

Pirola
Pennuto
Zei
& Associati
studio di consulenza
tributaria e legale

LABOUR

NEWSLETTER / GIUGNO 2019

 PIROLAPENNUTOZEI.IT
 [PIROLAPENNUTOZEI & ASSOCIATI](https://www.facebook.com/PIROLAPENNUTOZEI&ASSOCIATI)
 [@STUDIO_PIROLA](https://twitter.com/@STUDIO_PIROLA)
 [PIROLA PENNUTO ZEI & ASSOCIATI](https://www.linkedin.com/company/PIROLA_PENNUTO_ZEI&ASSOCIATI)

PRASSI

- 1.1**..... **3**
Parere Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 5398 del 10 giugno 2019 – in caso di distacco transnazionale tra sedi della stessa società è esclusa la doppia imposizione
- 1.2**..... **4**
Messaggio INPS n. 2326 del 20 giugno 2019 – Per il rilascio del documento unico di regolarità contributiva in relazione ad imprese sequestrate e confiscate alla mafia rilevano esclusivamente gli obblighi contributivi relativi all’arco temporale successivo alla data di approvazione del programma di prosecuzione o di ripresa dell’attività

GIURISPRUDENZA

- 2.1** **6**
Cassazione Civile, sezione lavoro sentenza n. 14797 del 30 maggio 2019 - In caso di nullità della clausola di *part time* per difetto della forma scritta, il lavoratore ha diritto alla retribuzione correlata all’orario a tempo pieno solo ove abbia messo in mora il datore di lavoro offrendo la propria prestazione lavorativa
- 2.2**..... **7**
Tribunale di Bari, sez. Lavoro, sentenza n. 2636 del 10 giugno 2019– legittimo il licenziamento per giusta causa della dipendente che installi l’applicazione “*Facebook*” sullo *smartphone* aziendale e che riveli notizie aziendali riservate per il tramite di questa applicazione

PRASSI

1.1

Parere Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 5398 del 10 giugno 2019 – in caso di distacco transnazionale tra sedi della stessa società è esclusa la doppia imposizione

Attraverso il parere citato l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito chiarimenti in merito alla impossibilità per gli ispettori di erogare la sanzione ex art. 3 comma 5 del Decreto Legislativo 17 luglio 2016 - n. 136 in caso di distacco illecito da un'impresa stabilita in altro Stato della UE in favore di una propria unità produttiva ubicata in Italia.

In forza di tale normativa, nelle ipotesi in cui il distacco non risulti autentico, tanto il distaccante quanto il soggetto che ha utilizzato la prestazione dei lavoratori distaccati, sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.

A tal proposito l'Ispettorato, pur individuando la configurabilità di due distinte condotte illecite, ossia il distacco dei lavoratori da parte della sede principale dell'impresa e l'utilizzo degli stessi da parte della sede secondaria italiana, ha ricondotto le stesse in capo ad un unico soggetto, non essendo presenti nel caso concreto due diversi datori di lavoro in capo ai quali dovrebbero ricadere le due diverse ed autonome sanzioni.

L'Ispettorato muove altresì dall'assunto che l'unità produttiva di una determinata impresa può considerarsi autonoma sede secondaria, nei confronti della quale contestare illeciti e adottare relativi provvedimenti sanzionatori, solo nella misura in cui detta unità costituisca un distinto centro di responsabilità, e, dunque, un distinto soggetto giuridico, qualora risulti iscritto nel Registro delle Imprese e sia identificato in Italia tramite un proprio rappresentante legale.

Tale situazione non ricorre nell'ipotesi in cui la sede secondaria o l'unità produttiva costituisca un mero ufficio di rappresentanza.

Pertanto, alla luce di quanto sopra, stante l'appartenenza alla medesima organizzazione datoriale sia dell'impresa distaccante estera sia dell'utilizzatrice ubicata in Italia, l'Ispettorato ritiene che debba trovare

applicazione una sola sanzione, da irrogarsi nei confronti dell'unico soggetto dotato di personalità giuridica, ovvero il distaccante.

1.2

Messaggio INPS n. 2326 del 20 giugno 2019 – Per il rilascio del documento unico di regolarità contributiva in relazione ad imprese sequestrate e confiscate alla mafia rilevano esclusivamente gli obblighi contributivi relativi all'arco temporale successivo alla data di approvazione del programma di prosecuzione o di ripresa dell'attività

Attraverso il messaggio in epigrafe l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha precisato, in riferimento all'art. 4 Decreto legislativo 18 maggio 2018 n. 72, che nell'ambito delle imprese sequestrate e confiscate ad associazioni di tipo mafioso, ai fini del rilascio del Documento unico di regolarità contributiva utile all'accesso a programmi di integrazione salariale e agli ammortizzatori sociali, rilevino esclusivamente gli obblighi contributivi relativi all'arco temporale successivo alla data di approvazione del programma di prosecuzione o di ripresa dell'attività.

L'INPS ritiene, infatti, che l'esposizione debitoria maturata antecedentemente alla data di approvazione del programma di prosecuzione o di ripresa dell'attività debba restare esclusa dalla verifica della regolarità contributiva.

Pertanto, una volta accertata l'intervenuta approvazione del programma di prosecuzione o ripresa dell'attività, la verifica della regolarità contributiva per le aziende sequestrate e confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria avverrà esclusivamente con riguardo agli obblighi contributivi che sono maturati successivamente alla data di approvazione.

Attraverso il medesimo Messaggio l'INPS ha ribadito che l'articolo 55 del D. Lgs. n. 159/2011 ha disposto che *"A seguito del sequestro non possono essere iniziate o proseguite azioni esecutive. I beni già oggetto di esecuzione sono presi in consegna dall'amministratore giudiziario. Le procedure esecutive già pendenti sono sospese sino alla conclusione del procedimento di prevenzione. Le procedure esecutive si estinguono in relazione ai beni per i quali interviene un provvedimento definitivo di confisca. In caso di dissequestro, la procedura esecutiva deve essere iniziata o riassunta entro il termine di un anno dall'irrevocabilità del provvedimento che ha disposto la restituzione del bene"*.

L'Istituto continua precisando che *"Poiché l'articolo 55 del citato decreto legislativo non preclude la notifica degli avvisi di addebito e prevede esclusivamente la sospensione delle azioni esecutive di competenza dell'Agente della Riscossione finalizzate al recupero coattivo degli importi dovuti, tutti i crediti dell'impresa sequestrata e confiscata sottoposta ad amministrazione giudiziaria, compresi quelli sorti a decorrere dalla data di approvazione del programma di prosecuzione o di ripresa dell'attività, potranno essere trasmessi all'Agente della Riscossione.*

Resta ferma la sospensione delle azioni esecutive, di cui al citato articolo 55, per i crediti sorti anteriormente alla medesima data di approvazione".

GIURISPRUDENZA

2.1

Cassazione Civile, sezione lavoro sentenza n. 14797 del 30 maggio 2019 - In caso di nullità della clausola di *part time* per difetto della forma scritta, il lavoratore ha diritto alla retribuzione correlata all'orario a tempo pieno solo ove abbia messo in mora il datore di lavoro offrendo la propria prestazione lavorativa

Con la sentenza in epigrafe la Corte di Cassazione ha statuito che, in caso di nullità della clausola di tempo parziale contenuta nel contratto di lavoro per mancanza della forma scritta prevista dalla legge, per vedere riconosciuto il diritto alla retribuzione correlata all'orario a tempo pieno, il lavoratore deve aver preventivamente provveduto alla messa in mora del datore di lavoro, offrendo la propria prestazione lavorativa per le ore eccedenti il *part time*.

Con la decisione in commento i giudici della Corte di Cassazione hanno cassato la sentenza della Corte d'appello di Bologna, per avere essa aderito ad un orientamento giurisprudenziale risalente e superato sia dalle pronunce della Corte Costituzionale n. 210/1992 e n. 283/2005, sia dalle più recenti pronunce di legittimità, il quale affermava che la nullità della clausola di *part time* potesse comportare la nullità dell'intero contratto di lavoro.

A tal proposito le sentenze della Corte Costituzionale citate hanno avuto modo di precisare che la nullità della clausola di orario *part time* non può rendere nullo l'intero contratto di lavoro. È stato infatti sostenuto che *"deve escludersi che, nell'ipotesi di nullità della clausola di riduzione e distribuzione dell'orario di lavoro che dia al datore di lavoro il potere di variare liberamente e unilateralmente la collocazione temporale della prestazione lavorativa, si possa verificare l'estensione della nullità all'intero contratto"*.

Fermo quanto sopra, la Corte di Cassazione ha altresì specificato che la differenza retributiva tra quanto il lavoratore ha percepito in forza dell'orario parziale e quanto avrebbe dovuto percepire qualora il contratto fosse stato stipulato a tempo pieno, spetta al lavoratore soltanto se la prestazione di lavoro oltre l'orario parziale sia stata effettivamente eseguita, in base alla regola generale di effettività e corrispettività delle prestazioni nel contratto di lavoro.

Ne consegue pertanto la necessità che per ottenere il risarcimento, *"il lavoratore si attivi per offrire*

l'esecuzione delle prestazioni, costituendo in mora il datore di lavoro nelle forme di cui all'art. 1217 c.c., ossia, "mediante l'intimazione di ricevere la prestazione o di compiere gli atti che sono da parte sua necessari per renderla possibile" o anche "nelle forme d'uso".

2.2

Tribunale di Bari, sez. Lavoro, sentenza n. 2636 del 10 giugno 2019– legittimo il licenziamento per giusta causa della dipendente che installi l'applicazione "Facebook" sullo smartphone aziendale e che riveli notizie aziendali riservate per il tramite di questa applicazione

Con la sentenza in epigrafe il Tribunale di Bari, sez. Lavoro, ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa di una lavoratrice che, avendo installato la "App" di Facebook sul telefono aziendale, utilizzava il proprio profilo, non solo per intrattenere frequenti e numerose conversazioni private durante le ore di lavoro, ma anche per fornire ad aziende concorrenti notizie riservate relative al proprio datore di lavoro.

Nel giudicare il caso, il Tribunale ha mosso dal consolidato principio, più volte pronunciato dalla Corte di Cassazione, in base al quale, al fine di stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, occorre valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi e alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, per giungere a stabilire se, nel caso concreto, la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro, sia stata tale da giustificare o meno il licenziamento.

Il Tribunale di Bari, richiamandosi a tale principio, ha affermato che il giudice di merito deve valutare la congruità e la proporzionalità della sanzione espulsiva tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che risulti sintomatico della sua gravità rispetto alla prosecuzione del rapporto di lavoro, così come dell'intensità dell'elemento intenzionale del lavoratore.

Nella fattispecie in esame il Giudice ha ritenuto che costituissero oggettivamente un grave illecito disciplinare il comportamento della dipendente sopra descritto, sia in considerazione dell'installazione non autorizzata della "App" sul telefono aziendale, sia tenuto conto del frequente utilizzo di tale applicazione durante le ore di lavoro e per scopi non lavorativi, sia ed ancor alla luce della comunicazione alla concorrenza per il tramite del predetto dispositivo, di informazioni e notizie aziendali riservate, con il risultato di agevolare anche solo potenzialmente l'attività di imprese concorrenti del proprio datore di lavoro.

GIURISPRUDENZA

Oltre a ciò ed in riferimento al tema della tempestività della contestazione disciplinare prodromica al licenziamento, il Tribunale ha ribadito che il requisito della tempestività ai fini della legittimità della contestazione disciplinare va intesa in senso *“relativo”*, potendo essere compatibile anche con un intervallo di tempo più o meno lungo, laddove l'accertamento e la valutazione dei fatti richiedano uno spazio temporale maggiore oppure quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso.

LABOUR NEWSLETTER | GIUGNO 2019

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA AL 30 GIUGNO 2019.
LA PRESENTE NEWSLETTER ILLUSTRÀ 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