzativi alla installazione di impianti dai quali derivi il controllo dei lavoratori per esigenze di sicurezza sul lavoro, la richiesta dovrà essere corredata dagli estratti del Documento di Valutazione dei Rischi, dai quali risulti che l'installazione di strumenti di controllo a distanza è misura necessaria ed adeguata per ridurre i rischi di salute e sicurezza cui sono esposti i lavoratori.

## 2.2

### **Attività ispettiva in presenza di contratti certificati – Circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 9 del 1 giugno 2018**

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito, con la Circolare n. 9/2018, indicazioni operative in merito alla possibile interferenza tra le attività di vigilanza e quella di certificazione. In particolare l'INL ha analizzato le seguenti possibili situazioni:

- Controlli iniziati successivamente alla presentazione di una istanza di certificazione: nel caso in cui una richiesta di certificazione risulti già presentata al momento dell'accesso ispettivo ma il relativo procedimento non si sia ancora concluso, non essendo ancora maturato alcun effetto preclusivo nei confronti delle parti e dei terzi, il personale ispettivo potrà svolgere la propria attività informando però prontamente la Commissione di certificazione. Infatti tale adempimento risulta funzionale alla sospensione del procedimento certificatorio in pendenza dell'accertamento ispettivo al fine di favorire un opportuno coordinamento tra funzioni di controllo e certificatorie. Al termine degli accertamenti, il personale ispettivo avrà altresì cura di comunicare gli esiti alla Commissione onde consentirle di concludere il procedimento adottando le conseguenti determinazioni;
- Controlli iniziati prima della presentazione di una istanza di certificazione: nel caso in cui l'inoltro della richiesta di certificazione sia successiva all'inizio dell'attività di vigilanza, l'organo ispettivo dovrà immediatamente informare la Commissione della pregressa pendenza di accertamenti ispettivi ai fini della sospensione del procedimento di certificazione, continuando a svolgere tutti gli accertamenti di competenza e, se del caso, adottando i relativi provvedimenti. Anche in tal caso il personale ispettivo avrà cura di comunicare l'esito dell'accertamento alla Commissione;
- Controlli relativi a una certificazione già ottenuta: se, nel corso della verifica ispettiva, venga esibita la

certificazione di un contratto di lavoro o di appalto, i relativi effetti permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili. Qualora, al termine dell'attività di vigilanza, fossero rilevati vizi riconducibili all'erronea qualificazione del contratto ovvero alla difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione, il personale ispettivo dovrà specificare nel verbale conclusivo che l'efficacia di tale disconoscimento è condizionata al positivo espletamento del tentativo di conciliazione obbligatorio presso la Commissione di certificazione oppure, in caso la stessa non riuscisse, all'utile proposizione delle impugnazioni previste. Infatti chiunque intenda presentare un ricorso giurisdizionale contro la certificazione al giudice del lavoro, deve previamente rivolgersi alla medesima commissione di certificazione che ha adottato l'atto per espletare un tentativo di conciliazione. Dopo che sia stato infruttuosamente esperito il tentativo di conciliazione, è possibile per l'organo di vigilanza promuovere ricorso al giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale, a seconda del vizio riscontrato. In particolare va adito il TAR in tutti i casi in cui si riscontri la violazione delle norme di legge che disciplinano il procedimento o uno sviamento dell'esercizio del potere certificatorio (cd. eccesso di potere), diversamente, laddove si ravvisi un errore attinente alla qualificazione giuridica del contratto oppure una difformità tra il programma negoziale e quello che è stato effettivamente realizzato, la giurisdizione è riservata giudice ordinario. La decisione giurisdizionale di accoglimento del ricorso avrà effetto sin dal momento della conclusione del contratto solo nel caso in cui sia stato rilevato un errore nella sua qualificazione giuridica; mentre in caso di difformità del programma negoziale, la decisione spiegherà effetti dal momento in cui tale difformità abbia avuto inizio secondo quanto accertato in giudizio.

## 2.3

### **Indicazioni operative in relazione alle sanzioni in materia di salute e sicurezza – lettera circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 314 del 22 giugno 2018**

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con lettera Circolare n. 314/2018, ha fornito indicazioni operative relativamente alla rivalutazione delle sanzioni concernenti le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Infatti il Decreto del Capo dell'INL n. 12 del 6 giugno 2018 ha previsto che *"le ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e le sanzioni*

*amministrative pecuniarie previste dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 nonché da atti aventi forza di legge, sono rivalutate, a decorrere dal 1° luglio 2018, nella misura dell'1,9%.*

Tale incremento, specifica l'Ispettorato, va calcolato sugli importi delle sanzioni attualmente vigenti e si applica esclusivamente alle ammende e alle sanzioni amministrative pecuniarie irrogate per le violazioni commesse successivamente al 1° luglio 2018.

Inoltre, non prevedendo l'attuale disciplina arrotondamenti sull'ammontare finale dell'ammenda e della sanzione amministrativa incrementata dell'1,9%, non va applicato alcun arrotondamento delle cifre risultanti dal calcolo.

Infine, specifica l'Ispettorato, l'incremento non si applica alle "somme aggiuntive" che occorre versare ai fini della revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, le quali non costituiscono propriamente una "sanzione".

## GIURISPRUDENZA

### 3.1

#### **Illegittimo il licenziamento intimato dal datore di lavoro dovuto all'inadempimento del dipendente e basato su accertamenti ispettivi compiuti in orario di lavoro e fuori dai locali aziendali, a mezzo di agenzia investigativa privata - Corte di Cassazione, Sez. lav. 11 giugno 2018 n. 15094**

Con la sentenza in epigrafe la Corte di Cassazione affronta nuovamente la tematica correlata alla possibilità del datore di lavoro di ricorrere ad un'agenzia investigativa privata al fine di controllare i propri lavoratori durante il normale orario di lavoro svolto all'esterno dei locali aziendali.

Il caso analizzato dalla Corte riguarda il licenziamento intimato ad un lavoratore adibito a mansioni da svolgersi all'esterno dei locali aziendali (ispezione di cantieri), il quale è stato licenziato sulla base di quanto accertato da un'agenzia investigativa espressamente incaricata dal datore di lavoro.

La Corte d'Appello di Roma, in riforma della sentenza di primo grado, aveva confermato la legittimità del licenziamento, dichiarando legittimo l'utilizzo di investigatori privati *"per il controllo della diligente esecuzione della prestazione di lavoro"*, nel caso in cui tale prestazione abbia luogo all'esterno dell'azienda; la Corte infatti aveva ritenuto che in tale ipotesi non si configuri la fattispecie prevista dall'art. 2 Legge 20 maggio 1970, n. 300, il quale vieta l'utilizzo di guardie giurate particolari all'interno dei locali aziendali.

La Corte di Cassazione ha annullato tale decisione e, richiamandosi al proprio consolidato orientamento, ha ribadito l'illegittimità di controlli svolti tramite un'agenzia investigativa privata ed aventi ad oggetto il corretto e puntuale adempimento della prestazione lavorativa da parte del dipendente.

La Suprema Corte ha quindi affermato che il controllo occulto sulla attività lavorativa dei dipendenti è vietato anche nel caso in cui la prestazione lavorativa sia resa al di fuori dei locali aziendali, ferma restando l'eccezione *"rappresentata dai casi in cui il ricorso ad investigatori privati sia finalizzato a verificare comportamenti che possano configurare ipotesi penalmente rilevanti"*.

Alla luce di quanto sopra deciso, la Corte di Cassazione ha dichiarato illegittimo il licenziamento ed ha conseguentemente rimesso nuovamente la decisione alla Corte d'Appello di Roma per le statuizioni finali attinenti il merito della controversia.

## 3.2

### **Natura giuridica dell'indennità sostitutiva delle ferie – Ordinanza Corte di Cassazione n. 13473/2018 del 29 maggio 2018**

La Corte di Cassazione, con ordinanza del 29 maggio 2018, è intervenuta in merito alla natura giuridica dell'indennità sostitutiva delle ferie, dando continuità all'orientamento espresso dalla Corte Suprema secondo il quale *“L'indennità sostitutiva delle ferie non godute ha natura mista, sia risarcitoria che retributiva, sicché mentre ai fini della verifica della prescrizione va ritenuto prevalente il carattere risarcitorio, volto a compensare il danno derivante dalla perdita del diritto al riposo, cui va assicurata la più ampia tutela applicando il termine ordinario decennale, la natura retributiva, quale corrispettivo dell'attività lavorativa resa in un periodo che avrebbe dovuto essere retribuito ma non lavorato, assume invece rilievo quando ne va valutata l'incidenza sul trattamento di fine rapporto, ai fini del calcolo degli accessori o dell'assoggettamento a contribuzione”*.

## LABOUR NEWSLETTER | GIUGNO 2018

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA AL 30 GIUGNO 2018.

LA PRESENTE NEWSLETTER ILLUSTRA LE PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA GIUSLAVORISTICA E PREVIDENZIALE E ALCUNE QUESTIONI DI INTERESSE GENERALE, E RAPPRESENTA DUNQUE UNO STRUMENTO MERAMENTE INFORMATIVO, IL CUI CONTENUTO NON VA UTILIZZATO COME BASE PER EVENTUALI DECISIONI OPERATIVE.

PER ULTERIORI INFORMAZIONI, VI INVITIAMO A CONTATTARE IL VOSTRO PARTNER DI RIFERIMENTO O AD INVIARE UN'EMAIL A [UFFICIOSTUDI@STUDIOPIROLA.COM](mailto:UFFICIOSTUDI@STUDIOPIROLA.COM)